

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น การที่ประเทศใดก็ตามจะก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NIC: Newly Industrializing Country) ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านการลงทุน ทรัพยากรกำลังคนที่มีคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการผลิต ตลาดการค้าทั้งภายในและภายนอกประเทศ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ การพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ทั้งนี้เพราะกิจการอุตสาหกรรมมีส่วนช่วยลดปัญหาการว่างงานของประชากรในประเทศ ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนอย่างจริงจัง โดยการให้ความสะดวกแก่นักธุรกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศในการขอส่งเสริมการลงทุน เมื่อมีโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้นความต้องการกำลังคนในระดับช่างฝีมือ ช่างเทคนิค นักเทคโนโลยีก็เพิ่มขึ้น ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาซึ่งรับผิดชอบในการผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิค จึงต้องพยายามวางแผนนโยบายและแผนในการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรมและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการระดมเอาทรัพยากรการผลิตต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ในการผลิตบุคลากรในสาขาต่าง ๆ ให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ การอาชีวศึกษานับว่าเป็นความสำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาในด้านปริมาณและคุณภาพให้ผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพตามความต้องการของผู้ใช้หรือตลาดแรงงานสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยเน้นการให้ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ปลูกฝังนิสัยในการทำงานเพื่อประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขสามารถนำความรู้ไปปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เป็นปัญหาต่อสังคม การบริหารองค์การใด ๆ ก็เพื่อให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเพื่อให้้องค์การนั้นมีประสิทธิผล เนื่องจากประสิทธิผลขององค์การเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างหนึ่งต่อการอยู่รอด และความก้าวหน้าขององค์การ (อรุณ รักธรรม, 2523, หน้า 166 อ้างถึงใน ณัฐชาภรณ์ โพธิ์ทอง, 2545, หน้า 1)

สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 46 อ้างถึงใน สายัณห์ เรืองโรจน์, 2545, หน้า 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากการที่มีการบริหารงานที่ดี และสามารถพิจารณาได้จาก

ความสามารถในการจัดองค์การ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ในการที่จะดำเนินการให้องค์การเกิดประสิทธิผลดังกล่าวนี้ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การเป็นสำคัญ และมีหลายปัจจัยที่จะทำให้องค์การ หรือหน่วยงานเกิดประสิทธิผลในระยะยาว และถือว่าเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงสถานะปัจจุบันภายในองค์การด้วย เช่น ความมุ่งมั่นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขององค์การ การจงใจ และขวัญของสมาชิก ทักษะในการเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (เดวิส เกือกุลวงศ์, 2530, หน้า 253-254 อ้างอิงจาก Likert, 1961, p. 2) นอกจากนั้น ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 394-395) ได้กล่าวสรุปว่าประสิทธิผลขององค์การพิจารณาได้จากองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ (Adaptability) หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะผลิต เทคโนโลยี และระบบการบริหารใหม่ ๆ ความพึงพอใจของผู้มารับบริการไปจากองค์การ ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานหรือลูกจ้างที่มีต่อองค์การ ดังนั้น การที่องค์การใด ๆ จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพนั้นองค์การจะต้องทำให้ประสบผลสำเร็จในความจำเป็นพื้นฐานการอยู่รอดขององค์การ 3 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การได้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพดี (Owens, 1991, p. 221) สภาพการปฏิบัติงาน หรือความสามารถในการบริหารของผู้นำหรือผู้บริหารรวมทั้งความสามารถ ความตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการพิจารณาเกี่ยวกับสุขภาพการปฏิบัติงาน หรือความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์การที่ดี ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การนั้นในแง่หนึ่งนั้นสามารถพิจารณาได้จากสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เนื่องจากสุขภาพองค์การที่ดีจะทำให้สามารถพัฒนาไปได้ดี และบรรยากาศองค์การก็จะดีด้วย (Hoy & Miskel, 1991, p. 234) องค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่า เป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Hoy & Miskel, 1991, p. 69) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสุขภาพองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าสุขภาพองค์การจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพด้วยเหตุนี้เองสุขภาพองค์การและประสิทธิผลขององค์การจึงเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ควรนำมาพิจารณาและศึกษาค้นคว้า เพื่อที่จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานให้้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การมีประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องจำเป็นยิ่งสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ สถานศึกษาทุกแห่งต้องทันโลกทันเหตุการณ์ การที่จะพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้นมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน- นักศึกษานอกจากนั้นยังมีตัวบ่งชี้อื่น ๆ อีก เช่น บรรยากาศของสถานศึกษา และการดำเนินงานของผู้บริหาร แต่ตามแนวคิดของ มอท (Hoy & Miskes, 1991, p. 389 citing Mott, 1972) ได้ระบุว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดนั้นพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักศึกษาที่ผลสัมฤทธิ์สูง ความสามารถในการพัฒนาการศึกษาให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ดี และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา นอกจากนี้การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีก ซึ่งโดยทางทฤษฎีแล้วหลักสูตรทางการศึกษาที่ได้ผลนั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จหากปราศจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ นิตี สุวรรณศิริ (2531, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไปสู่ความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา นอกจากนั้น เฉลียว นริภักดี (2520, หน้า 6) กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีสุขภาพดีนั้น คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลด้วย และการที่จะดำเนินการ ได้ทั้งสองประเด็นนี้ ขึ้นอยู่กับการบริหารนั่นเอง เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหาร คือ การรับผิดชอบต่อสุขภาพขององค์กร (Quick & Quick, 1984, p. 148)

