

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพโดย เพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อสภาพองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับสภาพองค์การ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA), สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation), และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของครู ทั้งครูชาย ครูหญิง ครูที่มีประสบการณ์น้อย ครูที่มีประสบการณ์มาก และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ อยู่ในระดับสมบูรณ์
2. สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน และด้านการอยู่ร่วมกันของครู อยู่ในระดับสมบูรณ์ ส่วนด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับค่อนข้างสมบูรณ์
3. สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างความคิดเห็นของครูชาย กับ ครูหญิง ทั้งโดยรวม และทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์น้อยกับครูที่มีประสบการณ์มาก โดยรวม และเกือบทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งครูที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นแตกต่างและสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

5. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวม ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การแตกต่าง และสูงกว่า ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการอยู่ร่วมกันของครู ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

6. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของครูทั้งครูชาย ครูหญิง ครูที่มีประสบการณ์น้อย ครูที่มีประสบการณ์มาก และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ อยู่ในระดับมาก

7. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างครูหญิงกับครูชาย แตกต่างกัน โดยครูหญิง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย

8. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างครูที่มีประสบการณ์น้อย กับ ครูที่มีประสบการณ์มาก ไม่แตกต่างกัน

9. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

10. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ยกเว้นด้านการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการอยู่ร่วมกันของครู สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ได้ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$\hat{Y} = 2.340 + 0.204 \text{ อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน} + 0.155 \text{ การอยู่ร่วมกันของครู}$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$Z_{\text{ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู}} = 0.252 \text{ อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน} + 0.235 \text{ การอยู่ร่วมกันของครู}$

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของครูทั้งครูชาย ครูหญิง ครูที่มีประสบการณ์น้อย ครูที่มีประสบการณ์มาก และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ อยู่ในระดับสมบูรณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันโรงเรียนต่าง ๆ ทุกสังกัด อยู่ในระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 กำหนดให้ มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา และมีมาตรฐานในระบบประกันคุณภาพ ทำให้โรงเรียนต่าง ๆ เร่งดำเนินงาน และพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดของการปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในทุกโรงเรียน ทุกระดับการศึกษา ต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงศักยภาพของตนในการดำเนินงาน ในทุก ๆ ด้าน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานของโรงเรียนที่ต้องปรับปรุง และพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านความเป็นผู้นำ การพัฒนางานวิชาการ การจัดสวัสดิการของครู การจัดสรรทรัพยากร เพื่อการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือจากชุมชน เพื่อช่วยให้การพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษาด้านคุณภาพของกรมสามัญศึกษา (2539, หน้า 2-3) เคมีที่มีจุดมุ่งหมาย 4 ประการคือ เพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างประสานสัมพันธ์และสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป้าหมายนี้โรงเรียนมัธยมศึกษาทุกโรงได้ดำเนินการตามนโยบายนี้มาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกระบวนการในการปฏิรูปการศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลให้สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสมบูรณ์สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุสินธุ์ รุ่งเดช (2545, หน้า 54-55) พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับแข็งแรงมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณิ ไธพนพร (2543, หน้า 120-121) ที่พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ ธนวัฒน์ เกตุงาม (2545, หน้า 49) ที่พบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนแกนนำของสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ทุกด้านอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา พยุงวงษ์ (2544, หน้า 79) ที่พบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 12 มีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจรูญ สุริรัมย์ (2542, หน้า 103-105) ที่พบว่าระดับสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541, หน้า 98) ที่พบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 มีสภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการอยู่ร่วมกันของครู อยู่ในระดับสมบูรณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการอยู่ร่วมกันของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจ และภูมิใจในเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนและปฏิรูปการศึกษา มีความรักและผูกพันต่อนักเรียน มีความรักในองค์กร จึงมีผลให้ข้าราชการครูในโรงเรียน มีความรักใคร่ปรองดองสามัคคี คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ฟอร์ดไคซ์และวิล (Fordyce & Weil, 1971, pp. 11-14 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) ที่กล่าวถึงองค์การที่มีสภาพสมบูรณ์ว่ามีลักษณะที่สมาชิกในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ผนึกกำลังกันเพื่อแก้ไขปัญหาคือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน และมีความไว้วางใจระหว่างกันสูง สอดคล้องกับ โฮล์เมอร์ ที่ได้ศึกษาพบว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีของบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพองค์การ (Holmer, 1994, p. 94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันมีความพร้อม และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นนักวิชาการที่มีความสามารถในการบริหารจัดการด้านการศึกษา มีความเป็นผู้นำซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จของงาน เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ สอดคล้องกับ ฟอร์ดไคซ์กับวิล (Fordyce & Weil, 1971, pp. 11-14 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) ที่ว่า ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ซึ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม มีการยอมรับนับถือความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล และรู้จักใช้คนที่มีความรู้ความสามารถทำงาน สามารถนำข้อขัดแย้งมาเป็นประโยชน์ในการบริหาร การแสดงพฤติกรรมผู้นำเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1997) กล่าวไว้ว่า ความเป็น

ผู้นำของผู้บริหารหมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานด้วยความไว้วางใจ ให้ ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษาส่วนใหญ่ มีผลงานเป็นที่ปรากฏต่อชุมชน นักเรียนมีความสามารถและแสดงให้ชุมชน ได้เห็นเด่นชัด สถานศึกษาจึงเป็นที่ยอมรับจากคนทั่วไป สอดคล้องกับการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 ที่มุ่งเน้นการกระจาย อำนาจ การจัดการศึกษาสู่ท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการประกัน คุณภาพของสถานศึกษา ทั้งการประกันภายใน และภายนอก มีการเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชน มีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้มแข็ง คอยเป็นที่ปรึกษา และสนับสนุนในเรื่อง ต่าง ๆ บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกัน ในการจัดการศึกษา โรงเรียน ปราศจาก ความกดดันต่าง ๆ จากชุมชน ครู ได้รับการดูแลปกป้อง เพื่อเป็นเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ซึ่ง สอดคล้องกับคำกล่าวของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ที่ว่า ความสามารถในการปรับตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่าการนั้นมีประสิทธิภาพการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมก็ตี การลดความเสี่ยง และความพยายามสร้างเกราะกำบังผลกระทบจากภายนอก และสอดคล้องกับ คำกล่าวของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) ที่ว่า ความเข้มแข็งขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์กร ไม่มี ข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหา ความยุ่งยาก จากภายนอกได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สاذ์นัห์ เรืองโรจน์ (2545, หน้า ๙) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การ โดยรวม ด้านเกียรติ ศักดิ์ศรีของโรงเรียน และด้านการอยู่ร่วมกันของครู อยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน, ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับค่อนข้างสมบูรณ์นั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียน มีการพบปะชี้แจงเหตุผล ปรึกษาหารือ ในด้านการบริหารงาน การของบประมาณ หรือการจัด กิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปน้อย จึงทำให้ได้รับการตอบสนองในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งมีความล่าช้าและไม่ชัดเจนในการสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชา ที่อาจเป็นเพราะระบบงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ตามโครงสร้างใหม่ของการบริหารงาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 จึงทำให้เกิด ความเข้าใจผิดหรือไม่ตรงกันกับผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปได้ ในกรณีเช่นนี้ กรณี กิริติบุตร

(2529, หน้า 102) ได้เสนอแนะไว้ว่าควรใช้ช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง และควรมีการย้ำเพื่อแน่ใจว่า ข่าวสารไปถึง และในบางโอกาสควรติดต่อกับผู้รับโดยตรง ไม่ควรใช้การสื่อสารผ่านช่องทางที่เป็นทางการมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 224) มีความเห็นว่าการติดต่อโดยตรง นอกจากเพิ่มความเข้าใจได้มากขึ้นแล้ว ยังสามารถรับรู้ข้อมูลย้อนกลับได้ทันที และสามารถโต้ตอบซักถามกันได้ ส่วนด้านการสนับสนุนทรัพยากรนั้น โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ได้รับงบประมาณไม่มากพอ เนื่องจากการดำเนินงานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 โรงเรียนไม่สามารถเก็บค่าบำรุงการศึกษาจากนักเรียนได้ มีเพียงเงินจัดสรรจากรัฐบาล ซึ่งบางครั้งมาถึงล่าช้า ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน รายจ่ายเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากต้องจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของครูผู้สอน ทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมุ่งเน้นให้ข้าราชการครู ปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งเน้นการปฏิรูปสถานศึกษา และกระบวนการเรียนการสอน แต่มีงบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนการสอนจำกัด ซึ่งสวนทางกับการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุสินธุ์ รุ่งเดช (2545, หน้า 57) ที่พบว่า การสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อการเรียนต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง ไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน และความต้องการของครูผู้สอน จึงทำให้สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านการสนับสนุนทรัพยากรอยู่ในระดับค่อนข้างสมบูรณ์

3. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ระหว่างความคิดเห็นของครูชาย กับ ครูหญิง ทั้งโดยรวม และทุกรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลง การแสดงความคิดเห็น ต่อปัจจัยต่าง ๆ อาจไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจุบันทั้งครูชายและครูหญิงต้องมุ่งมั่น และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน จึงอาจทำให้ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรทัย คุณะสารพันธ์ (2541, หน้า ๑) พบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศ และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สุรางค์ ใจวัตระกุล (2536, หน้า 105) ที่ยอมรับกันว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันทางสรีระวิทยา หรือมีความแตกต่างทางร่างกาย แต่ความแตกต่างทางพฤติกรรมของผู้หญิงและผู้ชาย ขึ้นอยู่กับสังคม

และวัฒนธรรม ซึ่งในปัจจุบันสังคมไทยถือว่าผู้หญิงได้รับสิทธิทุกอย่างเหมือนกับผู้ชายในการเลือกอาชีพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของคน เมื่อทั้งผู้หญิงและผู้ชายสามารถสอบผ่านเข้ารับราชการเป็นครูแล้ว การได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันทุกคนต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและเงื่อนไขเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่า ครูชายและครูหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพองค์การไม่แตกต่างกัน

4. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์น้อยกับครูที่มีประสบการณ์มาก โดยรวม และเกือบทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งครูที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นแตกต่างและสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเร่งปฏิรูประบบการผลิต การสรรหา และการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกคนถูกกระตุ้นให้ตื่นตัว กระตือรือร้น ขอมรับ และตอบสนอง แนวคิด แนวปฏิบัติ และพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานของตน มีการประชุมปรึกษาหารือ ประสานงาน และวางแผนในการดำเนินงานร่วมกัน ครูทุกคนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีการดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกัน มีคณะกรรมการดำเนินงาน และวางแผนร่วมกัน จึงส่งผลให้สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์น้อย และครูที่มีประสบการณ์มาก โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถัย คุณะสารพันธ์ (2541, หน้า 130) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า สภาพองค์การตามการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับจงดี ขจรไชยกูล (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนด้านการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งครูที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นแตกต่างและสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์มากเคยชินต่อการใช้ทรัพยากรที่โรงเรียนจัดให้อย่างประหยัด เมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จึงรู้สึกสะดวกสบายมากขึ้น ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยต่อการทำอุปกรณ์การสอนแบบเดิมที่ต้องใช้เวลาในการจัดทำมาก แต่ครูที่มีประสบการณ์น้อยยังไม่สันทัดในการจัดการเรียนการสอน จึงไม่

สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนการสอนได้ตรงกับความต้องการ บางโรงเรียนสื่อด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มีอยู่น้อย ไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอ กับความต้องการ ประกอบกับรัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนน้อย ด้านทรัพยากรบุคคล ก็ถูกจำกัดอัตราลง ครูที่เกษียณอายุราชการไป ก็ไม่มีข้าราชการครูมาทดแทน ครูผู้สอนต้องแบกรับภาระงานที่หนักมากขึ้น จึงอาจทำให้ครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นด้านการสนับสนุนทรัพยากรแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์มาก และคิดว่าการสนับสนุนด้านทรัพยากรอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับมายส์ (Miles, 1973, pp. 435-437) ได้กล่าวไว้ หัวใจหลักของการใช้ทรัพยากร คือการได้สนับสนุนทรัพยากรบุคคลให้สมาชิกในองค์กร แต่ละคนมีความรู้สึกว่าคุณไม่รับภาระหนักเกินไป การใช้วัสดุ อุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่ จะต้องคุ้มค่า และมีให้สมาชิกในองค์กรใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในหน่วยงานที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากร จะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน อีกทั้งปริมาณจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวม ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การแตกต่าง และสูงกว่า ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการอยู่ร่วมกันของครู ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนมากมีเงินงบประมาณในการบริหารจัดการมาก มีทรัพยากรในการบริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้โรงเรียนขนาดใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก และยอมรับของคนทั่วไป การสนับสนุนจากชุมชนย่อมมีมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก สุขภาพองค์การของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จึงแตกต่างและสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สอดคล้องกับความคิดของสนอง ทาหอม (2531, หน้า ๙) ที่มีความเห็นว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรบริหารมาก มีบุคลากรมาก มีความรู้ดีมีงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่มาก ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีทรัพยากรบริหารน้อย ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ สอดคล้องกับสายใจ ศรีดี (2542, หน้า ๙) และวรรณิ์ โจนพร (2544, หน้า ๙) ที่พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้าน

การมุ่งเน้นวิชาการ โรงเรียนขนาดใหญ่นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนดีจนถึงดีเยี่ยมเข้ามศึกษา ทำให้คุณภาพของผู้เรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ไม่ค่อยมีปัญหาด้านวิชาการ เนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่สนใจ ใฝ่รู้ และหมั่นศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง มีจุดมุ่งหมายในการเรียน นักเรียนที่เรียนดีจะได้รับการยกย่องชมเชย ครูผู้สอนเอาใจใส่ดูแลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ที่ได้รับนักเรียนที่มีผลการเรียนปานกลาง ถึงอ่อนมาศึกษา ทำให้ผลการเรียนที่ได้ไม่เป็นที่โดดเด่นมากนัก ครูต้องเอาใจใส่ดูแลมาก นักเรียนไม่ค่อยใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน ฝึกผู้เรียนให้มีแนวความคิดใหม่เพื่อนำไปใช้ได้จริง นักเรียนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมักจะมุ่งศึกษาต่อสายอาชีพ มากกว่าสอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย ซึ่งต่างจากนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่

ส่วนด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการอยู่ร่วมกันของครู ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน แต่ทุกด้านอยู่ในระดับสมบูรณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษามีลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้เคียงกัน ครูทุกคนได้รับการกระตุ้นให้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ต้องกระตือรือร้น ปรับปรุงวิธีการทำงาน ปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 ทำให้ครูเกิดความเห็นอกเห็นใจกัน หันหน้าเข้าหากัน เพื่อปรึกษาหารือ วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบกับผู้บริหารมีความรู้ความสามารถใช้กระบวนการบริหารที่หลากหลาย จึงทำให้เกิดผลดีต่อสุขภาพองค์การ สอดคล้องกับวิลเดอร์ (Wilder, 1990) ศึกษาความสำเร็จของผู้นำที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ การศึกษาพบว่า สุขภาพองค์การได้รับอิทธิพลจากผู้นำที่มีประสิทธิภาพและพบว่าผู้นำที่รับงานใหม่เป็นตัวอย่างที่สุขภาพองค์การในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับลินด์เซย์ (Lindsay, 1991) ศึกษากรณีศึกษา เพื่อตรวจสอบระบบการปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนา โรงเรียน การศึกษาพบว่าสมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพโรงเรียนและสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน และสอดคล้องกับแรนซัม (Ransom, 1991) ผู้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติต่าง ๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ การศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บรรยากาศองค์การดี และองค์การมีสุขภาพดี

6. จากผลการวิจัยพบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของครูทั้งครูชาย ครูหญิง ครูที่มีประสบการณ์น้อย ครูที่มีประสบการณ์มาก และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา ครูทุกคนต้องตื่นตัว ปรับเปลี่ยน และ

พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการวัดประเมินผลตรวจสอบเป็นระยะ ๆ ครูจึงไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ ต้องร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ของตนเต็มกำลัง ความสามารถ ประกอบกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสมบูรณ์ นั้นแสดงว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสมบูรณ์ของสุขภาพองค์การ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน จึงมีความทุ่มเทให้กับงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับ อรรถัย ฤณะสารพันธ์ (2541, หน้า ๙) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ มนต์วิเศษ (2543, หน้า ๙) ได้ศึกษาลักษณะงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สัตตะดา บุญมาเลิศ (2543, หน้า ๙) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่าข้าราชการครูประถมศึกษา มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

7. จากผลการวิจัยพบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างครูหญิงกับครูชาย แตกต่างกัน โดยครูหญิง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนในยุคปฏิรูปการศึกษา ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพสูง ต้องมีความอดทน ความช่างสังเกต ความละเอียดรอบคอบ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ครูหญิงจะมีมากกว่าครูชาย อีกทั้งอาชีพครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ในทุก ๆ ด้าน ครูที่มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นครูหญิง เนื่องจากภาระงานบางอย่างซับซ้อน ซ้ำซาก ครูชายจึงรู้สึกเบื่อหน่าย สามารถปฏิบัติได้ แต่ไม่ทุ่มเทเท่าครูหญิง ประกอบกับผู้ที่ประกอบอาชีพครูส่วนมากจะเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถัย ฤณะสารพันธ์ (2541, หน้า 144-146) พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูเพศหญิงมีมากกว่าครูเพศชาย เนื่องจาก อาชีพครูต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง ต้องแสดงพฤติกรรมที่ดี เหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่าง ต้องถ่ายทอดความรู้ และเสริมสร้างสติปัญญาแก่นักเรียน ต้องติดต่อกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียน ต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ มีความตั้งใจ และมีความอดทนในการปฏิบัติงาน ส่วนครูเพศชายมุ่งหวังที่จะมีตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมากกว่าการสอน จึงทำให้ครูเพศหญิงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าครูเพศชาย สอดคล้องกับแนวคิดของปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 146) ที่กล่าวว่า เพศหญิง

มีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย และคำนิยมทั่วไปมองว่าอาชีพครูเหมาะสมกับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และจากแนวคิดของ เบอเนตต์ และ โคเฮน (Bennett & Cohen, 1959 อ้างถึงใน อารี พันธุ์มณี, 2534, หน้า 39) ที่กล่าวว่า เพศชายมักคิดถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จส่วนตัว ในขณะที่สิ่งที่เพศหญิงคิดนั้นจะเกี่ยวข้องกับความปรารถนาด้านความรักทางสังคมและมิตรภาพมากกว่า ด้วยเหตุนี้ครูหญิงจึงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าครูชาย

8. จากผลการวิจัยพบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่าง ครูที่มีประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 12.59 ปี) กับครูที่มีประสบการณ์มาก (ตั้งแต่ 12.59 ปี ขึ้นไป) ไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่กระตุ้น ผลักดันให้ครูทุกคนไม่หยุดนิ่ง ต้องกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด หากไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ครบถ้วนอาจถูกพิจารณาลงโทษได้ ดังนั้นไม่ว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือมาก ย่อมต้องทุ่มเทให้กับงานที่ปฏิบัติเท่าเทียมกันอีกทั้งครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราบินowitz และ ฮอลล์ (Rabinowitz & Hall, 1977, p. 274 cited in Schwyhart & Smith, 1972) ในเรื่องของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานกับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ อรรถ ฤกษ์สารพันธ์ (2541, หน้า จ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู

9. จากผลการวิจัยพบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ สถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพเท่าเทียมกัน ดังนั้น ครูที่อยู่ในสถานศึกษาต่าง ๆ จึงต้องขยันขันแข็ง พัฒนางานพัฒนา งานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ กันจึงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถ ฤกษ์สารพันธ์ (2541, หน้า จ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสนามนต์วิเศษ (2543, หน้า 9) ได้ศึกษาลักษณะงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน

10. จากผลการวิจัยพบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยกเว้นด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ครูทุกคนปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ครูมุ่งเน้นการจัดการเรียน การสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อจัดทำแผนการสอนที่สามารถใช้ปฏิบัติได้จริง มีวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหานักเรียนด้านการเรียน มีหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ออกไปแข่งขันกับผู้อื่นได้ สามารถนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน ทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของฟอร์ด โคช และวิล (Fordyce & Weil, 1971, pp. 11 – 14 อ้างถึงใน คุณวุฒิคนฉลาด, 2540) ได้กล่าวถึงองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ว่า องค์การมีความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสมาชิกทุกคนร่วมมือกันและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาขององค์การ ส่วนองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์มีลักษณะตรงข้ามกับองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ คือ สมาชิกขาดการอุทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ อาจมีบางกลุ่มเฉพาะผู้บริหาร เท่านั้นที่มีส่วนร่วมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถ ฤกษ์สารพันธ์ (2541, หน้า 9) ที่พบว่า สภาพองค์การแต่ละด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศของครูประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดของโรงเรียน

ส่วนด้านการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงบประมาณของทางราชการมีจำกัด สื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับความต้องการของครู รวมทั้งทรัพยากรบุคคล

ซึ่งใจจวนเมื่อมีครูเกษียณอายุราชการ ทางโรงเรียนจะ ไม่ได้รับอัตรากำลังทดแทน ทำให้บางโรงเรียนขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา บางโรงเรียนจะขาดสื่อที่เป็นเทคโนโลยี เช่นคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ทดลองวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษาเป็นต้น แต่สิ่งเหล่านี้ไม่มีผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู อาจเนื่องมาจากสิ่งของ วัสดุครุภัณฑ์ ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนการเรียนการสอน ไม่สำคัญต่อความรู้สึก ความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงานของครู เท่ากับเรื่องของจิตใจ นั่นคือแม้จะมีทรัพยากรไม่เพียงพอ แต่ครูมีความภาคภูมิใจในเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน มีผู้บริหารที่ดี มีความเป็นผู้นำ สามารถประสานงานกับผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปได้ดี ประสานงานกับชุมชนได้ดี ครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันได้ดี อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ปราศจากความขัดแย้ง และการบริหารมุ่งเน้นวิชาการ เน้นผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 ครูก็พร้อมที่จะทุ่มเทใน การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540, หน้า 13-20) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานที่จะให้ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จะต้องเกิดความผูกพันทางจิตใจ มีความจริงใจต่อเป้าหมาย ค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์การ เนื่องจากว่าบุคคลตัดสินใจเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ ก็คาดหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองความพึงพอใจของตนเองได้ หากองค์การสามารถจูงใจให้บุคคลบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ บุคคลก็ต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไปด้วยความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถัย คุณะสารพันธ์ (2541, หน้า 140-141) ที่ว่า สภาพขององค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะให้ครูมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์บรรลุจุดประสงค์ของ หลักสูตร มีความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่มีบางส่วนไม่สอดคล้องกับคำกล่าวของบาร์นาร์ด (Barnard, 1968, p. 339) ที่ว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงใด ขึ้นอยู่กับการกระตุ้นของสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ ประการที่สอง สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจ พิเศษ ตำแหน่ง ประการที่สาม สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพทางการที่ต้องการหรือที่พึงปรารถนา ได้แก่สภาพวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และ ประการที่สี่คือ สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ ได้แก่ความภาคภูมิใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ ได้แก่ความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือ และรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

11. จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน และด้านการอยู่ร่วมกันของครู สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.340 + 0.204$ อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน $+ 0.155$ การอยู่ร่วมกันของครู และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_{\text{ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู}} = 0.252$ อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน $+ 0.235$ การอยู่ร่วมกันของครู อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนี้

11.1 ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน เป็นตัวแปรสุขภาพองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู และสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูได้ เนื่องจาก ผู้บริหารมีความสามารถปรากฏต่อผู้บังคับบัญชา เป็นที่ เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้ ประกอบกับการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการประกันภายใน และการประกันภายนอก ทำให้ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการบริหารงานของตน ในการจัดวางตัวบุคคลในการดำเนินงาน ใช้เทคนิควิธีการ ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้แสดงความสามารถออกมาจนเป็นที่ประจักษ์ และรวบรวมผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาต่อไป ซึ่งในปัจจุบันมีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามมาตรการที่ 3 ที่ต้องนำเสนอผลการประเมินมาจัดลำดับผลการปฏิบัติงานในลำดับค่า สดร้อยละ 5 ผู้บริหารจึงต้องแถลงนโยบาย และรูปแบบของการประเมินให้ชัดเจน รัดกุม พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลินด์เซย์ (Lindsay, 1991) ศึกษากรณีศึกษา เพื่อตรวจสอบระบบการปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน การศึกษาพบว่าสมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพโรงเรียนและสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาปามาร์คอส (Papamarcos, 1996, p. 4043) ได้ทำการวิจัยเรื่องความแตกต่างของแต่ละบุคคล และลักษณะของงาน: ความเกี่ยวเนื่องต่อความทุ่มเทในการทำงานผลการวิจัยพบว่า โอกาสที่บุคคล ได้ทำและควบคุมดูแลงานของตนจะเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

11.2 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู เป็นตัวแปรสุขภาพองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู และสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูได้ เนื่องจาก การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่า

ได้รับความสำเร็จในการทำงาน นั่นคือ ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1991) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียน กับการรวมกลุ่มของครูและสุขภาพของโรงเรียน พบว่า มีค่าต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์กร ขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนของครูสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิจัยของเปอร์รี่ และสมิท (Purkey & Smith, 1983) ที่พบว่า การที่ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีเป็นตัวแทนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน และการที่ครูจะมีความผูกพันต่อองค์กร องค์กรประกอบสำคัญประการหนึ่ง คือความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่จะอยู่เพื่อองค์กร ซึ่งก็คือความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสุขภาพองค์กรตามการรับรู้ของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการอยู่ร่วมกันของครู จึงเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร, ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการอยู่ในระดับสมบูรณ์ปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือของครู และผู้บังคับบัญชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสัมมนาผู้นำท้องถิ่น ให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายในการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2545 เพื่อจะได้พิจารณาให้การสนับสนุนโรงเรียนในสิ่งที่โรงเรียนยังขาดแคลน หรือต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน เช่น จัดหาสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น หรือแนะนำภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนเป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสุขภาพองค์กรสมบูรณ์กว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ควรหาวิธีในการจัดหาทรัพยากรมาให้เพียงพอแก่ความต้องการของโรงเรียน โดยการระดมทุน ระดมความคิด จัดทอดผ้าป่าการศึกษา ตลอดจนการใช้นโยบายประหยัด เพื่อบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้พอกับความต้องการ ส่วนด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ทั้งครู และนักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดการอบรมให้ความรู้แก่ครูอาจารย์เพื่อเพิ่มศักยภาพครูผู้สอน สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นด้านวิชาการ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ สนับสนุน

ให้ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถทางวิชาการแก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนให้เข้าแข่งขันทักษะทางวิชาการกับโรงเรียนต่าง ๆ

3. จากข้อมูลการวิจัยพบว่า ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในบางประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ความมุ่งมั่นทะเยอทะยานในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายให้ครูผู้สอนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองให้สูงขึ้นทุกปี เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล ควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ด้วยการชมเชย หรือให้รางวัล มอบหมายงานหรือจัดกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถของครู เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกมุ่งมั่นทะเยอทะยานในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

4. จากผลการวิจัยพบว่า ครูชาย มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูหญิง ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรพิจารณามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของครูชายแต่ละคน เพื่อให้ครูชายได้แสดงความสามารถได้เต็มศักยภาพของตน ชมเชย ให้กำลังใจ ชกย่อง ให้ความสำคัญ จนเกิดความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจให้ครูชายเพิ่มความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

5. จากผลการวิจัยพบว่า อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนและการอยู่ร่วมกันของครู มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ และยอมรับความสามารถ ทั้งต่อผู้บังคับบัญชา และครูในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างครู เพื่อให้เกิดความสนิทสนมรักใคร่กลมเกลียวกันยิ่งขึ้น เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ, การศึกษาดูงานและทัศนศึกษา เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจกันทุ่มเทปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ฉะนั้นควรทำการวิจัยเชิงลึกถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมบูรณ์ของสุขภาพองค์การ โรงเรียนทุกขนาด รวมทั้งอาจทำการวิจัยซ้ำ (Replication) โดยใช้เทคนิคการวิจัยอื่น และกลุ่มตัวอย่างการให้ข้อมูลกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนกลุ่มอื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าครูชายมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูหญิง ฉะนั้นจึงควรศึกษาสาเหตุปัจจัยในเชิงลึกถึงสาเหตุที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูชาย

3. จากผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จึงควรศึกษาเพิ่มเติมว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูประเด็นใดบ้างที่อาจส่งผลให้สุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก