

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ รวมทั้งการสร้างและตรวจสอบแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากร จำนวน 503 คน จาก 39 โรงเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ปีการศึกษา 2548 ใน 14 จังหวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามสถานภาพของบุคลากร แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ และแบบสอบถามสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของบุคลากรวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุและสุขภาพองค์การ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปร และค่าความโค้ง ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองและตรวจสอบความสอดคล้องปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เริ่มจากการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์แบบจำลองลิซเรล Version 8.53

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ สรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุ จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อม บรรยากาศองค์การโครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ พฤติกรรมการบริหาร บุคลากร และประสิทธิผลองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสภาพที่มีความเหมาะสมมาก
2. สุขภาพองค์การ พบว่า มิติสุขภาพองค์การ จำนวน 7 มิติ ได้แก่ ความเข้มแข็งองค์การ อิทธิพลของผู้บริหาร ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งมั่นด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสุขภาพองค์การสมบูรณ์มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง จำนวน 8 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทั้งหมด และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 30 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เกือบทั้งหมด ยกเว้นตัวแปรการศึกษากับความเข้มแข็งขององค์กรที่มีค่าเท่ากับ -.00 และความเข้มแข็งขององค์กรกับอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ .04

4. แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย เป็นองค์ประกอบจริงตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองการวัด แต่เมื่อพิจารณาแบบจำลอง ตามสมมติฐานการวิจัยพบว่า เส้นอิทธิพลหลายเส้นมีค่าติดลบ หมายถึง ตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ที่ตรงข้ามกันแสดงว่า ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

5. การปรับปรุงแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ที่มีการพัฒนาเป็นแบบจำลองทางเลือก พบว่า มีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือได้ร้อยละ 87

6. การเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยกับแบบจำลองทางเลือกพบว่า ค่าสถิติทุกตัวของแบบจำลองทางเลือกดีกว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย และยังเป็นแบบจำลองทางเลือกที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย มีความเหมาะสมในการเป็นแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

7. แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ประกอบด้วย

7.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ

7.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ

7.3 ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ และส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การ นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลใหม่่ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ และส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การ และ ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากร และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การ

7.4 ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ และสุขภาพองค์การ

7.5 ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากร และส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การ ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การ นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลใหม่่ว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ และส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การ

7.6 ปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ และสุขภาพองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

7.7 ปัจจัยประสิทธิผลองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 14 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อม ทางด้านสังคม การศึกษา เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน ดังนั้น เมื่อสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ทางโรงเรียนต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สตรีตส์ (Streets, 1977, p. 104) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การคือ ลักษณะของ

สภาพแวดล้อมที่ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และลักษณะขององค์กร ในขณะที่งานวิจัยของ เพนดอร่า (Pandora, 1988 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, หน้า 57) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรในระดับสูงอย่างหนึ่ง คือฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทั้งด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ฮอยและคณะ (Hoy et al., 1990) พบว่า ตัวแปรเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า ปัจจัยสังคมและเทคโนโลยี ส่งอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร สำหรับงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่งของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ทางด้านงานวิจัยของ รุ่งโรจน์ เสถียรปรีชา (2547) พบว่า ตัวแปรเศรษฐกิจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของปัจจัยประสิทธิผลองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภร เขาวรรักษ์ (2546) พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากผู้ปกครองส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กรและส่งผลทางอ้อมไปยังสุขภาพองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ปัจจัยบรรยากาศองค์กรได้ร้อยละ 34 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรที่กำหนดทิศทางบรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและจะนำไปสู่การมีสุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สเติร์น และ สไตน์ (Stern & Stein, 1963 cited in Owen, 1991, p. 191) ที่พบว่า บรรยากาศแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นบรรยากาศที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งได้แก่ สภาพทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการศึกษาของ Dubrin (1984, p. 407) ที่พบว่าสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจดี แม้ว่าโครงสร้างการบริหารจะอยู่ในภาวะเสี่ยง บุคลากรยังยอมรับได้ เกิดความมั่นคงโดยทั่วไป แต่หากเศรษฐกิจเลวลง งบประมาณถูกจำกัด มีผลให้ความระมัดระวังเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่น ดังนั้นจึงยืนยันได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ส่วน ทากิური (Tagiuri, 1986 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2545, หน้า 61) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมถ้าทำให้องค์ประกอบด้านสังคมดี ทำให้บรรยากาศดีตาม สำหรับ อาร์จิริส (Argyris, 1957 อ้างถึงใน วรรณภา ประทุมโทน, 2545, หน้า 47) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่า เป็นองค์การรูปแบบที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และการคงไว้ซึ่ง

ความเป็นตัวของตัวเอง ทางด้านคอตเทอร์ (Kotter, 1978 อ้างถึงใน สุพิศ ประสพศิลป์, 2540, หน้า 173) พบว่า ระบบสังคม อันหมายถึงปทัสถาน และค่านิยมของบุคลากร ข้อมูลข่าวสาร ภาวะเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร ในขณะที่ สฤณี วิฑูรย์ (2547, หน้า 169) ชี้ให้เห็นว่า โครงสร้างประชากร วัฒนธรรม ปัจจัยทางการเมือง เทคโนโลยี เศรษฐกิจ รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่น ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร และงานวิจัยของ สุพิศ ประสพศิลป์ (2540) พบว่า ระบบสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 11 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระบบโรงเรียนเป็นระบบเปิด เมื่อสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ สังคม การศึกษา เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2544, หน้า 258 และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 53) โดยเฉพาะในงานวิจัยนี้สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจมีอิทธิพลพยากรณ์ปัจจัยสภาพแวดล้อมได้ถึงร้อยละ 74 ทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์กร ซึ่งหมายถึง สภาพของโรงเรียนที่เกิดขึ้นจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 253) กล่าวว่า อิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร นโยบายของรัฐบาล สังคม เศรษฐกิจ และผู้ประกอบการ ล้วนเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อทางโรงเรียน เช่นเดียวกับ รอบบินส์, สตีเฟ่น พี. และเคาล์เตอร์ มารี (2547, หน้า 23) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร (อาจส่งผลกระทบในทางบวกหรือลบ) ประกอบด้วย ลูกค้า คู่แข่งขัน รายได้ของผู้ปกครอง นโยบายของรัฐบาล วัฒนธรรมสังคม และเทคโนโลยี ส่วน ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2537, หน้า 10-12) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม ศึกษา เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เพราะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ องค์กร มิได้หยุดนิ่งอยู่กับที่ แต่จะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผลของการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรมากบ้างน้อยบ้างแล้วแต่กรณี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคอยศึกษาวิเคราะห์ติดตาม และปรับองค์การของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ งานวิจัยของ สไตน์ (Stine, 1999) พบว่า โรงเรียนที่มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนงานวิจัยของ เหลียง (Leung, 2001) พบว่า ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อ

สุขภาพองค์การของโรงเรียน ได้แก่ นโยบายการทำงาน งบประมาณ ค่านิยมและจำนวนประชากร ทางด้านงานวิจัยของ ไทเดน (Tiden, 1985) พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพ และงานวิจัยของ ศรีธนา ภิริยะกากุล (2546) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกโรงเรียนของนักเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ปฏิบัติตามแผนและนโยบายที่กำหนดไว้แล้ว (โรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่, 2548, หน้า 7) จึงทำให้สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นอิทธิพลภายนอกองค์กรไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยภายในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ รอบบินส์, สตีเฟน พี. และเคลต์เตอร์ มารี (2547, หน้า 70) กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่กำหนดแผนกลยุทธ์ ในขณะที่ผู้บริหารระดับล่างรับผิดชอบแผนการดำเนินงานและถ้าหากสภาพแวดล้อมไม่แน่นอน ผู้บริหารพร้อมที่จะเป็นผู้ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครู ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนในการสร้างบรรยากาศองค์กร ถ้าบรรยากาศองค์กรดี ทำให้สุขภาพองค์การดีตามไปด้วย ซึ่ง ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 189) อธิบายว่า บรรยากาศองค์กรเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ส่วน ชุง และเมกกินสัน (Chung & Megginson, 1981, p. 244) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรคือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร การช่วยเหลือเกื้อกูล การให้รางวัลตอบแทนความขัดแย้ง หรือความกลมเกลียวของคนในองค์กร ทางด้าน เซอริงตัน (Cherington, 1994, p. 463) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่า เป็นคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร ในส่วนของ ฮอย (Hoy, 1997 อ้างถึงใน วรรณภา ประทุมโทน, 2545, หน้า 78) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมต้น โดย การประเมินสุขภาพองค์การและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นการศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในประเด็นของพลวัตทางสุขภาพดี และมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า มิติสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนี้ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 413) ยังอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและสุขภาพองค์การว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การที่ดี จะมีบรรยากาศแบบเปิดและสมาชิกจะมีความสัมพันธ์แบบเปิดด้วย ซึ่งสัมพันธ์กับงานวิจัยของ วรรณภา ประทุมโทน (2545) พบว่า

บรรยากาศองค์การและสภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก และค่าของความสัมพันธ์เท่ากับ .83

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ และไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสภาพองค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู ส่วนประสิทธิผลเกิดมาจากความสำเร็จของการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติโดยมีความสัมพันธ์หรือได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอกขององค์การ ส่วนหนึ่ง (วรเดช จันทรศร, 2539, หน้า 535-553) ดังนั้นจึงทำให้บรรยากาศองค์การ ไม่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คริสเพิลส์ (Chrispeels, 1990) พบว่า บรรยากาศองค์การไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ มาร์เชล (Macel, 1990) พบว่า บรรยากาศไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน และงานวิจัยของสจี้ อนันต์นพคุณ (2542) พบว่า บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งทางบวกและทางลบ เมื่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ทำให้ไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสภาพองค์การด้วย

3. ปัจจัยโครงสร้างองค์การ

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมต่อสภาพองค์การ จากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 19 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การจัดโครงสร้างองค์การในโรงเรียนเป็นการกำหนดอำนาจ บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การ โดยมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน แบ่งงานอย่างยุติธรรม (James & Jones, 1974, p. 1098) ส่งผลไปยังบรรยากาศองค์การด้านพฤติกรรมของผู้บริหารและ พฤติกรรมของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ที่ปฏิบัติงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Hoy & Miskel, 2001, p. 189) ซึ่งสอดคล้องกับ รอบบินส์, สตีเฟน พี. และเกาล์เตอร์ มารี (2547, หน้า 46) กล่าวว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลต่อบรรยากาศองค์การด้านพฤติกรรมผู้บริหาร เช่นเดียวกับแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน สุพิศ ประสพศิลป์, 2540, หน้า 32) ที่ว่าโครงสร้างที่กำหนดขึ้นมา สำหรับใช้ในองค์การย่อมมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การ ไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การรูปนัยหรืออรูปนัยก็ตาม ส่วน เดสเลอร์ (Dessler, 1980, p. 109) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในองค์การเพื่อให้ปฏิบัติภารกิจตรงตามความมุ่งหมายขององค์การ สำหรับ ดูบริน (Dubrin, 1984, p. 411) เสนอว่า องค์การที่ีโครงสร้างน้อยลง จะมีบรรยากาศของความคล่องตัว การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และความไม่เป็นทางการมากกว่า ซึ่งงานวิจัยของ กิบสัน (Gibson, 1973) พบว่า โครงสร้างองค์การส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุพิศ ประสพศิลป์

(2540) พบว่า โครงสร้างองค์การส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในระดับมาก เมื่อปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ทำให้ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างองค์การเป็นขอบข่ายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ (James & Jones, 1974, pp. 1098-1099) ส่วนประสิทธิผลองค์การเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (เมธา สุบิน, 2541, หน้า 19) ดังนั้นจึงทำให้โครงสร้างองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รอบบินส์, สตีเฟน พี. และ เกล็ดเตอร์ มารี (2547, หน้า 110) กล่าวว่า การปรับโครงสร้างขององค์การตามเทคโนโลยีใหม่ๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผล แต่จะส่งผลในการดำเนินงานขององค์การ โดยเน้นการเพิ่มผลผลิตขององค์การ ส่วนงานวิจัยของ คริสพีลส์ (Chrispeels, 1990) พบว่า โครงสร้างองค์การไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และงานวิจัยของ ดุสิต ทองสาย (2541) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลองค์การว่า โครงสร้างองค์การที่ซับซ้อนมีผลกระทบทำให้ประสิทธิผลองค์การลดลง ดังนั้น โครงสร้างองค์การจึงเพียงแค่ส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ โดยผ่านทางปัจจัยบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างองค์การเป็นกรอบหรือกฎเกณฑ์ระเบียบ ให้องค์การดำเนินการไปตามทิศทาง ซึ่งบ่งถึงบทบาท หน้าที่ที่กำหนดให้ สอดคล้องกับแนวคิดของฟลิปโป (Flippo, 1969, p. 67) ที่ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การเป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ ซึ่งถูกจัดขึ้นไว้เพื่อช่วยในการบังคับบัญชา ควบคุมการทำงานในองค์การ ทำให้เกิดการประสานงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ส่วนสุขภาพองค์การเป็นสภาพของโรงเรียนที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของโรงเรียน ดังนั้น จึงทำให้ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ โดยผ่านปัจจัยบุคลากร ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ

นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลใหม่ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การและส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมผ่านต่อสุขภาพองค์การ และจากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ โดยสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 23 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างองค์การเป็นตัวกำหนดทิศทางให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่วางไว้ สอดคล้องกับ เจมส์ และ โจนส์ (James & Jones, 1974, pp. 1098-1099)

ที่กล่าวว่า การจัดส่วนงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งนอกจากจะช่วยในการบังคับบัญชาและการควบคุมการทำงาน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ยังเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาในการบริหารงานของผู้บริหาร จากนั้นโครงสร้างองค์การยังส่งผลทางอ้อมต่อบรรยากาศองค์การ และสุขภาพองค์การ อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพเรส์ (Price, 1990) พบว่า โรงเรียนที่มีโครงสร้างองค์การที่จัดระบบการทำงานอย่างมีส่วนร่วม มีบรรยากาศและสุขภาพองค์การที่ดีกว่าโรงเรียนที่ไม่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากรและส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยประสิทธิภาพองค์การ และสุขภาพองค์การ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ค้นพบใหม่ จากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อปัจจัยบุคลากร โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 27 ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า เมื่อโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน จะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์การ สามารถทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลในการทำงานตามมา และก่อให้เกิดสุขภาพองค์การที่ดี นั่นคือ มีความยินดีและเต็มใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ โดยมีความเชื่อว่า องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม(Hoy & Forsyth, 1986, p. 156) สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steeers, 1977, pp. 391-407) ที่ว่ายิ่งองค์การมีโครงสร้างสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด กล่าวคือ มีการรวบอำนาจมาก มีการใช้แบบแผนเป็นทางการ หรือใช้กฎเกณฑ์มากขึ้นเท่าใด บุคลากรในองค์การมักจะรับรู้เกี่ยวกับสภาพขององค์การว่า มีลักษณะเข้มงวดกดขี่กัน ปิด และ น่าหวั่นเกรง ส่วนองค์การใด ฝ่ายบริหารยอมให้บุคลากร เป็นอิสระ และให้ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการได้ และยิ่งฝ่ายบริหารสนใจต่อบุคลากรมากขึ้นเท่าใด บรรยากาศในการทำงานก็ยิ่งเป็นไปในทางที่ดีขึ้นเท่านั้น เช่นเดียวกับ เฟรนช์ (French, 1964 อ้างถึงใน กอบปร พันธ์ถ้วน, 2543, หน้า 14) กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจถ้าสภาพของงานดีหมายถึง การมีตำแหน่งงานที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูงและทำให้บุคลากรสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ สำหรับ ธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 107) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของคน ได้แก่ ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย ส่วน เบคเกอร์ (Becker, 1960 อ้างถึงใน ขวัญจิตต์ จุฬารัตน์, 2542, หน้า 35) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์การ โดยหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป และงานวิจัยของ ประเสริฐ

บันทึกคดี (2540) พบว่าโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลโดยตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การ

4. ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ และส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การโดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 35 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน ถือเป็นพฤติกรรมของบุคลากรเกี่ยวกับ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการเพิ่มผลผลิต เป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยเฉพาะกระบวนการตัดสินใจสามารถพยากรณ์การดำเนินงานขององค์การได้ถึงร้อยละ 77 เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศด้านพฤติกรรมผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน และพฤติกรรมครูที่ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ ทำให้มีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธรณี กิรีติบุตร (2529, หน้า 26) ที่ได้สรุปการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของแคมเบลล์ และเบตตี (Cambell & Beaty, 1971) พริทชาร์ด และคาราสิก (Pritchard & Karasick, 1973) และ สตรีแยร์ส (Streers, 1977) ไว้ว่า กระบวนการสื่อสารคือ การรับและการส่งข้อมูลย้อนกลับและความสามารถ ความคล่องตัวทั่วไปขององค์การ กระบวนการตัดสินใจคือ การรวมการตัดสินใจ ความมากน้อยของการสงวนอำนาจในการตัดสินใจสำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง และกระบวนการเพิ่มผลผลิต คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลกับการลงโทษ ความมากน้อยของการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาแบบอาวุโส ความชอบพอ และอื่น ๆ การเน้นการบรรลุเป้าหมาย ความปรารถนาของคนในองค์การ ในอันที่จะทำงานอย่างดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุพิศ ประสพศิลป์ (2540) พบว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และงานวิจัยของ วาสิฏฐิ ภูมิพงษ์ (2546) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การจะเน้นกระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และ

กระบวนการเพิ่มผลผลิต ส่วนประสิทธิผลองค์การเป็นความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ที่สามารถดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจึงทำให้การดำเนินงานขององค์การไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธรณี กิริติบุตร (2529, หน้า 184) ที่ว่า การดำเนินงานขององค์การเป็นเครื่องมือในการเพิ่มผลผลิตขององค์การ แต่ในกรณีที่องค์การนั้นทำหน้าที่หรือมีเป้าหมายในการให้บริการพบว่าไม่สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชิดชนก เชิงเชาว์และคณะ (2541) พบว่า การดำเนินงานขององค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ ไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานขององค์การเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการเพิ่มผลผลิต ส่วนสุขภาพองค์การเป็นสถานะการปฏิบัติงานตามภารกิจและการรับผิดชอบต่อองค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นจึงทำให้การดำเนินงานขององค์การส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การแทนที่จะส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 113) ระบุว่า การดำเนินงานขององค์การด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพ

5. ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากรและส่งผลทางอ้อมไปยังปัจจัยประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและจากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากร โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 68 ทั้งนี้อาจเกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียนโดยตรง เพราะผู้บริหารมีอำนาจในการบังคับบัญชาตามสายงานและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญก็คือ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับครู อาจารย์ มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญคือ ทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 403) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหารในโรงเรียน รวมทั้งการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (David & Newstrom, 1985, p. 109) และส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ และสุขภาพองค์การ เช่นเดียวกับแนวคิดของ คาร์เนลล์ (Carnall, 1990, p. 210) ที่เสนอว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลนั้น ควรมีการบริหารในด้าน

การให้บุคลากรมีส่วนร่วมโดยการระดมสมองความคิด การสื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจน สำหรับ คิมบราวน์ และบัคเกตท์ (Kimbrough & Burkett, 1990, p. 134) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงควรมาจากความต้องการของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารควรเสนอความคิดของตนให้คณะครูได้รับรู้ ทั้งนี้ โดยใช้วิธีการทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะครู ให้เกิดความรู้สึกรู้สึกที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงและต้องการปฏิบัติการกิจ ซึ่ง ทรัสตี (Trusty, 1986, p. 116) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า การวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการจะทำให้บรรลุความต้องการของนักเรียน ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครู เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับคณะครู มีการประเมินผลงานปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม และช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้า

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และจากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 19 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทตามอำนาจหน้าที่หรือตามตำแหน่ง ขณะเดียวกัน อาจเป็นเพราะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับฮาลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1987, p. 32) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารนำเอาความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษากับบุคลากรภายในโรงเรียน จนกระทั่งส่งผลทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วน ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 23) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารที่สอดคล้องกับแรงจูงใจของบุคลากรนำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ ในทำนองเดียวกับ คาเมรอน (Cameron, 1978) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาจากจำนวนของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนและการพัฒนาด้านวิชาการของนักเรียน ทางด้าน เบอร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 60, 295) ได้มีมโนทัศน์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารที่เป็นพลวัต ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพของผู้บริหารที่วัดได้จากประสิทธิผลของงานกับความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน งานวิจัยของ บูซซี (Buzzi, 1990) พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร เช่นเดียวกับ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) พบว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียนและยังเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ

โรงเรียนอีกด้วย และงานวิจัยของ สมบัติ พันธุ์คง (2520) พบว่า ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นผู้นำครูด้านวิชาการ จึงจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรนั้น

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน เพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียน (Hoy & Miskel, 1991, p. 403) ส่วนพฤติกรรมการบริหารทางด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นการนำเอาความรู้ และเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา (Dwyer, 1984, p. 36) จึงทำให้ไม่ส่งผลทางตรงมายังปัจจัยบรรยากาศองค์กร เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมครู (Hoy & Miskel, 2001, p. 189) ซึ่งงานวิจัยของ โกวิท หมื่นทา (2545) พบว่า ผู้บริหารได้นำหลักการของงานวิชาการไปวางแผนการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน และส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการบริหารไม่ได้ส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศแต่จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารจึงเพียงแต่ส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กร โดยผ่านปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเกิดจากระบบการบริหารของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนมาก ที่จะเน้นในเรื่องความมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน พฤติกรรมการบริหารงานอาจทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมต่อความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียนเพราะเน้นงานมากกว่าเน้นคน จากนั้นจึงส่งผลทางอ้อมไปยังสุขภาพองค์กรที่มีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม (Hoy & Miskel, 1986, p. 156) ดังนั้นปัจจัยพฤติกรรมการบริหารจึงไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์กร

นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลใหม่ว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร และส่งผลทางอ้อมไปยังปัจจัยบรรยากาศองค์กรและสุขภาพองค์กร และจากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร โดยสามารถพยากรณ์ได้สูงถึงร้อยละ 78 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมทั้งตามบทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำ จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายในการที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนหรือพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจให้เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรทางด้านการติดต่อสื่อสาร

การตัดสินใจ และการเพิ่มผลผลิต สอดคล้องกับแนวคิดของ พรณราย ทรัพย์ประภา (2529, หน้า 153) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่นเดียวกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 259) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากนั้นจะส่งต่อไปยังบรรยากาศองค์การในด้านพฤติกรรม การสนับสนุนของผู้บริหารและพฤติกรรมความร่วมมือของครู ก่อให้เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็น และในที่สุดจะส่งไปยังสุขภาพองค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงนั้นเพื่อพัฒนาโรงเรียน เช่นเดียวกับ แอนเดอร์สัน และพิกฟอร์ด (Anderson & Pigford, 1987) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคน สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารและควรปฏิบัติงานด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการที่จะเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีคุณค่าต่อวิชาชีพ สำหรับ คอมบ์ (Comb, 1988, p. 29) กล่าวว่า ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น คณะครูควรมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาค่านิยม เป้าหมาย และทางเลือกขององค์การนั้นร่วมกัน ทางด้าน อับเบน และฮิวส์ (Ubben & Hughes, 1987, p. 25) กล่าวถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้นำทางวิชาการว่า ต้องตั้งเป้าหมายเฉพาะของโรงเรียน ตั้งจุดมุ่งหมายของการเรียน เน้นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประเมินผลการเรียนของนักเรียนบ่อย ๆ และงานวิจัยของ มณีรัตน์ พากเพียร (2546) พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการคุณภาพโดยรวมขององค์การ

6. ปัจจัยบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 64 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ หรือผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน จะต้องมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1982, p. 39) ที่ว่า ความพึงพอใจเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งที่มีประสิทธิผล และเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา (สญาญู ธีระวิชิตระกุล, 2549, หน้า 162) โดยส่งผลทำให้ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถที่จะดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานของครูคือ การที่ครูได้รับผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช,

2536, หน้า 164) เช่นเดียวกับ กิติมา ปรีดีติลล (2529, หน้า 320) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน ทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน ส่วน ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1972, p. 260) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคลากรทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพในงาน เช่นเดียวกับ บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537, หน้า 158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ทางด้านงานวิจัยของ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัส บางประเสริฐ (2544) พบว่า ความพอใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วัตรภู อาชหาญ (2542) พบว่า ความพึงพอใจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพ องค์การ และงานวิจัยของ วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541) พบว่า ความพึงพอใจของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ โดยสามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 79 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มีความรู้สึที่ดีต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ทำให้ส่งผลต่อสุขภาพองค์การในมิติขวัญในการปฏิบัติงานไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 133) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ ซึ่งมีได้มีในตัวบุคคลมาแต่กำเนิด หากแต่ค่อย ๆ เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ที่ผ่านมา หากองค์การที่เป็นสมาชิกอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดี ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การและต่องานที่ทำ สำหรับ สเตียร์ส และพอดเตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 426) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีท่วงเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วน สุภาพร พิศาลบุตร (2544, หน้า 197) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องปลูกฝังความผูกพันต่อองค์การเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน โดยทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับงานวิจัยของ สมควร รุ่งเรือง (2540) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การในด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และงานวิจัยของ วชิร กริธลันต์ (2545) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก

7. ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสิทธิผลองค์กรไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิผลองค์กรเป็นผลที่เกิดจากความสำเร็จในด้านการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และการแก้ไขปัญหาโรงเรียน ส่วนสุขภาพองค์กรเป็นพฤติกรรมรวมที่เกิดจากความสัมพันธ์กับชุมชน อิทธิพลของผู้อำนวยการ ภาวะผู้นำที่มีความสามารถทางด้านมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นด้านวิชาการ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยประสิทธิผลองค์กรไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์กร ซึ่งงานวิจัยของเฮย์วาร์ด (Hayward, 1987) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรด้านขวัญในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลด้านความสามารถของโรงเรียนในการปฏิบัติงานต่ำ นอกจากนี้ปัจจัยประสิทธิผลองค์กรยังทำให้บรรยากาศองค์กรไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อสุขภาพองค์กรคือ ปัจจัยบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรเอาใจใส่ในเรื่องนี้ให้มาก ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา ซึ่งปัจจัยที่ช่วยส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรนั้นมาจากปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยโครงสร้างองค์กร ได้แก่ การจัดแผนก งานหลักและงานที่ปรึกษา การประสานงาน ช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา และการมอบหมายงาน นอกจากนี้ปัจจัยบุคลากรจะส่งผลต่อสุขภาพองค์กรแล้วยังส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์กรด้วย หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างดีแล้วมั่นใจได้ว่า จะทำให้ประสิทธิผลองค์กรมีประสิทธิภาพสูงและเป็นโรงเรียนที่มีสุขภาพองค์กรสมบูรณ์อีกด้วย

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ สังคม การศึกษา เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและติดตามข้อมูลข่าวสารด้านสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์

ปรับแก้กระบวนการทำงานให้สนองและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมผู้บริหาร และพฤติกรรมครู ถือว่ามีอิทธิพลทางตรงที่ส่งไปยังสุขภาพองค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องประเมินตนเองและประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบสถานการณ์ และเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

4. ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการเพิ่มผลผลิต ถึงแม้ว่า จะไม่มีอิทธิพลทางตรงส่งถึงสุขภาพองค์กร แต่ที่ส่งผ่านมาทางปัจจัยบรรยากาศองค์กร และผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรง มาจากปัจจัยพฤติกรรมการบริหารและปัจจัยโครงสร้างองค์กร ซึ่งเป็นข้อค้นพบใหม่จากข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า บุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือมีความเห็นว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารและปัจจัยโครงสร้างองค์กร สามารถที่จะส่งอิทธิพลมายังปัจจัยการดำเนินงานขององค์กรด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งอิทธิพลทางตรง ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กรได้ร้อยละ 67 ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึง ศิลปะและกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีการจัดโครงสร้างของโรงเรียนที่จะช่วยในการบังคับบัญชาและควบคุมการทำงานตลอดจนมีวิธีการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับกระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการเพิ่มผลผลิต เข้าช่วยในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงบรรยากาศองค์กร ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมครู ที่จะส่งผลกระทบโดยตรงไปถึงสุขภาพองค์กรด้วย

5. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารนอกจากจะมีทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารแล้ว ควรมีภาวะผู้นำ โดยมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียน และพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

6. สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ นักเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และโรงเรียนที่เป็นคู่แข่งกัน เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมได้สูง ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนควรเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมดังกล่าว เพราะผู้รับบริการจากโรงเรียน ได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชน เป็นผู้สนับสนุนให้ทางโรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนและได้รับความศรัทธาจากผู้มารับบริการ

7. พฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุน และการรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานจากบุคลากร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงถึงร้อยละ 100 ต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ดังนั้นหากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร

8. ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการบริหาร ได้สูงถึงร้อยละ 87 ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ นอกจากจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอีกด้วย

9. ควรจัดให้มีการประเมินปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การเป็นระยะ ๆ เพื่อทำให้ทราบว่า ขณะนี้สุขภาพองค์การของโรงเรียนเป็นอย่างไร และจะได้เป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาโรงเรียนต่อไป และยังทำให้ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหารงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยนำข้อมูลที่ได้รับมากำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ และแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ นี้ แบบจำลองที่ได้สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการไปพัฒนาแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนได้ จึงควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบในระดับอาชีวศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับ โรงเรียนของรัฐบาลและการวิจัยเปรียบเทียบในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาในสถาบันของเอกชนและรัฐบาล

2. จากผลการวิจัยพบว่า บางปัจจัยไม่ส่งผลทางตรงและบางปัจจัยไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยในอดีต ดังนั้นควรมีการทำวิจัยหรือตรวจสอบซ้ำว่า ปัจจัยเหล่านั้นส่งผลต่อสุขภาพองค์การจริงหรือไม่ โดยใช้หน่วยงานอื่นมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. ควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหาร โรงเรียนและครู อาจารย์ บุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น