แนวการดำเนินการสถาบันการอาชีวศึกษาได้นำเสนอพิจารณาตามขั้นตอน ซึ่งได้มีการกำหนดให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สำคัญคือ การจัดให้สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษารวมกลุ่มกันเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา โดยในเบื้องต้นได้กำหนดไว้ 28 สถาบันการอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้มีการผนึกกำลังระหว่างสถานดำเนินงานให้มีคุณภาพประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การเกื้อกูลความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ การสร้างความต่อเนื่องเชื่อมโยงของการอาชีวศึกษา ให้สามารถเปิดสอนได้ถึงระดับปริญญาในสายปฏิบัติหรือเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างคุณภาพมาตรฐานการอาชีวศึกษา และความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อขยายโอกาสการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ ให้เข้าถึงกลุ่มบุคคลได้กว้างขึ้นเพื่อผนึกกำลังระหว่างสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากร เกื้อกูลความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ จัดระบบความร่วมมือกับผู้ประกอบการที่เข้มแข็ง (กรมอาชีวศึกษา, 2544, หน้า 1)

จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่าสภาพปัจจุบัน (2546) มีปัญหาหลายประการที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัญหาด้านผู้บริหาร

ครู-อาจารย์ นักเรียน-นักศึกษา เครื่องมือเครื่องจักร วัสดุฝึก งบประมาณ ความร่วมมือกับ  
 สถานประกอบการ หลักสูตร สภาพแวดล้อมของโรงฝึกงานและห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด ปัญหา  
 ต่าง ๆ พิจารณาได้ดังนี้ ด้านผู้บริหาร มีความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการจัดการอาชีวศึกษาที่ต่างกัน  
 ปัญหาผู้บริหารขาดหลักการบริหารที่ดี เช่น ไม่ชัดเจนนโยบายที่ชัดเจนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ  
 ก่อนสั่งงาน ไม่มีการประสานงานกันในระหว่างหน่วยงาน ไม่เอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากร  
 ไม่สนใจในการประเมินผลหลักสูตร ไม่สนใจในการพัฒนาในฝ่ายอื่น ๆ ที่ตนถนัด ขาดสติ  
 ความยังคิดและไม่มีความคิดในการ ครอบครอง และครอบงำ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดขวัญและ  
 กำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเกิดผลเสียต่อการจัดการเรียน  
 การสอน ด้านครู-อาจารย์ ปัญหาด้านคุณภาพของครูผู้สอน เกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น  
 ครูผู้สอนขาดประสบการณ์ในวิชาชีพเฉพาะ ไม่มีวิชาชีพครู ไม่ใช้สื่อการเรียนการสอน ไม่ติดตาม  
 ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาดการฝึกอบรมเพิ่มเติม ขาดความรับผิดชอบต่อนักเรียน  
 เป็นต้น ด้านนักเรียน-นักศึกษา คุณภาพของนักเรียน-นักศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมมาจะมีทักษะ  
 และความเชี่ยวชาญในงานอาชีพนั้น ๆ นักเรียน-นักศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้  
 การจัดการเรียนการสอนไม่บรรลุตามเป้าหมาย ปัญหาที่มีผลกระทบ ได้แก่ นักเรียน-นักศึกษา  
 ขาดประสบการณ์ทางวิชาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ขาดระเบียบวินัย  
 และความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านเครื่องมือเครื่องจักร มีราคาแพง ล้าสมัย ไม่ทันกับ  
 เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จัดหาได้ไม่ทันกับความต้องการและมีไม่เพียงพอกับ  
 จำนวนผู้เรียน ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการบำรุงรักษา ขาดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนา  
 ปรับปรุง ด้านวัสดุฝึก ปัญหาที่มีสาเหตุมาจากระเบียบขั้นตอนในการจัดซื้อยุ่งยาก ซับซ้อน  
 งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดการประสานงานและติดตามของผู้รับผิดชอบ และการใช้ไม่มี  
 การประหยัด ด้านงบประมาณ การได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการ  
 ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการจะต้องได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการใน  
 ด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน การขาดการติดต่อสัมพันธ์ระหว่าง  
 สถานศึกษากับสถานประกอบการน้อยเกินไป ด้านหลักสูตร ความไม่ยืดหยุ่นของหลักสูตร  
 ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ขาดการติดตามและประเมินผลการใช้  
 หลักสูตร ด้านสภาพแวดล้อมของโรงฝึกงานและห้องปฏิบัติการเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่ม  
 ประสิทธิภาพการเรียนการสอน ปัญหาที่พบคือไม่ได้สัดส่วนตามมาตรฐาน จำนวนพื้นที่ไม่  
 เพียงพอ การวางผังไม่ได้มาตรฐาน ด้านห้องสมุด จำนวนหนังสือไม่เพียงพอกับการค้นคว้า  
 ระบบสารสนเทศไม่มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์สื่อมีไม่เพียงพอ

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยพบว่าสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการคล้ายคลึงกับที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพองค์การและประสิทธิผลองค์การของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 ในสภาพปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด และมิติต่าง ๆ ของสภาพองค์การของ สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 1 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การหรือไม่ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงรวมทั้งเสริมสร้างสภาพองค์การและประสิทธิผลองค์การของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาโดยรวมต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพองค์การแต่ละมิติและโดยรวมของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสภาพองค์การแต่ละมิติและโดยรวมของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตาม ประเภทวิชาและวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ใน กรุงเทพมหานครและในเขตปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตามประเภทวิชาและวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและในเขตปริมณฑล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การแต่ละมิติและโดยรวมกับประสิทธิผลของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1

### คำถามในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 ดังนั้นคำถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. สภาพองค์การแต่ละมิติและโดยรวมของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตาม ประเภทวิชาและวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและในเขตปริมณฑล อยู่ในระดับใด

2. สุขภาพองค์การแต่ละมิติและโดยรวมของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตาม ประเภทวิชาและวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและในเขตปริมณฑล แตกต่างกันหรือไม่
3. ประสิทธิภาพของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตาม ประเภทวิชาและวิทยาลัย อยู่ในระดับใด
4. ประสิทธิภาพของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตาม ประเภทวิชาและวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและในเขตปริมณฑล แตกต่างกันหรือไม่
5. สุขภาพองค์การแต่ละมิติและโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 หรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาต่างกัน มีสุขภาพองค์การแต่ละมิติและ โดยรวม แตกต่างกัน
2. อาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและในเขตปริมณฑล มีสุขภาพองค์การแต่ละมิติและ โดยรวมแตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาต่างกัน มีประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและในเขตปริมณฑล มีประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน
5. สุขภาพองค์การแต่ละมิติและโดยรวมของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การทางบวก

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้บริหาร ตลอดจนบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นการขยายขอบเขตความรู้เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ประสิทธิภาพขององค์การให้แพร่หลายและกว้างขวางยิ่งขึ้นในวงการทางการศึกษา
2. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำให้ทราบภาวะสุขภาพองค์การ และประสิทธิผลขององค์การของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 ซึ่งผู้บริหารจะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูล

ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ ตลอดจนแผนปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการในสถาบัน  
การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 เพื่อเพิ่มพูนภาวะสุขภาพองค์การและประสิทธิผลองค์กรต่อไป

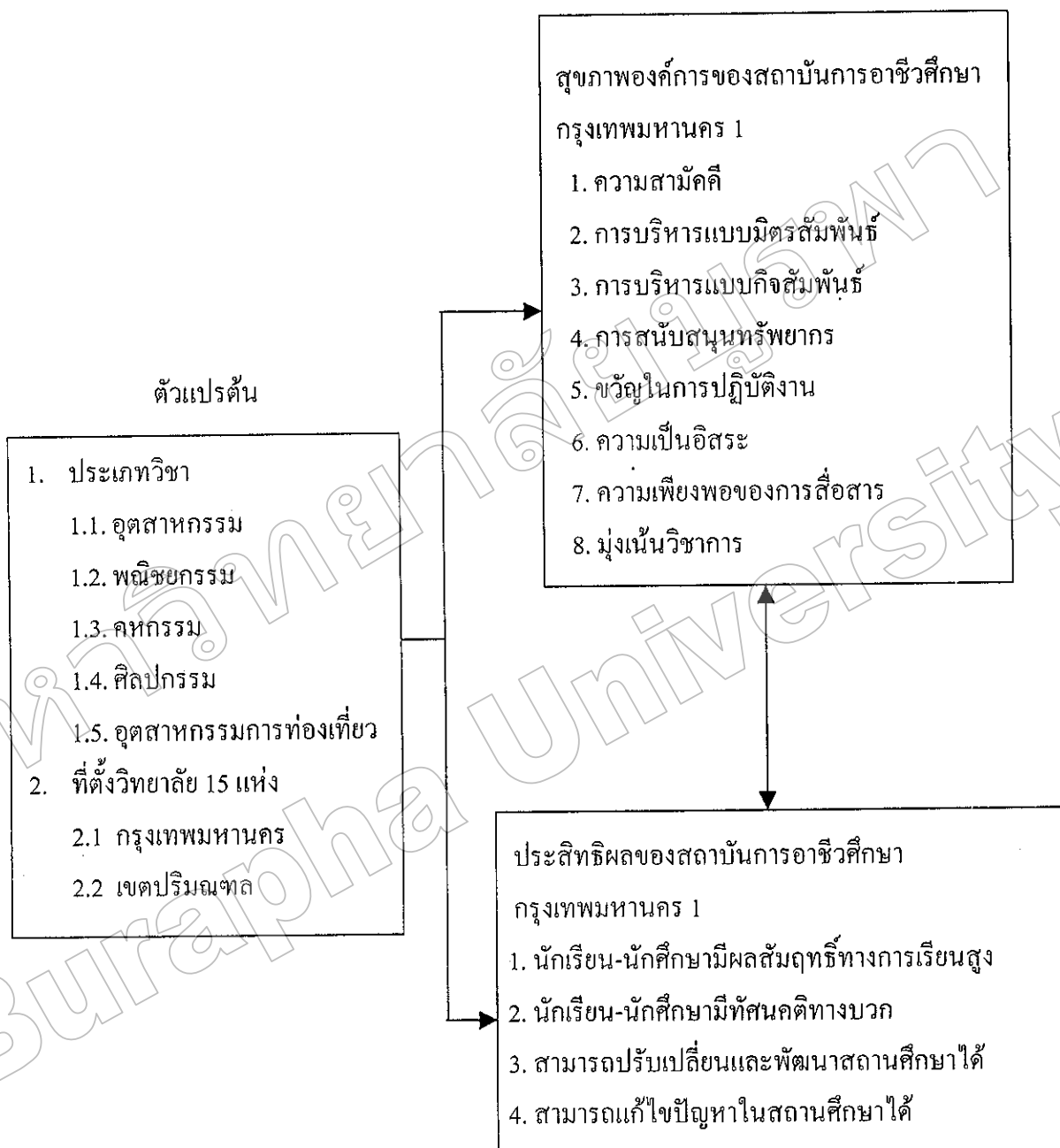
3. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้

### กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิดเรื่องสุขภาพองค์การของ ไมล์ (Miles, 1973, pp. 437-441) ซึ่งมี 10 มิติ คือ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ความเพียงพอของการสื่อสาร 3) ความสมดุลของการใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 5) ความสามัคคี 6) ขวัญและกำลังใจ 7) การนำนวัตกรรมมาใช้ 8) ความเป็นอิสระ 9) การปรับตัว 10) ความเพียงพอในการแก้ปัญหา และตามแนวคิดของ ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) ที่กล่าวว่าสุขภาพองค์การมี 7 มิติ คือ 1) ความเข้มแข็งขององค์กร 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ 4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 5) การสนับสนุนทางทรัพยากร 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน 7) การเน้นวิชาการ จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปและประสานเป็นกรอบแนวความคิดเพื่อให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสภาพการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 โดยจะวัดสุขภาพองค์การใน 8 มิติ คือ 1) ความสามัคคี 2) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ 3) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ขวัญในการปฏิบัติงาน 6) ความเป็นอิสระ 7) ความเพียงพอของการสื่อสาร 8) มุ่งเน้นวิชาการ

ส่วนประสิทธิผลขององค์กรอาศัยแนวคิดของ มอท (Hoy & Miskel, 1991, p. 398 citing Mott, 1972) ที่ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามุ่งประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) สถานศึกษาสามารถผลิตนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีทัศนคติทางบวก 3) สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ 4) สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และจากแนวคิดของ ควิกและควิก (Quick & Quick, 1984, p. 80) ที่ว่าภาวะสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร และอาศัยแนวคิดของ มอท (Hoy & Miskel, 1991, p. 398 citing Mott, 1972) ที่ว่าองค์กรที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัวมีการยืดหยุ่น มีความสามารถในการผลิต ถ้าองค์การสุขภาพไม่ดีจะมีภาวะเสี่ยงต่อประสิทธิผลในระยะยาว และการอยู่รอดขององค์กร จึงใช้เป็นกรอบความคิดในการวิจัย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์กรของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตามประเภทวิชาและวิทยาลัย ดังภาพที่ 1

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การ 8 มิติคือ 1) ความสามัคคี 2) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ 3) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) ขวัญในการปฏิบัติงาน 6) ความเป็นอิสระ 7) ความเพียงพอของการสื่อสาร 8) การมุ่งเน้นวิชาการ กับประสิทธิผลองค์การโดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียน-นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน-นักศึกษาให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษา เป็นอาจารย์ในวิทยาลัยของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 1 จำนวน 722 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ในวิทยาลัยของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 1 ที่สอนในประเภทวิชาอุตสาหกรรม พณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ที่ได้จากกลุ่มประชากร โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 1 รวม จำนวน 248 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วยอาจารย์ที่สอนในประเภทวิชาดังนี้

#### 3.1.1 ประเภทวิชา

3.1.1.1 อุตสาหกรรม

3.1.1.2 พณิชยกรรม

3.1.1.3 คหกรรม

3.1.1.4 ศิลปกรรม

3.1.1.5 อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

#### 3.1.2 ที่ตั้งวิทยาลัย 15 แห่ง

3.1.2.1 กรุงเทพมหานคร

3.1.2.2 ในเขตปริมณฑล

### 3.2 ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็น 2 ตัว คือ

#### 3.2.1 สุขภาพองค์การ แบ่งออกเป็น 8 มิติ คือ

3.2.1.1 ความสามัคคี

3.2.1.2 การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

3.2.1.3 การบริหารแบบกิจสัมพันธ์

3.2.1.4 การสนับสนุนทรัพยากร

3.2.1.5 ขวัญในการปฏิบัติงาน

3.2.1.6 ความเป็นอิสระ

3.2.1.7 ความเพียงพอของการสื่อสาร

3.2.1.8 มุ่งเน้นวิชาการ

#### 3.2.2 ประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

3.2.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียน-นักศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง

3.2.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียน-นักศึกษาให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

3.2.2.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 หมายถึง วิทยาลัยที่อยู่ในสังกัดจำนวน 15 สถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

2. อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนประจำแผนกต่างๆ ในประเภทวิชาอุตสาหกรรม พณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในวิทยาลัยของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 1 ปีการศึกษา 2546

3. ประเภทวิชา หมายถึง สาขาวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามประเภทวิชานั้น ๆ ประกอบด้วย

3.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม หมายถึง สาขาวิชาชีพที่มีเนื้อหาการศึกษาครอบคลุมเกี่ยวกับความรู้และการปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด

3.3 ประเภทวิชาพณิชยกรรม หมายถึง สาขาวิชาชีพที่มีเนื้อหาการศึกษาครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับธุรกิจ ในลักษณะของงานสำนักงาน และงานบริการเป็นหลัก

3.3 ประเภทวิชาคหกรรม หมายถึง สาขาวิชาชีพที่มีเนื้อหาการศึกษาครอบคลุมเกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประดิษฐ์ตกแต่ง การออกแบบเสื้อผ้า และเครื่องแต่งกาย โภชนาการ

3.4 ประเภทวิชาศิลปกรรม หมายถึง สาขาวิชาชีพที่มีเนื้อหาการศึกษาครอบคลุมเกี่ยวกับความรู้และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับศิลปะในสาขาต่าง ๆ งานหัตถกรรมและศิลปประยุกต์

3.5 ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว หมายถึง สาขาวิชาชีพที่มีเนื้อหาการศึกษาครอบคลุมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

4. ที่ตั้งวิทยาลัย 15 แห่ง หมายถึง สถานที่ตั้งวิทยาลัยทั้ง 15 แห่ง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1 ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

4.1.1 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

4.1.2 วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร

4.1.3 วิทยาลัยพณิชยการบางนา

4.1.4 วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย

4.1.5 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ

4.1.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ

4.1.7 วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ

4.1.8 วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร

4.1.9 วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา

4.1.10 วิทยาลัยการอาชีพพนวมินทรราชูทิศ

4.1.11 วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก

4.2 เขตปริมณฑล ประกอบด้วย

4.2.1 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ

4.2.2 วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ

4.2.3 วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ

4.2.4 วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์

5. สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาพของวิทยาลัยในสถานประกอบการอาชีวศึกษา

กรุงเทพมหานคร 1 ที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและตามความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถตอบสนองข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย

การบูรณาการสร้างสรรค์ และการรักษาระบบแบบแผนของสังคม ทำให้สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 1 มีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้สถาบันฯ มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน การวัดสุขภาพองค์การของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 1 เป็นการวัดสภาวะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย ตามการรับรู้ของอาจารย์ใน 8 มิติ ตามระดับภารกิจและความรับผิดชอบของสถานศึกษา ดังต่อไปนี้คือ

5.1 ความสามัคคี หมายถึง ความกลมเกลียว การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร มีความเคารพซึ่งกันและกันของอาจารย์

5.2 การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยที่มีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนอาจารย์

5.3 การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อภาระงาน และสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่ออาจารย์ มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5.4 การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารวิทยาลัย ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร เงิน และอาคารสถานที่ เพื่อช่วยเหลือให้การบริหารวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเพียงพอ

5.5 ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัย ด้านความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟังและศรัทธาต่อผู้บริหาร ตลอดจนการมี สัมพันธภาพที่ดีต่อคณะอาจารย์ด้วยกัน รวมถึงความศรัทธาในอาชีพ ความถึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับ

5.6 ความเป็นอิสระ หมายถึง การเป็นตัวของตัวเองของอาจารย์ มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

5.7 ความเพียงพอของการสื่อสาร หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่แสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์ และการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถร่วมกันปฏิบัติการกิจในวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5.8 การมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษา มีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียน-นักศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบการบริหารหลักสูตร การจัดบรรยากาศ ห้องเรียน การจัดกิจกรรม การจัดสื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี

6. ประสิทธิภาพของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัย ที่สามารถดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามการรับรู้ของอาจารย์ โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ประการคือ

6.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียน-นักศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียน-นักศึกษาในวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

6.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียน-นักศึกษาให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียน-นักศึกษาให้เป็นคนมีคุณลักษณะที่ดี โดยเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

6.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบันฯ หมายถึง การรับรู้ในความสามารถของผู้บริหารและอาจารย์ที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้วิทยาลัย ก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

6.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและอาจารย์ ที่ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย