

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพ องค์การกับประสิทธิภาพ องค์การของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1

1.1 ปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน

1.2 โครงสร้างและระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา

กรุงเทพมหานคร 1

2. การแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ปฏิรูประบบการอาชีวศึกษา

4. ทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษา

5. หลักการจัดการอาชีวศึกษา

6. อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษา

7. สุขภาพองค์การ

7.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

7.2 เกณฑ์บ่งชี้ความมีสุขภาพองค์การ

7.3 มิติวัดสุขภาพองค์การ

7.3.1 ความสามัคคี

7.3.2 การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

7.3.3 การบริหารแบบกิจสัมพันธ์

7.3.4 การสนับสนุนทรัพยากร

7.3.5 ขวัญในการปฏิบัติงาน

7.3.6 ความเป็นอิสระ

7.3.7 ความเพียงพอของการสื่อสาร

7.3.8 มุ่งเน้นวิชาการ

7.4 เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ

8. ประสิทธิภาพของการ: วิทยาลัย
 - 8.1 ความหมายของประสิทธิภาพวิทยาลัย
 - 8.2 ข้อแตกต่างระหว่างประสิทธิผลกับประสิทธิภาพ
 - 8.3 การประเมินประสิทธิภาพของวิทยาลัย
 - 8.4 เครื่องมือวัดประสิทธิภาพของวิทยาลัย
9. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับประสิทธิภาพของการวิทยาลัย
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 10.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 10.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

สภาพปัจจุบันของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1

ปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน

เนื่องจากการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจัดว่าเป็นการศึกษาที่ต้องลงทุนสูงมาก เพราะจะต้องจัดเตรียมเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝน พัฒนาความสามารถและทักษะในวิชาชีพที่ตนได้เรียน นอกจากนั้นยังเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งจะให้ผู้สำเร็จการศึกษาออกไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538, หน้า 30) ดังนั้น ผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจึงมีอัตราส่วนการมีงานทำสูงขึ้นทุกปี แม้ว่าจะมีผู้ว่างงานหรือรองงานจำนวนหนึ่ง และมีปัญหาสำหรับผู้จบในบางสาขาที่เกินความต้องการ ซึ่งปัญหาการว่างงานของนักเรียน-นักศึกษาในบางประเภทวิชา และบางระดับการศึกษาเท่าที่ติดตามพบว่า ประเภทวิชาที่เป็นปัญหา ได้แก่ ประเภทวิชาคหกรรมและศิลปกรรม เช่นเดียวกับปัญหาการลดลงของจำนวนนักเรียน-นักศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นเพราะค่านิยมทางสังคม และความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาการที่นักเรียน-นักศึกษาต้องออกกลางคัน เนื่องจากขาดแคลนทุนทรัพย์ ปัญหาการทะเลาะวิวาท ซึ่งปัญหาการออกกลางคันนี้พบว่ามียุ่อยู่ทุกประเภทวิชา ปัญหาการเรียนเป็นไปอย่างเชื่องช้า เพราะนักเรียน-นักศึกษา มีพื้นความรู้วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อีกทั้งปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นผลให้การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในบางส่วนไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

โครงสร้างและระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา

กรุงเทพมหานคร 1

สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักคือ การผลิตนักเรียน-นักศึกษาวิชาชีพ ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 15 วิทยาลัยดังนี้ 1) วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี 2) วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร 3) วิทยาลัยพณิชยการบางนา 4) วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย 5) วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ 6) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ 7) วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ 8) วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร 9) วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา 10) วิทยาลัยการอาชีพ นวมินทราชูทิศ 11) วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก 12) วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ 13) วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ 14) วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ 15) วิทยาลัยการอาชีพ พระสมุทรเจดีย์

ระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ระดับชาติ คณะกรรมการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนภาคเอกชนไม่น้อยกว่า
 - 1.1 ประธานกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากกรรมการภาคเอกชนโดยตำแหน่ง หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากกลุ่มอาชีพ กลุ่มสมาคมอาชีพ หรือนักวิชาการ
 - 1.2 รองประธานกรรมการ ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 - 1.3 กรรมการโดยตำแหน่งจากภาครัฐ ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และปลัดกระทรวงพาณิชย์
 - 1.4 กรรมการโดยตำแหน่งจากภาคเอกชน ได้แก่ ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสมาคมธนาคารไทย ประธานสภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย ประธานสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ประธานสภาแรงงานแห่งประเทศไทยและ ประธานชุมนุมเกษตรกรแห่งประเทศไทย
 - 1.5 กรรมการจำนวน 1 คน ซึ่งเลือกจากสถาบันอาชีวศึกษาของรัฐ
 - 1.6 กรรมการจำนวน 1 คนซึ่งเลือกจากสมาคมครูอาชีวศึกษา หรือสมาคมผู้บริหารอาชีวศึกษา

1.7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

1.7.1 อำนาจหน้าที่

- 1.7.1.1 พิจารณาเสนอนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน
ด้านวิชาชีพ
- 1.7.1.2 กำหนดกรอบหลักสูตร มาตรฐานการอาชีวศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ
และคุณวุฒิวิชาชีพ
- 1.7.1.3 เสนอการจัดสรรงบประมาณ และแนวนโยบายในการระดมทุน
ทรัพยากร รายได้หรือเสนอแนะการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
- 1.7.1.4 เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบแต่งตั้งเลขาธิการและ
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 1.7.1.5 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล วิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษาและ
ฝึกอบรมวิชาชีพ
- 1.7.1.6 กำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีการ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง
ภาครัฐและเอกชน
- 1.7.1.7 กำหนดเขตบริการอาชีวศึกษา และให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง
คณะกรรมการเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา
- 1.7.1.8 กำหนดระเบียบว่าด้วยการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการพัฒนา
การอาชีวศึกษา
- 1.7.1.9 ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐบาลเกี่ยวกับ
การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
- 1.7.1.10 แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
เพื่อกระทำการใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
- 1.7.1.11 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2. ระดับสถาบันการศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาให้ดำเนินการในระบบและรูปแบบเครือข่ายและสถาบัน
การอาชีวศึกษาและเขตบริการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงสถานศึกษา จำนวนประชากร ความต้องการ
ของตลาดแรงงาน ชุมชน ท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม และด้านเหมาะสมด้านอื่น ๆ ให้
สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐที่สอนระดับปริญญาหรือเทียบเท่าและผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ
คณะกรรมการอาชีวศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบ
การบริหารจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการอยู่ภายใต้การกำกับดูแล

นโยบายและมาตรฐานของคณะกรรมการอาชีวศึกษา ให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญาในเขตบริการอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการอาชีวศึกษา

2.1 คณะกรรมการสถาบันการอาชีวศึกษา ให้มีคณะกรรมการสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยหัวหน้าสถานศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้แทนภาคเอกชน ผู้แทนสถานประกอบการ ผู้ทรงคุณวุฒิจากกลุ่มอาชีพ สมาคมวิชาชีพ และผู้แทนกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้คณะกรรมการสภาสถาบันการอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแลสถานศึกษา ที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการอาชีวศึกษา รวมทั้งพิจารณาเสนอการจัดตั้งและขยายสถานศึกษา รวมทั้งการสรรหาผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อเสนอขอความเห็นชอบและแต่งตั้งจากคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 คณะกรรมการเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยกรรมการสภาสถาบันอาชีวศึกษา ผู้แทนสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ผู้แทนสถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการอาชีวศึกษา ทั้งนี้ให้มีผู้แทนจากภาคเอกชนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง โดยให้คณะกรรมการเลือกประธานและรองประธานกรรมการสองคนและให้หัวหน้าสถานศึกษาที่ตั้งสำนักงานเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการเครือข่ายสถาบันอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.2.1 จัดทำแผนการผลิต และพัฒนากำลังคนตามนโยบายและเป้าหมายของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.2 จัดทำแผนปฏิบัติการความร่วมมือและการระดมทรัพยากรจากสถาบันการอาชีวศึกษา เครือข่ายสถานประกอบการ และชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

2.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน ประสานการดำเนินงานของสถานศึกษาในเครือข่ายให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ

2.2.4 ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม ประสานการดำเนินงานของสถาบันการอาชีวศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและความต้องการของท้องถิ่น

2.2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การประเมินผลในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

2.2.6 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อกระทำการใดๆอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่ายสถาบันอาชีวศึกษา

3. ระดับสถานศึกษา

คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการ ผู้ทรงคุณวุฒิการอาชีวศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจากกลุ่มอาชีพ และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้คณะกรรมการเลือกประธานและรองประธาน 2 คน และให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นกรรมการและอนุกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 กำกับดูแลและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของท้องถิ่น

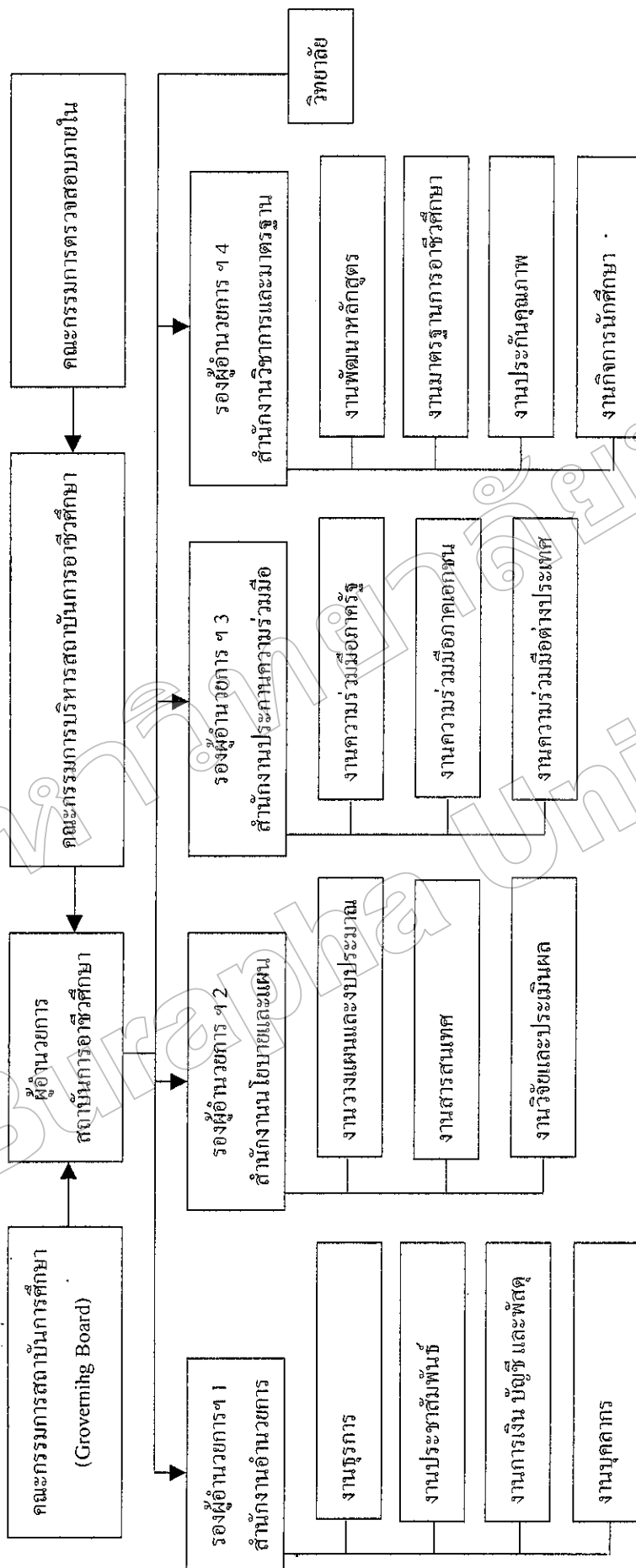
3.2 ประสานและระดมทรัพยากรความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการอาชีวศึกษา

3.3 ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา

3.4 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อกระทำการใดๆอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

โครงสร้างและระบบการบริหารงานของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1

ผังภาพที่ 2-3



สถานศึกษาที่รับผิดชอบ

1. วิทยาลัยพลศึกษาบางนา
2. วิทยาลัยกาญจนาภิเษกมหานคร
3. วิทยาลัยพัฒนศึกษาอินทราชัย

สถานศึกษาที่รับผิดชอบ

1. วิทยาลัยการอาชีพนวมินทร์ราชูทิศ
2. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ
3. วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา
4. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ

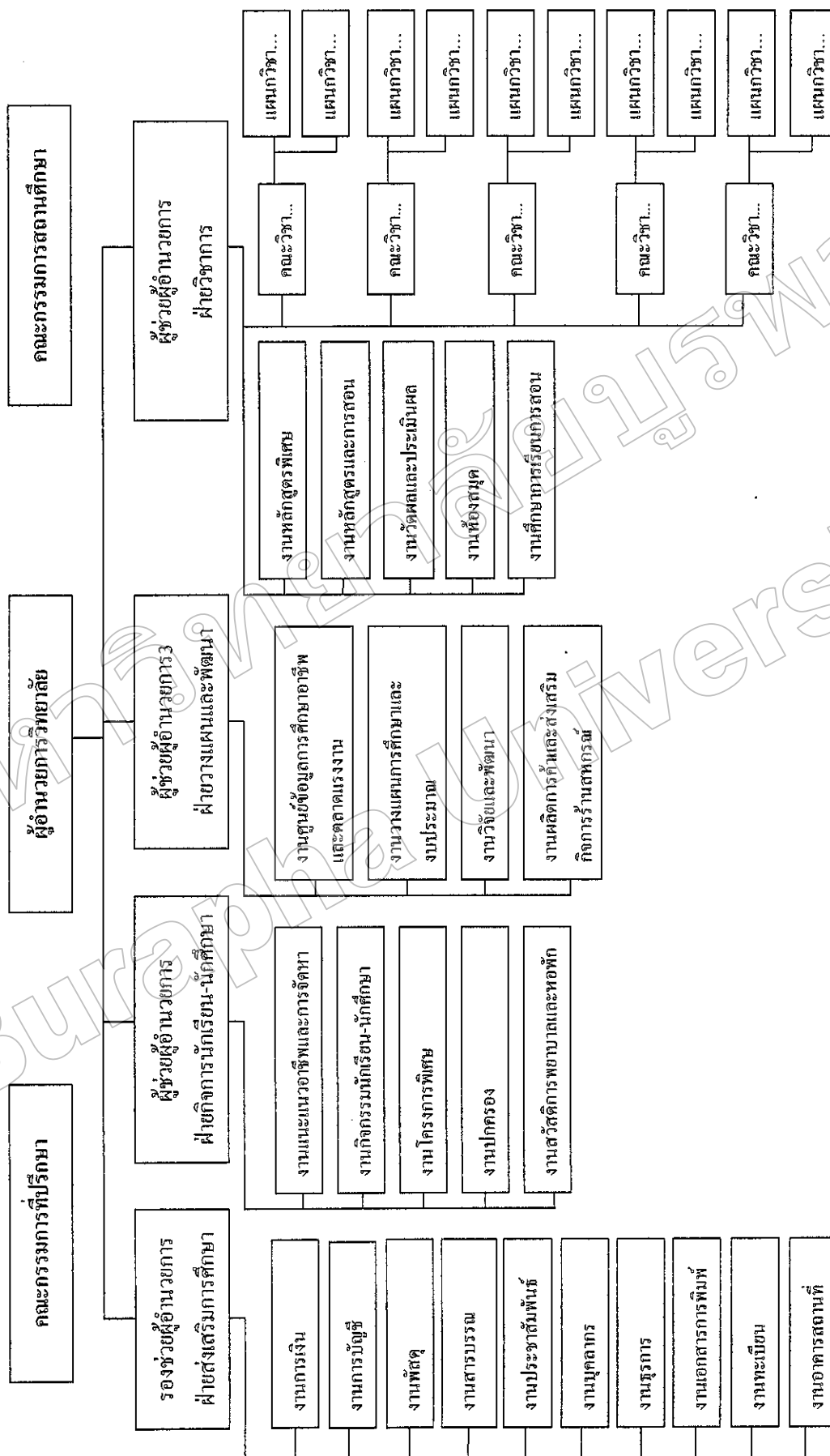
สถานศึกษาที่รับผิดชอบ

1. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
2. วิทยาลัยศิลป์หัตถกรรมกรุงเทพ
3. วิทยาลัยกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ
4. วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์

สถานศึกษาที่รับผิดชอบ

1. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
2. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
4. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกหนองจอก

ภาพที่ 2 แผนภูมิโครงสร้างสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1



ภาพที่ 3 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1

การแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 63 ก)

ข้อ 1 ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยมีคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอแนวนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ
2. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
3. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร
4. พัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา
5. ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานสถานประกอบการ
6. ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
7. จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
8. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและดำเนินการตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย
9. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 2 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังต่อไปนี้

1. สำนักอำนวยการ
2. สำนักความร่วมมือ
3. สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา
4. สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา
5. สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
6. สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
7. สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา

ปฏิรูประบบการอาชีวศึกษา

การปฏิรูปการอาชีวศึกษาได้กำหนดแนวทางดำเนินการโดยมุ่งปรับทิศทางแนวทาง (Re-Orientating) ดังนี้คือ

1. ให้ความสำคัญความต้องการ (Demand Driven)

พัฒนาหลักการและจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นความต้องการของคนเป็นหลัก ทั้งความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ทิศทางการพัฒนาประเทศและศักยภาพของบุคคล เป็นสำคัญ มีการปรับหลักสูตรใหม่ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นความต้องการกำลังคนในการจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพอิสระที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและภูมิภาค

2. พัฒนาระบบการอาชีวศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

สถานศึกษาทุกแห่งต้องพัฒนาระบบงานพัฒนาศูนย์วิทยบริการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้า ต้องการและการถ่ายโยงความรู้ในสาขาวิชาชีพ เรียนรู้ความต้องการจากภายนอก เรียนรู้ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของอาชีพสถานเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม สร้างเครือข่าย เชื่อมโยงเพื่อเรียนรู้วิชาชีพและวิชาที่เกี่ยวข้องร่วมกันในองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากร นักเรียนนักศึกษา และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. พัฒนาระบบการอาชีวศึกษาให้เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Lifelong Learning)

ขยายฐานการพัฒนากำลังคนให้กว้างขวางโดยไม่มีข้อจำกัดครอบคลุมประชากรทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับชั้น ปรับระบบการจัดการอาชีวศึกษาให้เป็นการศึกษาต่อเนื่อง ระดมทรัพยากร ด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของกำลังคนในประเทศด้วย รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายสะดวกต่อการเข้าถึงบริการมากที่สุดส่งเสริมให้บุคคลที่ทำงานอยู่แล้วหรืออยู่นอกระบบการศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้พัฒนาทักษะอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

4. พัฒนาระบบอาชีวศึกษาให้เป็นระบบเปิด (Open Entry/ Open Exit)

ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขวางสร้างความยืดหยุ่นบุคคล สามารถเข้าเรียนหรือหยุดเรียนได้ตามความจำเป็นโดยนำระบบ โมดูล (Module) ระบบการสะสม หน่วยการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน

5. พัฒนาระบบการเทียบโอนประสบการณ์ (Validation of Experience)

สร้างระบบการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อยกระดับคุณค่าของผู้มีทักษะอาชีพ เพื่อให้ จุดเชื่อมโยงระหว่างวุฒิการศึกษากับอาชีพเป็นการสะสมหน่วยการเรียนรู้สำหรับการศึกษาต่อ เพิ่มเติมเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification) เอื้อโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนควบคู่ กับการประกอบอาชีพของตนเองได้

6. สร้างความเชื่อมโยง (Articulation)

จัดระบบหลักสูตรระบบการเรียนการสอนการศึกษาวิชาชีพให้มีความเชื่อมโยงกับการศึกษาในระดับและประเภทต่างๆ เพื่อการสร้างคุณภาพมาตรฐานและการถ่ายโยงคุณภาพ

ผลการดำเนินงานด้านปฏิรูประบบการอาชีวศึกษา

ผลงาน

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2545
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 2546
3. หลักสูตรวิชาชีพสาขาใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

แนวนโยบายการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการพัฒนาฐานเศรษฐกิจของประเทศ

4. หลักสูตรปริญญาตรีสายปฏิบัติการ/ สายเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือกับภาคเอกชน
5. หลักสูตรต้นแบบการอาชีวศึกษาต่อเนื่อง

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 2546

กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรใหม่ทั้ง 2 ระดับ คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2545 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 2546 ซึ่งมีลักษณะพิเศษโดยเน้นความต้องการ (Demand Driven) และมาตรฐานสมรรถอาชีวะเป็นหลัก มีการวิเคราะห์อาชีพอย่างจริงจังเพื่อกำหนดบทบาทและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติให้ออกมาเป็นรูปแบบของมาตรฐานรายวิชาซึ่งรายวิชาต่าง ๆ จะมีจุดประสงค์มาตรฐานและคำอธิบายรายวิชาครอบคลุมความรู้ ทักษะ เจตคติ และกิจนิสัยได้จัดเป็นลักษณะของกลุ่มอาชีพ 9 ประเภทวิชา ดังนี้

1. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
2. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
3. ประเภทวิชาคหกรรม
4. ประเภทวิชาเกษตรกรรม
5. ประเภทวิชาประมง
6. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
7. ประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ
8. ประเภทวิชาศิลปกรรม
9. ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

โดยนักศึกษาทุกระดับ จะต้องใช้เวลาเรียนด้วยการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ หรือฝึกงานครึ่งหนึ่งของหลักสูตรในการศึกษาระบบทวิภาคี หรืออย่างต่ำต้องเป็น 1 ภาคเรียนในการศึกษาระบบปกติ ทั้งนี้จะมีการวัดและประเมินผลการเรียนทุกครั้งเมื่อเสร็จสิ้นการเรียนการสอนและประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนว่านักศึกษามีความรู้และทักษะตามจุดประสงค์ตามรายวิชานั้นหรือไม่โดยมีครูฝึกและอาจารย์นิเทศทำหน้าที่วัดและประเมินผลการเรียนของนักศึกษาร่วมกัน นอกจากนี้ กรมอาชีวศึกษาได้มอบหมายให้สถาบันการอาชีวศึกษาสามารถสร้างสาขางานขึ้น ได้สอดคล้องกับอาชีพความต้องการของพื้นที่ โดยมีสถานประกอบการมาทำหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาด้วย เพราะสถานประกอบการจะทราบว่าองค์กรของตนต้องการบุคลากรประเภทใด ทำงานลักษณะใด เพื่อที่จะผลิตกำลังคนออกมาตามนั้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าผู้เรียนควรเรียนรู้อะไรซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักการสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ทุกระดับของกรมอาชีวศึกษา

ลักษณะสำคัญของหลักสูตรใหม่นี้ ถือเป็นการปฏิรูประบบการอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง โดยใช้หลักสูตรเป็นกลไกหลักในการเปลี่ยนแปลงจึงมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Multidisciplinary) เชื่อมโยงองค์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง
2. มุ่งเน้นการฝึกสมรรถนะ (Competency) ตามมาตรฐานอาชีพ (Occupational Standard)
3. เน้นการปฏิบัติจริงโดยนำรายวิชาไปปฏิบัติในสภาพจริงในสถานประกอบการ
4. ให้โอกาสผู้เรียนสามารถเลือกวิชาเรียนได้ตามศักยภาพ กว้างขวางเพื่อความชำนาญงานเฉพาะด้าน
5. เปิดโอกาสให้สถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาสาขาวิชาชีพสาขางานได้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับสภาพชุมชนและท้องถิ่น
6. มีลักษณะการสนับสนุนประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างหน่วยงานองค์กร และสถานประกอบการ

หลักสูตรสาขาวิชาใหม่

กรมอาชีวศึกษาได้มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนในการวิเคราะห์อาชีพและร่วมกันทำหลักสูตรสาขาวิชาชีพใหม่ตามความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยได้ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และศึกษาความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้ปัจจัยการผลิต และการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลผลิตในท้องถิ่น โดยได้พัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นฐานเศรษฐกิจของประเทศที่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมีการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงใหม่ ใน 9

ประเภทวิชา 87 สาขาวิชา 199 สาขางาน สำหรับสาขาวิชาใหม่สำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างเทคโนโลยีที่เป็นฐานเศรษฐกิจ เช่น

1. เทคโนโลยีข้าว
2. เทคโนโลยีการยางและโพลีเมอร์
3. เทคโนโลยีสมุนไพร
4. Marine Technology
5. เทคโนโลยีการปลูกหมอนเลี้ยงไหม
6. เทคโนโลยีการควบคุมการประมง
7. เทคโนโลยีทอผ้าไหมและผ้าพื้นเมือง

นอกจากความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการเปิดสอนหลักสูตรสาขาวิชาชีพใหม่นี้ หน่วยงานต่าง ๆ ยังได้ให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และมีแผนงานที่จะฝึกประสบการณ์ให้ผู้เรียนในอนาคด้วย

หลักสูตรระดับปริญญาตรีสายปฏิบัติการ/ สายเทคโนโลยี

ตามร่าง พ.ร.บ. อาชีวศึกษาได้เปิดโอกาสให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเปิดสอนในระดับปริญญาสายเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตรปริญญาตรีสายปฏิบัติการหรือสายเทคโนโลยี โดยความร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพและกลุ่มอาชีพตามแนวคิดในร่างพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาที่ประสงค์ให้การผลิตกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงจนถึงกำลังคนระดับปริญญาสายปฏิบัติการหรือนักเทคโนโลยีซึ่งภาคเอกชน 6 กลุ่มอาชีพร่วมมือกับกรมอาชีวศึกษาเป็นโครงการนำร่องจัดทำหลักสูตรเปิดสอนหลักสูตรปริญญาโทภาคี เพื่อผลิตนักเทคโนโลยีสายปฏิบัติการ โดยจะเป็นแกนนำเชิญชวนกลุ่มนักธุรกิจและสถานประกอบการ ชื่นนำเข้ามารองรับการฝึกทักษะวิชาชีพตลอดหลักสูตรเปิดโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานในสถานการณจริง เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาอาชีวะให้มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพรวมทั้งยกระดับมาตรฐานฝีมือให้แข่งขันได้ในระดับนานาชาติหลักสูตรดังกล่าวกำหนดการรับนักศึกษาและระยะเวลาเรียนเป็น 2 ประเภท

1. ประเภทที่1 รับจากผู้สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ศึกษาต่อ 4 ปี
2. ประเภทที่2 รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เรียนต่อ 2 ปี เพื่อรับคุณวุฒิปริญญา โดยได้ยกร่างหลักสูตร เพื่อเปิดสอน 6 สาขาวิชาชีพ ได้แก่

2.1 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านซอฟต์แวร์ โดยร่วมมือกับเขตอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ประเทศไทยเตรียมเปิดสอนที่วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ

2.2 สาขาวิชาการค้าปลีก ร่วมมือกับสมาคมค้าปลีกไทย เตรียมเปิดสอนที่วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี

2.3 สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและธุรกิจท่องเที่ยว ร่วมมือกับชมรมธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต เตรียมเปิดสอนที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต

2.4 สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์ ร่วมมือกับนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคและบริษัท เม็กเนคอนท์ (ประเทศไทย) จำกัดเตรียมเปิดสอนที่วิทยาลัยเทคนิคพระนครคีรีอยุธยาและวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

2.5 สาขาวิชาเทคโนโลยีโทรคมนาคม ร่วมมือกับบริษัทเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เตรียมเปิดสอนที่วิทยาลัยการอาชีพนวมินทร์ราชูทิศ

2.6 สาขาวิชาอัญมณี ร่วมมือกับสมาคมผู้ค้าอัญมณีไทยและเครื่องประดับบีวดีเจมส์ แฟคตอรี จำกัด เตรียมเปิดสอนที่กาญจนาภิเษก วิทยาลัยช่างทองหลวง

หลักสูตรปริญญาสาขาสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการทั้ง 6 สาขาวิชาชีพ ดังกล่าวจะเป็นหลักสูตรที่จัดทำมีความยืดหยุ่นเพื่อให้ นักศึกษามีโอกาสได้เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการเสมือนเป็นพนักงานคนหนึ่ง ดังนั้นครูฝึกของสถานประกอบการและอาจารย์ของสถานศึกษาจะร่วมกันในการรับผิดชอบในการบริหารจัดการหลักสูตรเหมือนเป็นหุ้นส่วนกัน นับตั้งแต่การคัดเลือกนักศึกษา

การขกร่างหลักสูตร การกำหนดแผนการเรียนและการฝึกงานรวมทั้งการวัดผลเพื่อประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเรียนและการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งนับเป็นพันธกิจใหม่ของกรมอาชีวศึกษาและสถาบันอาชีวศึกษา ตามนโยบายการปฏิรูปอาชีวศึกษาเพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาชีพ และผลิตนักศึกษาสายปฏิบัติการตามความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้เมื่อขกร่างหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำเสนอคณะกรรมการ 3 ฝ่าย แก่ คณะกรรมการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอุดมศึกษา และผู้แทนภาคเอกชนและสถานประกอบการ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เป็นไปตามหลักการที่เสนอไว้ในร่าง พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา

หลักสูตรต้นแบบการอาชีวศึกษาต่อเนื่อง

โดยความร่วมมือจากประเทศฝรั่งเศส กรมอาชีวศึกษาได้ร่วมมือกับรัฐบาลฝรั่งเศส กรมอาชีวศึกษาได้จัดทำโครงการความร่วมมือไทยฝรั่งเศส เพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาต่อเนื่อง (Thai French Continuing Vocational Education) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบของการอาชีวศึกษาต่อเนื่อง ช่วยผลักดันและส่งเสริมให้เกิดระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification) ซึ่งจะสะท้อนถึงระดับสมรรถนะ (Competency) ที่แท้จริง เป็นเครื่องมือในการวัดระดับความ

สามารถ/ทักษะที่บุคคลสามารถทำงานได้ตลอดจนทำให้เกิดการฝึกอบรมที่มีฐานมาจากสมรรถนะ (Competency Based Training) ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Know-How) และ เจตคติ (Attitude) ลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพต่างๆที่เป็นตัวบ่งชี้ในการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงานได้โดยได้ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เปิดหลักสูตรและฝึกอบรมเพื่อการอาชีวศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น งานอัตโนมัติระดับช่างเทคนิค ระดับสูง ระบบอัตโนมัติที่วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี และงานซ่อมบำรุงอุตสาหกรรม ระดับช่างเทคนิคในงานซ่อมบำรุงที่วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร เป็นต้น ซึ่งถือเป็นต้นแบบในการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และระหว่างสถานศึกษาต่างสังกัดคือ กรมอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษา

ทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาซึ่ง ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2542, หน้า 1-3) กล่าวว่าไว้สรุปว่า การจัดการอาชีวศึกษาของประเทศที่พัฒนาแล้ว จะเน้นด้านการฝึกทรัพยากรกำลังคนที่มีคุณภาพเข้าสู่อาชีพให้สัมพันธ์กับการมีงานทำ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียในการลงทุนด้านการศึกษา และเกิดปัญหาการว่างงานตามมา แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น มีต้นแบบมาจาก Professor Dr Charles Prosser ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกงานด้านการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจนเจริญก้าวหน้า โดยเสนอดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึกซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพ
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อการศึกษากระทำในลักษณะเดียวกันกับการทำงานจริงนั่นคือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักร เช่นเดียวกันกับที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอาชีพนั้น
3. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการฝึกอาชีพรายบุคคลโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เน้นนิสัยในการคิดเป็นและทำเป็นสำหรับอาชีพนั้น
4. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการจัดให้ผู้ฝึกอาชีพรายบุคคลได้ใช้ความสนใจ ความถนัด และใช้สมองของตนอย่างเต็มที่
5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของช่างในแต่ละอาชีพ จะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้ประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น

6. การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพจะแปรผันกับ การฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่าง
หลาย ๆ ครั้งเพื่อสร้างพฤติกรรมของนักเรียนที่ถูกต้องในการฝึกทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมที่ต้องการ
ให้เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้น เพื่อให้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ

7. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์
วิชาชีพสูงในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

8. ในแต่ละอาชีพ ครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการผลิตช่างที่มีมาตรฐาน
ขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่งและรักษามาตรฐานของการผลิตไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้น
นี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผล

9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และต้อง
ฝึกทักษะรายบุคคล เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น

10. การสร้างนิสัยของนักเรียนในการปฏิบัติงาน จะได้ผลก็ต่อเมื่อนักเรียนได้ฝึกทำงาน
จริงในโรงงาน ไม่ใช่ฝึกแต่แบบฝึกหัด หรือฝึกแบบลองผิดลองถูกในสถานศึกษาเท่านั้น

11. แหล่งข้อมูลของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ ของการฝึกทักษะเฉพาะในแต่ละอาชีพจะ
มาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือจากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น

12. ในแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาวิชาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นวิชาปฏิบัติของอาชีพนั้นโดย
เฉพาะ และไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น

13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อให้บริการ หรือตอบสนองต่อความ
ต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยวิธีการที่กลุ่มบุคคลนั้นได้รับประโยชน์มากที่สุด

14. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันกับวิธีการสอน และความสัมพันธ์กับ
ผู้เรียน โดยพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มผู้เรียน

15. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการจัดการศึกษา ในลักษณะ
ที่ยืดหยุ่นได้แทนที่จะใช้มาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

16. ในขณะที่รัฐพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอาชีพ แต่ก็ต้องใช้งบประมาณ
ขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่พอเพียงในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลได้ ดังนั้น ถ้ารัฐไม่สามารถ
สนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำในการฝึกได้ ก็ไม่ควรให้มีการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา

จากทฤษฎีทั้ง 16 ข้อที่กล่าวมานี้ จะมุ่งในประเด็นสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษาให้
สามารถฝึกทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความชำนาญขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ
ดังนั้นสถาบันอาชีวศึกษาจึงต้องพิจารณาถึงความพร้อมในด้านต่างๆ เช่น ครูผู้สอน อุปกรณ์
ช่วยสอน วัสดุฝึก เครื่องมือเครื่องจักร สถานที่ฝึกงานทั้งภายในและภายนอก เป็นต้น

หลักการจัดการอาชีวศึกษา

เพาเวล (Powell, 1983) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการอาชีวศึกษาไว้ดังนี้ คือ การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพ และทำงานต่อไปด้วยความสำเร็จ เป้าหมายของการอาชีวศึกษา คือ มุ่งทำงานและสัมพันธ์กับการมีงานทำ การอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และวุฒิภาวะของนักศึกษา ทั้งยังต้องจัดให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ในฐานะพลเมืองดีของสังคม และต้องจัดให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพได้ โดยแต่ละบุคคลมีสิทธิที่จะเลือกอาชีพได้ตามที่ตนปรารถนา รัฐจึงมีหน้าที่ที่จะต้องจัดให้บุคคลได้รับการฝึกเพื่อประกอบอาชีพตามที่แต่ละบุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูงถ้าสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้รับการฝึก โดยจำลองสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เหมือนกับสภาพเมื่อไปทำงานจริง การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลเมื่องานฝึกกระทำในลักษณะเดียวกับงานจริง นั่นคือ ใช้ขั้นตอนการทำงาน เครื่องมือ และเครื่องจักรเป็นเช่นเดียวกับที่ใช้ในการทำงานจริงในอาชีพนั้น ๆ ตลอดจนต้องจัดให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ให้ความสนใจ นิยัยความถนัดและมันสมองของผู้นั้น ได้อย่างเต็มที่ และการฝึกอาชีพของแต่ละอาชีพช่างหรืออาชีพงานจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อ ได้จัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการ และได้รับประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น ฉะนั้นการฝึกอาชีพจะต้องฝึกประสบการณ์เฉพาะด้านหลาย ๆ ครั้ง เพื่อสร้างนิสัยที่ถูกต้องในการทำงานและการคิด จนกระทั่งนิสัยที่ต้องการได้พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลย่อมขึ้นกับครูฝึก ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์ในวิชาชีพในการประยุกต์ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานและกระบวนการการทำงานของสิ่งที่ตนสอน สำหรับแต่ละอาชีพผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถในการผลิตชิ้นตําระดับหนึ่ง เพื่อที่จะ ทำงาน และรักษาดำรงงานไว้ได้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้ว ก็จะไม่มีความประสิทธิผลทั้งสำหรับรายบุคคลและสำหรับสังคม การสร้างนิสัยปฏิบัติงานจะได้ผลต่อเมื่อผู้ฝึกได้ทำงานจริง ไม่ใช่ทำแบบฝึกหัดหรือทำงานปลอม แหล่งของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกเฉพาะแต่ละอาชีพมาจากแหล่งเดียวเท่านั้น คือจากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น อาชีพแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาอยู่จำนวนหนึ่งซึ่งเป็นของอาชีพนั้นโดยเฉพาะ และไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น การอาชีวศึกษาจะบริการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อสามารถบริการในเรื่องที่มีคนต้องการและผู้ต้องการได้ประโยชน์มากที่สุด ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันตามวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียน จึงควรพิถีพิถันพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มที่เรียนและผู้สอนด้วย

ด้านการบริหารการอาชีวศึกษา จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการจัดการในลักษณะยืดหยุ่น แทนการมีมาตรฐานที่ตายตัวเกินไป ในขณะที่ต้องพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัว แต่ก็จำเป็นต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากจ่ายต่ำกว่านี้แล้วจะไม่สามารถจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลได้

และถ้าไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต้นนี้ได้แล้ว ก็ไม่ควรที่จะจัดให้มีระบบอาชีวศึกษา (เมธี ปีฉันทนานนท์, 2530, หน้า 148-149)

สรุปได้ว่าการจัดการอาชีวศึกษา ต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพได้ตามที่ตนปรารถนา โดยจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้รับการฝึกเหมือนสภาพเมื่อไปทำงานจริง

อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษา

อิทธิพลต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา ซึ่ง ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2542, หน้า 79-87) กล่าวไว้สรุปได้ดังนี้

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การศึกษามีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาจึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับตลาดแรงงาน จะมุ่งส่งเสริมอาชีพใดและต้องการกำลังคนประเภทใดเพื่อจะได้กำหนดนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2. ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่

การเรียนการสอนต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านต่าง ๆ ได้

3. ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

การจัดการศึกษาด้านวิชาชีพในสถานศึกษาต่าง ๆ บางครั้งผลิตกำลังคนบางสาขาวิชาชีพออกมามากเกินไป โดยขาดการศึกษาถึงความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ทำให้กำลังคนเหล่านั้นเข้าทำงานได้ไม่หมด เกิดปัญหาการว่างงาน ในขณะที่เดียวกันความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงและจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. สภาพเศรษฐกิจภายในและภายนอกประเทศ

เมื่อใดสภาวะเศรษฐกิจนอกประเทศหรือทั่วโลกตกต่ำ เมื่อนั้นก็จะส่งผลให้สภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำด้วย การขยายตัวของอุตสาหกรรมก็จะหยุดชะงักและก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่าง ๆ มากมาย ในทางตรงกันข้ามเมื่อสภาวะเศรษฐกิจนอกประเทศดีขึ้น ก็ทำให้สภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาจะต้องพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะงานและอาชีพใหม่ที่เกิดขึ้น

5. ชุมชนและสังคม

สภาพโครงสร้างทางสังคมของชุมชนมีผลต่อการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนมาก เพราะต้องพิจารณาถึงการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงตามความต้องการของสภาพสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว

6. การเมือง

การเมืองมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษาในทุกระดับ ด้านนโยบายของประเทศเปลี่ยนแปลงไปทิศทางของการศึกษาก็ย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย รัฐจะเป็นผู้วางนโยบายและกำหนดขอบเขตของการศึกษาในทุกระดับ

7. ศิษย์เก่า

ศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษา และออกไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการจะเป็นผู้ที่ทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของหลักสูตรที่เขาได้ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้ได้ปฏิบัติงานจริงในโรงงานหรือสถานประกอบการ และเป็นผู้ที่ทราบว่าวิชาอะไรควรเรียนหรือไม่ควรเรียน เนื้อหาวิชาใดที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับเทคโนโลยีการผลิตในปัจจุบัน และควรปรับปรุงเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

8. โครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ

ต่างประเทศหรือสถาบันการเงินที่ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินที่เข้ามาเป็นที่ยปรึกษาในการดำเนินการจัดและวางแผนการอาชีวศึกษา จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก เพราะหลักสูตรที่เขียนออกมาจะต้องสอดคล้องและตรงตามหลักการและเหตุผลของการขอกู้หรือให้เปล่า ผลที่ได้รับคือ การพัฒนาหลักสูตรอาจไม่อิสระและไม่เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

สุขภาพองค์การ

ความหมายของสุขภาพองค์การ

คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) การที่ให้นิยามศัพท์เฉพาะของคำดังกล่าว จำเป็นต้องศึกษาความหมายของคำว่า “สุขภาพ” (Health) และ “องค์การ” (Organization)

สุขภาพ (Health) ตามคำจำกัดความในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลกปี 1948 (The World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า สุขภาพหมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงแต่ความปราศจากโรคภัย

ใช้เจ็บและความทุกข์ทรมานเท่านั้น (พัฒน์ สุจันงค์, 2522, หน้า 2 อ้างถึงใน สายัณห์ เรืองโรจน์, 2545, หน้า 12)

องค์การ (Organization) หมายถึงการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรม หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรม หรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การ ดำเนินงานให้ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะขององค์การยังเป็นระบบเปิดที่มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่ระบบการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ระบบผลผลิต หรือปัจจัยส่งออกที่พึงประสงค์ (พยอม วงศ์สารศรี, 2533, หน้า 4-5)

เนื่องจากองค์การเป็นหน่วยทางสังคม ดังนั้นเมื่อพิจารณาในแง่องค์ประกอบ ซึ่ง สุนันทา เลาพันธ์ (2531, หน้า 29-30 อ้างถึงใน สายัณห์ เรืองโรจน์, 2545, หน้า 13) กล่าวว่า ประกอบด้วย สรุปได้ดังนี้

1. องค์การประกอบไปด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมปฏิบัติงาน หรือแบ่งงานกันทำ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
2. คนเหล่านี้ต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือเทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหา หรือการตัดสินใจ
3. คนเหล่านั้นต้องการความรู้ ข้อมูล ข่าวสารในการแก้ไขปัญหา
4. คนในองค์การไม่ได้อยู่ในที่ว่างเปล่า ต้องอยู่ในองค์การที่มีโครงสร้าง
5. องค์การจะดำรงอยู่ได้ก็เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนด เป้าหมายจึงเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน
6. องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบทั้ง 5 ประการข้างต้น จะต้องมิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ และลักษณะขององค์การได้จำแนกออกเป็น 5 ลักษณะดังนี้

6.1 องค์การเป็นกลุ่มของบุคคลลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า คนเพียงคนเดียวไม่สามารถกระทำการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนได้ เพราะขาดกำลัง ความสามารถ เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นบุคคลจึงต้องแสวงหาความรู้ความเข้าใจจากบุคคลอื่นเพื่อรวมกำลังกันปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีกฎและระเบียบกำหนดไว้ในโครงสร้าง ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน

6.2 องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ ลักษณะนี้มององค์การว่า เป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้แน่นอน นับว่าเป็นการมององค์การใน

ลักษณะนิ่งคงที่ (Static) แต่ในสภาพเป็นจริงองค์การเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และองค์การยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ปัจจัยบุคคล กระบวนการทำงาน เป้าหมายและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

6.3 องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร หรือการจัดการหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหาร หรือการจัดการคือ การจัดองค์การซึ่งเป็นกระบวนการที่นำปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร เช่น บุคคล งบประมาณ ที่ดินและวัสดุ มารวมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

6.4 องค์การเป็นกระบวนการ ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกระบวนการในการจัดกลุ่มของงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงไว้กลุ่มเดียวกัน มีการแบ่งงานตามความถนัด โดยมีการระบุนิเทศและควบคุมและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การให้ร่วมกันทำงานให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.5 องค์การเป็นระบบ ลักษณะนี้มององค์การว่า มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ระบบนี้จะประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิต โดยมีข้อมูลป้อนกลับ ไปสู่ที่มาเป็นปัจจัยนำเข้าต่อไปลักษณะนี้จึงกล่าวได้ว่าเป็นองค์การระบบเปิด

เมื่อนำความหมายของทั้ง 2 คำมารวมกัน เป็นคำใหม่คือ คำว่า สุขภาพองค์การ (Organization Health) อาจให้ความหมายได้ว่าเป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่อยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต องค์การก็จะมีการเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่างๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ระบบต่างๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี กรอให้เกิดผลผลิต (Outputs) ที่ดีคือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์แล้ว องค์การก็จะมีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภารกิจหน้าที่ คล้ายระบบทำงานในร่างกายของมนุษย์เช่นกัน ระบบดังกล่าว ได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน เช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้ องค์การก็สามารถสนองตอบต่อเป้าหมาย ทั้งวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่

สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไป เป็นผลทำให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานงานร่วมกัน ด้วยเหตุผลนี้เอง องค์กรก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้นทำให้องค์กรไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดองค์กรนั้นก็เสื่อมและตายไป เช่นเดียวกันชีวิตมนุษย์

ดังคำว่าสุขภาพองค์กร จึงถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาขององค์กร ในลักษณะของสิ่งมีชีวิต ที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ได้มีให้ความหมายของสุขภาพองค์กร ดังต่อไปนี้

มายส์ (Miles, 1973, pp. 435-437) ได้ใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์กรอย่างมีแผน โดยให้ทัศนะไว้ว่าวิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายสมบูรณ์ได้นั้น ต้องเริ่มมาจากการศึกษาสุขภาพองค์กร (Organizational Health) เป็นสำคัญ ในระยะเริ่มแรกของการศึกษาค้นคว้าว่า เป็นการศึกษองค์การ เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับองค์กรให้น่าอยู่ นำทำงาน หรืออย่างน้อยที่สุดให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นระบบและ ได้ข้อเสนอคิดเพิ่มเติมสำหรับการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์ (Healthy Organization) ว่าเป็นสภาพองค์กรคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์กรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์กรในการ แก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งโดยสรุปแล้ว มายส์ ได้ให้ทัศนะของสุขภาพองค์กรว่าเป็นการจัดชุดระบบ เพื่อให้้องค์การสามารถคงทนอยู่ได้อย่างเหมาะสม เป็นระยะเวลานาน ซึ่งมีแนวโน้มสามารถบ่งบอกถึงการประเมินประสิทธิผลองค์กร ในระยะเวลาอันสั้นได้

ฮอย และมิสเคิล (Hoy & Miskel, 1991, p. 234) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์กร (Organizational Health) ของโรงเรียนว่าเป็นกรอบแนวคิดอย่างหนึ่งในการอธิบายบรรยายภาพของโรงเรียน และอธิบายว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดี (Healthy School) จะปลอดจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารมีแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เน้นทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาชั้นนำ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งการกระทำและความคิด อาจารย์ในโรงเรียน ที่มีสุขภาพดีจะผูกพันกับการเรียนการสอนตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูง และสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนัก มีแรงจูงใจในการเรียนสูง ยอมรับในการเรียนเก่งของเพื่อน อุปกรณ์การเรียนการสอนมีอย่างเพียงพอ อาจารย์มีความจริงใจต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในสถาบันของตน

มีอีกแนวความคิดหนึ่ง เกี่ยวกับสุขภาพองค์กรนั้น หมายถึง ชื่อเสียงคุณค่าของสถาบัน กระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียดและหมายถึงความมั่นคงของสถาบันด้วย

(Camron, 1978, p. 614) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ไววิได (Dwividi, 1981, pp. 471-472) ที่เห็นว่าสุขภาพขององค์กรและประสิทธิผลขององค์กรคล้ายคลึงกัน

แมคฟาร์แลนด์ (McFarland, 1979, p. 439) แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีสุขภาพดี จะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of Identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to Test Reality) และอาจิริส (Argyris) ยืนยันว่าในสภาพการที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิต มีการแข่งขัน และพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์กร เป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์กรมีสุขภาพไม่ดี (McFarland, 1979, p. 439) และองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำ องค์กรที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของสมาชิกในองค์กร และองค์กรที่ผู้บริหารไม่เข้าใจ เจตคติความรู้สึก ความคิดของลูกน้อง จะเป็นองค์กรที่อยู่ในภาวะ อันตรายต่อสุขภาพองค์กร

ควิก และควิก (Quick & Quick, 1984, p. 80) เสนอแนวคิดว่าการที่องค์กรมีสุขภาพดีหรือไม่ จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรโดยได้ใช้แนวความคิดของ มอท์ (Mott, 1972) มาเป็นตัวจำแนกได้ว่า องค์กรที่มีสุขภาพดี ต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีการยืดหยุ่น มีความสามารถในการผลิต ถ้าองค์กรการสุขภาพ ไม่ดีจะมีภาวะเสี่ยงต่อประสิทธิผลในระยะยาว และการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งคำจำกัดความนี้ นักการศึกษาที่ศึกษาสุขภาพองค์กรหลายท่าน อ้างอิงและเห็นด้วยกับคำเหล่านี้คือ องค์กรที่ขาดประสิทธิผลเป็นองค์กรที่มีสุขภาพไม่ดี (Owens, 1991, p. 221) เป็นต้น

จากแนวความคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรที่ได้เสนอมานี้ สรุปได้ว่าสุขภาพองค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำรงกิจอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงกล่าวได้ว่า การที่องค์กรจะมีสุขภาพดีนั้น คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลด้วย และการที่จะดำเนินการได้ทั้งสองประเด็นนี้ ก็ขึ้นกับบริหารนั่นเอง เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของบริหารก็คือ การรับผิดชอบต่อสุขภาพขององค์กร (Quick & Quick, 1984, p. 148)

ดังนั้นความจำกัดความของสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่เกิดจากสถานะการปฏิบัติงานตามภารกิจและระดับความรับผิดชอบต่อระบบของสถานศึกษา ซึ่งสามารถสนองตอบการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมทั้ง 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนของสังคม ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อสถานะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม

สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

เกณฑ์บ่งชี้ความสุขภาพดีขององค์กร

สุขภาพขององค์กร เป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรที่มีสุขภาพดี แสดงว่า การบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานราบรื่น และ เดือนไหล สมาชิกในองค์กรมีความสุข มีความพอใจในการทำงาน หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรมีกิจกรรมร่วมกัน และองค์กรที่มีผลผลิตในระดับสูงจากความหมายของการมีสุขภาพดีขององค์กร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา และระบุเกณฑ์บ่งชี้้องค์การที่มีสุขภาพดีไว้ พอสรุปได้ดังนี้

1. การที่องค์กรจะมีสุขภาพดีนั้น จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเกณฑ์ 10 ประการต่อไปนี้ คือ (Owens, 1991, p. 222)

1.1 การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือ การที่บุคลากรในองค์กรต้องเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายขององค์กรจะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) คือ องค์กรต้องการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

1.3 การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) คือ การที่องค์กรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับขององค์กร

1.4 การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Utilization) เป็นใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานที่เหมาะสมไม่มากนักน้อยเกินไป มีความตึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่ทำเกินตัว มีความพอใจในการวางตัวและบทบาทที่องค์กรต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยังรู้สึกว่าองค์กรสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

1.5 ความกลมเกลียว (Cohesiveness) คือการมีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร มีความเคารพซึ่งกันและกัน

1.6 ขวัญ (Morale) เป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียดและไม่พึงพอใจ

1.7 การมีนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovativeness) คือ การที่องค์กรมีการเจริญพัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

1.8 เป็นอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

1.9 มีการปรับตัว (Adaptation) คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคง ทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยาก ที่เกิดจากขบวนการปรับตัวได้ดี

1.10 ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Adequacy) มีความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความพึงพอใจน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ทั้ง 10 ประการดังกล่าว จาโฮดา (Jahoda) และอาจิริส ได้ช่วยกันประเมินโดยใช้เกณฑ์และให้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาว่าคือ ลักษณะของสุขภาพองค์การตามที่ ไมล์ส (Miles) ได้เสนอไว้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือต้องการของระบบ 3 ด้าน คือ ด้านภารกิจ (Task) ด้านการบำรุงรักษา (Maintenance) และด้านความเจริญ และการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and changefulness) (Miles, 1973, pp. 437-441)

1. ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs) ได้แก่

1.1 เป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับและก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ (Goal Focus)

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม มีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลัน

โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน (Communication Adequacy)

1.3 มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง (Optimal Power Equalization)

2. ความต้องการด้านบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ได้แก่

2.1 มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณและความต้องการ (Resource Utilization)

2.2 สมาชิกมีความสามัคคีรักใคร่ สนับสนุน และป้องกันกันเป็นอย่างดี (Cohesiveness)

2.3 สมาชิกมีขวัญและความพึงพอใจในงานดี (Morale) สมบูรณ์

3. ความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness Needs) ได้แก่

3.1 มีนวัตกรรมและวิธีการใหม่ที่จะนำไปสู่การจัดตั้งเป้าหมายใหม่ได้ (Innovativeness)

- 3.2 มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน (Autonomy)
- 3.3 มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้
- 3.4 มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ใช้พลังน้อยและกลไก

ที่แข็งแกร่ง (Problem-Solving Adequacy)

นอกจากนี้ยังมีผู้เสนอเกณฑ์ซึ่งการมีสุขภาพดีขององค์กร โดยให้ความสนใจที่การบรรลุความต้องการพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดของ พาสัน (Pasonian Framework) ดังต่อไปนี้ (Hoy & Miskel, 1991, p. 69) การที่องค์กรจะมีสุขภาพดีนั้น องค์กรต้องสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 2 ประการนี้ได้ เป็นอย่างดี คือ

1. ความต้องการเชิงเครื่องมือ (Instrumental Needs of Adaptation and Goal Achievement) คือ ความต้องการกุศโลบายยุทธวิธี หรือวิธีการในการปรับตัวและปฏิบัติงานให้ สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

2. ความต้องการเชิงการแสดงออก (Expressive Needs of Social and Normative Integration) คือ ความต้องการมีชื่อเสียงและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

นอกจากนี้ อรุณ รักธรรม (2523, หน้า 228-231) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่มีสุขภาพดี 23 ประการด้วยกันคือ

1. สมาชิกทั้งหลายในองค์กรมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถใช้พลังที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ตลอดไป ซึ่งเชื่อว่าของที่ทามาเองด้วยฝีมือจึงมีความรู้สึกเป็นเจ้าของอยู่ด้วยตั้งแต่แรก

2. สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นจึงมีพลังในการแก้ปัญหามากกว่าธรรมดา และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้

3. การแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นกันเองถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมากฐานะทางสังคมหรือขอบเขตด้านลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ดี ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการแก้ปัญหาจะไม่มีเหลืออยู่เลย ผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสในบรรดาสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาดัง ๆ อย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นความคิดในด้านการรู้จักการทำงานเป็นทีม หรือกลุ่ม

4. ความสามารถ ความรู้สึกรับผิดชอบ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับปริมาณงาน เวลา ความเจริญด้านวิชาชีพและหลักการพัฒนาการบริหาร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการวินิจฉัยสั่งการ ส่วนลำดับชั้นในการบังคับบัญชานั้นหาได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยไม่ ความรู้สึกรับผิดชอบส่วนตนจากภายใน หรือความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ มีความสำคัญกว่าอำนาจทางด้านกฎหมาย ซึ่งเป็นสิ่งภายนอก คนจะอยู่ทำงานในสำนักงานหรือไม่ ไม่สำคัญคนทำงานจะรู้สึกเหมือนกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีคำว่าแมวไม่อยู่หนูร่าเริง

5. มีข้อหน้าสังเกตว่า การวางแผนที่ดี การทำงานร่วมกันที่ดี ล้วนทำกันเป็นคณะ มีความรับผิดชอบร่วมกัน

6. มีการยอมรับนับถือความคิดของผู้บริหารงานในระดับรองลงมาเป็นอย่างมาก หัวหน้าที่ดีต้องรู้จักใช้คนเก่งให้เป็นประโยชน์ จะได้นำความสามารถเหล่านั้นมาผนึกกำลังกัน ซึ่งความรู้ที่งานไม่ใช่คน

7. การพิจารณาปัญหาใดๆ ก็ตาม ต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพของบุคคลและความต้องการของบุคคลด้วย พฤติการณ์ที่ออกมาจากสัมพันธภาพนั้นจะมีส่วนเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งนี้เป็นสำคัญ

8. มีการนำหลักการร่วมมือร่วมใจเข้ามาใช้อย่างเสรี ทุกคนพร้อมที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น และในทำนองเดียวกัน ผู้อื่น ๆ ก็พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือด้วยเหมือนกัน วิธีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันดำเนินไปอย่างกว้างขวาง ถึงแม้ว่าจะมีการแข่งขันกันบ้างระหว่างบุคคลที่ดี กลุ่มที่ดี แต่การแข่งขันดังกล่าวก็เป็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างแน่นแฟ้น มิใช่มุ่งแต่เอาชนะแต่เพียงอย่างเดียว

9. เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นสมาชิกจะผนึกกำลังกันอย่างรวดเร็วเข้าแก้ไขสถานการณ์ จนกระทั่งวิกฤตการณ์ดังกล่าวสลายตัวไปในที่สุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือรู้จักว่าภัยมาแล้วเราต้องช่วยเหลือกัน

10. ความขัดแย้งต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวินิจฉัยสั่งการและเจริญเติบโตของบุคคล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องนำข้อขัดแย้งดังกล่าวมาพิจารณาแก้ไขโดยเปิดเผยให้บังเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากว่ามนุษย์เรานั้นเมื่อต้องการอะไรก็จะพูดออกมาและก็หวังที่จะให้บุคคลอื่นกระทำเช่นนั้นเหมือนกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือความขัดแย้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในองค์การ

11. ได้มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางถึงเรื่องการนำหลักความตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และหาแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้อื่น การให้ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับ และการให้คำแนะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่ามนุษย์เรานั้นมองตัวเองและผู้อื่นว่าเป็นผู้มีความสามารถและพัฒนาแล้ว

12. มีการร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าของงานอยู่เป็นประจำ เป็นการตรวจสอบงานที่ปฏิบัติโดยกลุ่ม ถือว่าคนอื่นรู้ดีกว่าเราและสามารถมองเป็นปัญหาของบุคคลอื่นได้

13. สัมพันธภาพที่มีอยู่ต่อกันเต็มไปด้วยความซื่อสัตย์ เพราะมนุษย์เรานั้นมีความผูกพันกันอยู่ตลอดเวลา มิใช่อยู่เฉยๆ

14. บรรดาสมาชิกทั้งหลายต่างมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์กรแล้วแต่กรณี สมาชิกทุกคนย่อมเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ถือว่าสถานที่ทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง และมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน

15. ภาวะความเป็นผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มากสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งแบบและบุคคล เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่

16. มีระดับในด้านความไว้วางใจกัน ความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองสูง มีความสามารถรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรสูงมาก

17. มีการยอมรับในเรื่องการเสี่ยง โดยถือว่าเป็นเงื่อนไขอันหนึ่งของความเจริญเติบโต และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การเสี่ยงหรือความกล้าได้กล้าเสียเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของความกล้าหาญ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

18. ยึดหลักที่ว่า ได้เรียนรู้อะไรบ้างจากความผิดพลาดแต่ละครั้งที่เกิดขึ้น

19. ภาระการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพนั้นนับว่าเป็นเรื่องที่ต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา และจะต้องร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขให้ดีขึ้นจนได้

20. โครงสร้างขององค์กรที่ดี ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ก็ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแบบแผนที่กำหนดขึ้น เพื่อช่วยเหลือให้สมาชิกขององค์กรได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเพื่อที่จะเอาไว้ปกป้องคุ้มครององค์กรให้มีชีวิตยั่งยืนต่อไปได้เท่านั้น หาได้เป็นขวากหนามสกัดกั้นความเจริญเติบโตของสมาชิกแต่ละคนแต่อย่างใดไม่ เพราะสมาชิกขององค์กรทุกคนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

21. ความสำนึกในระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งยังคงมีอยู่ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เทียบอัตราส่วนกันแล้ว ความคิดริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์ที่มีอยู่สูงกว่ามาก เรื่องใดที่ล้ำสมัยจะได้รับการพิจารณา และยกเลิกไปในที่สุด

22. องค์กรเองก็ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา เพราะสมาชิกขององค์กรทุกๆ คนคอยให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตขององค์กร

23. การร่วมมือกันแก้ไขสภาพที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกให้หมดสิ้นไป เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคน เพราะมันเป็นความรับผิดชอบร่วมกันที่จะรักษาองค์กรไว้

ทางตรงกันข้าม ความไม่สมบูรณ์ขององค์กรหมายถึงความไม่เกิดผลสำเร็จอย่างมั่นคง องค์กรจะต่อสู้กับสิ่งแวดล้อมภายนอกไม่เป็นผลในระยะยาว นั่นคือความไม่สมบูรณ์ขององค์กรสามารถทำให้ค่อย ๆ ลดลงไปได้ และนอกจากนี้ อรุณ รักธรรม (2523, หน้า 231) ได้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์นั้นมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. โดยทั่ว ๆ ไปมีการอุทิศจิตใจให้กับวัตถุประสงค์ขององค์การเพียงเล็กน้อย ยกเว้นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงๆ เพียงบางส่วนเท่านั้น
2. ผู้ทำงานมองเห็นปัญหาและข้อผิดพลาดต่าง ๆ ถูกปิดบังซ่อนเร้นไว้จนเกิดความเคยชิน ผู้ที่ทำงานพูดเรื่องความยุ่งยากต่างๆ ในที่ทำงานที่บ้านหรือในร้านอาหารทั่วไป ไม่ได้นำเรื่องเหล่านั้นไปพูดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ปัจจัยต่าง ๆ จากภายนอกทำความยุ่งยากในการแก้ปัญหา มีฐานะและตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนภูมิขององค์การ มีความสำคัญมากกว่าการแก้ปัญหา ทุกหน่วยมีส่วนเกี่ยวพันกันอย่างมากแต่เพียงผิวเผินแทนที่จะมีส่วนเกี่ยวพันกันอย่างจริงจัง ผู้ที่ทำงานแบบพิชิตสุภาพอ่อนโยนต่อผู้บังคับบัญชา แต่ก็ปิดบังปัญหาต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกับความไม่เห็นพ้องต้องกันถูกเก็บอยู่ในความนิ่งเฉย จะทำงานเมื่อมีคนสั่งเท่านั้น
4. บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูง พยายามวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เรื่องดังกล่าวกลายเป็นปัญหาลูกตั้งค้ำ และทำการวินิจฉัยปัญหา โดยที่มีข่าวสาร ข้อมูล และข้อเสนอแนะไม่เพียงพอ ผู้ที่ทำงานบ่นเรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารงานที่ไม่ตรงต่อเป้าหมาย เช่นนั้นสั่งงานในห้องปรับอากาศ เป็นต้น
5. ผู้บริหารมีความรู้สึกโดดเดี่ยวในการที่จะพยายามทำให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี บางครั้งระเบียบต่าง ๆ นโยบายต่าง ๆ และขบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ได้ได้รับการปฏิบัติตามที่ตั้งความมุ่งหมายไว้ขาดความร่วมมือ
6. การใช้ดุลยพินิจของผู้ได้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ในองค์การไม่ได้รับการยอมรับ นับถือจากวงงานภายนอก คงยอมรับนับถือกันอยู่ภายในวงงานแคบ ๆ ของเขาเท่านั้น
7. ความรู้สึกต่าง ๆ และความต้องการส่วนบุคคล ได้รับการพิจารณาเป็นปัญหาด้านเดียวกัน
8. ผู้ที่ทำงานเกิดการแข่งขัน เมื่อมีความต้องการร่วมกันแต่ละคนเกิดความรู้สึกอิจฉา ริษยาในความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน ทุก ๆ คนรู้ดีว่าการเสาะแสวงหา หรือยอมรับความช่วยเหลือเป็นเครื่องหมายของข้อบกพร่อง การให้ความช่วยเหลือไม่อยู่ในความคิดของแต่ละคน ทุกคนไม่ไว้วางใจกันและกัน ต่างก็พูดในแง่ไม่ดีของกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่กับเรื่องเหล่านี้ การขัดแย้งมีลักษณะ “แพ้-ชนะ” เป็นการหักล้างกัน
9. เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น ทุกคนต้องถอนตัวออก และเริ่มใส่ความซึ่งกันและกัน
10. ความขัดแย้งระหว่างกันส่วนมากถูกเก็บไว้ในใจ และเป็นนโยบายของที่ทำงานมีการถกเถียงกันอยู่เสมอโดยไม่มีจุดจบ

11. การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นยากลำบากมาก บุคคลที่ทำงานไม่มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันทุกคนต้องเรียนจากการกระทำของตนเอง ทุกคนปฏิเสธที่จะยอมรับประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการยอมรับฟังข่าวสารสะท้อนกลับมาของผลงานปฏิบัติงานเพียงเล็กน้อย แล้วก็ไม่สามารถช่วยเหลืออะไรได้มากนัก

12. การใช้ข่าวรสะท้อนกลับมาถูกหลีกเลี่ยง หรือขาดการประเมินผลนั่นเอง

13. สัมพันธภาพโดยทั่ว ๆ ไปเกิดขึ้นโดยไม่จริงใจซึ่งกันและกันถูกปิดบังซ่อนเร้นและมีอยู่ทั่ว ๆ ไปในที่ทำงาน ยืมให้เมื่อเจอหน้า ลับหลังคำทอและนินทา

14. ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกถูกเก็บอยู่ภายในวงงานของตน เขารู้สึกท้อแท้และเบื่อหน่าย และถูกจำกัดความต้องการไว้เพียงเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงของตนเอง ตัวอย่างในที่ประชุมคนนั้นเงียบและดูเหมือนจะยอมรับฟังทุกประการ ขาดบรรยากาศของการหยอกล้อ ทุกคนสนใจเรื่องอย่างอื่นทั้งนั้น เห็นแก่ตัว ขาดระบบ

15. นักบริหารเป็นแบบบิดาที่อยู่ในกรอบของประเพณีเคร่งครัดใครคัดค้านไม่ได้ เป็นโอรส

16. นักบริหารลงมาควบคุมเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ อย่างเฉียบขาดเคร่งครัดและใช้ดุลยพินิจกับเรื่องเหล่านี้มากเกินไป เขาจะเคร่งครัดไม่ให้ความผิกับเรื่องเหล่านี้ หรือพูดอยู่คำเดียว “ยุ่งเกินไปที่จะทำเรื่องนั้น”

17. การเสี่ยงต่อการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก เป็นค่านิยมที่สูงสำหรับผู้บริหารชนิดนี้

18. ทำความผิดครั้งเดียวจะต้องถูกไล่ออก

19. การปฏิบัติงานที่ไม่ดีได้รับการยกย่อง และได้รับการปฏิบัติตามอำเภอใจ บุคลากรบางคนคือเสียกำลังใจ องค์การแย่

20. โครงสร้างขององค์การ นโยบายต่าง ๆ และกระบวนการในการทำงานถึงองค์การให้ล่าช้าให้ล่าช้าอยู่เสมอ ผู้ทำงานไม่ยอมรับรู้ในนโยบายและกระบวนการในการทำงาน ทุกคนปฏิบัติงานไปตามกฎเกณฑ์ของโครงสร้างในองค์การดังกล่าว ทำเท่าที่สั่ง

21. วิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ไม่ได้แพร่หลายออกไป ตกอยู่ในมือของคนบางคนเท่านั้น หวงวิชา

22. ผู้ที่ทำงานต้องกลักรู้สึกความไม่สมหวังเอาไว้ เช่น กล่าวว่า “ผมไม่สามารถทำอะไรครับ มันเป็นความรับผิดชอบของพวกเขาก็จะรักษาเรือให้รอดพ้นจากการจมน้ำได้”

มิติทัศนคติองค์กร

มีมิติต่าง ๆ หลายมิติที่เป็นตัวชี้วัดซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

มายส์ (Miles, 1973, pp. 437-441) ได้เสนอหลักในการตรวจสอบสุขภาพองค์การ ที่สมบูรณ์และไม่สมบูรณ์ไว้ 10 มิติ ดังนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมาย
2. ความเพียงพอของการสื่อสาร
3. ความสมดุลของการใช้อำนาจ
4. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์
5. ความสามัคคี
6. ขวัญและกำลังใจ
7. การนำนวัตกรรมมาใช้
8. ความเป็นอิสระ
9. การปรับตัว
10. ความเพียงพอในการแก้ปัญหา

ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ เป็นตัวชี้ อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหาร องค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหาร องค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 7 มิติ คือ

1. ความเข้มแข็งขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงานข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การจะ ถูกปกป้อง จากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครององค์การ ไม่มีข้อบกพร่อง เป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ ในการเผชิญปัญหาย่างยากจากภายนอก
2. อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่มีต่อผู้บังคับ บัญชา ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชาสามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้
3. การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การที่มีความมิตร เป็นที่พึง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การบริหารที่เน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญต่อ ภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจน ต่อผู้ใต้บังคับ บัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน
5. การสนับสนุนทางทรัพยากร หมายถึง การที่องค์การหรือสำนักงานมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน

7. การเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษานับผลิตสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ มีระเบียบแบบแผนและเคร่งรัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนเรียนหนัก มีความนับถือและยอมรับในความเก่งในด้านการเรียนการสอนของเพื่อน

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะมิติวัดคุณภาพองค์การที่มีความเกี่ยวข้อง และเหมาะสมกับวิทยาลัย คือ ความสามัคคี การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระ ความเพียงพอของการสื่อสาร และการมุ่งเน้นวิชาการ ซึ่งรายละเอียดแต่ละมิติมีดังนี้

ความสามัคคี

คุณภาพองค์การของหน่วยงานในส่วนที่เป็นกระบวนการภายในให้บุคลากรสามารถอยู่ในองค์กรได้ ขนาดของความสามัคคีมีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรเหล่านั้นด้วย ความสามัคคี หมายถึง ความรู้สึกถึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะอยู่ด้วยกันต่อไป และมีความเอื้ออารีต่อกัน รงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2522, หน้า 104 อ้างถึงใน วรรณิ หิรัญญากร, 2546, หน้า 74) ชี้ให้เห็นว่า กลุ่มคนที่มีค่า นิยม เจตคติ และมาตรฐานของพฤติกรรมเหมือนกันมากเท่าไร ความสามัคคีจะมีมากขึ้นเท่านั้น ความสามัคคีของกลุ่มทำให้เกิดผลดีต่อองค์การมาก ถ้ากิจกรรมของกลุ่มเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า กลุ่มที่มีความสามัคคีสูง สมาชิกแต่ละคนจะมีความรู้สึกผูกพันกับกลุ่มมาก จะแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาให้เห็น ได้แก่ การเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานอย่างเสียสละ ยกย่องหมู่คณะและชื่นชมซึ่งกันและกัน พยายามที่จะแสดงว่าตนเป็นสมาชิกของหมู่คณะนั้น ส่วน สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2530, หน้า 65) กล่าวว่า トラบใดที่สมาชิกภายในกลุ่มมีความรู้สึกดีว่า กลุ่มยังเป็นสิ่งดึงดูดใจให้เข้าเป็นสมาชิกอยู่ ความสามัคคีของกลุ่มจะดี และในทางตรงกันข้าม หากกลุ่มไม่สามารถดึงดูดใจสมาชิกได้ สมาชิกจะไม่คำนึงถึงมิตรภาพความนับถือจะค่อย ๆ หดหายไป พฤติกรรมของความสามัคคีตามทัศนะของ รงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2522, หน้า 105 อ้างถึงใน วรรณิ หิรัญญากร, 2546, หน้า 74) มีความเห็นว่าความสามัคคีมีความเกี่ยวพันโดยตรงกับพฤติกรรมของกลุ่ม กลุ่มที่มีความสามัคคีกันมาก สมาชิกของกลุ่มมีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมที่คล้ายกันมาก ความสามัคคีจึงเป็นปัจจัยเสริมซึ่งกันและกัน ถ้าสมาชิกต้องการจะเปลี่ยนแปลงมาตรฐานของพฤติกรรมให้ดีขึ้น สมาชิกคนอื่น ๆ จะพิจารณาว่าหากเปลี่ยนไปใน

ทางที่เป็นประโยชน์ เขาก็ยินดีปฏิบัติ และเป็นการปฏิบัติที่ค่อนข้างถาวร ให้พลังสูงในการทำงาน ส่วน ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530, หน้า 51) กล่าวว่า หากกลุ่มมีความสามัคคีอย่างเหนียวแน่น ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผลจากความร่วมมือจะสร้างความรู้สึกรักพอใจในการทำงาน และแรงกดดันของกลุ่มสามารถทำให้สมาชิกปฏิบัติตามที่กลุ่มต้องการได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีต่อฝ่ายบริหารได้

จากข้อความดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความสามัคคีสามารถดึงศักยภาพในการทำงานของคนออกมาใช้ได้มาก และเต็มตามที่บุคคลมีอยู่บุคคลในกลุ่มรู้สึกพอใจและเป็นสุขที่ได้ใช้ด้วยจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงาน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การและ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การด้วย

การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ซึ่งเป็นแบบผู้นำที่เน้นคนงานหรือผู้ร่วมงานเป็นหลัก

ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำซึ่งให้ความสำคัญต่อคนงาน หรือผู้ร่วมงานเป็นหลัก หรือมุ่งความสัมพันธ์จะมีลักษณะดังนี้

1. มีความมั่นใจในการเป็นผู้นำ และเห็นคุณค่าของคนงานเสมอและจะสนใจในความสำเร็จและทุกข์สุขของคนในบังคับบัญชาของตน
2. จะไม่ทำตนเป็นผู้คอยขัดขวางหรือรบกวนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงข้ามกลับจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือเอื้อหนุนและสนับสนุน
3. มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และยินดีเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีอิสระเต็มที่ในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. พยายามเสริมสร้างให้คนงานมีความจงรักภักดี ด้วยการใช้วิธีให้คนมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ และให้ร่วมในการตัดสินใจปัญหาที่จะมีผลกระทบ หรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในส่วนของเขา

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านผู้ร่วมงานจะเน้นความสามารถของงานมากกว่าผู้ร่วมงาน ซึ่งย่อมทำให้มีการควบคุมงานมาก และผู้ร่วมงานจะมีอิสระเล็กน้อย ส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านผู้ร่วมงานสัมพันธ์จะเห็นความสำคัญที่ตัวผู้ร่วมงานมากกว่างานที่ทำ ผู้นำหรือผู้บริหารชนิดนี้จะเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงานและจะพยายามจัดกลุ่มของผู้ร่วมงานให้เหมาะสมที่สุดอย่างไรก็ตามถึงแม้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้ง 2 แบบจะเป็นพฤติกรรมที่ตรงกันข้าม และเป็น

พฤติกรรมที่แตกต่างหากจากกันโดยสิ้นเชิง แต่ผู้บริหารส่วนมากจะมีพฤติกรรมผสมของผู้นำทั้งสองแบบ แต่เป็นส่วนผสมที่มีปริมาณแตกต่างกันไป ทำให้บางคนมีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้นำแบบมุงงาน บางคนเป็นผู้นำแบบมุงสัมพันธภาพ

การบริหารแบบกิจสัมพันธ์

การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนขององค์การการควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปอย่างใกล้ชิดไม่คำนึงถึงความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเน้นให้งานบรรลุตามเป้าหมาย หรือให้ความสำคัญต่องานเป็นหลัก สำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ซึ่งให้ความสำคัญต่องานเป็นหลัก หรือมุงงาน จะมีลักษณะดังนี้

1. อาจมีความสนใจ หรือให้ความสำคัญต่องานที่ทำ
2. ถือว่าคนงานเป็นสื่อหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้
3. เพื่อให้สำเร็จผลในงานที่ทำ เขาจึงต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดมิให้งานที่ทำนั้นต้องเสียหาย
4. ไม่พยายามมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองและถือว่าอำนาจในการตัดสินใจจะเป็นสิทธิขาดของเขาแต่ผู้เดียว

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเทคนิคการบริหารงานหรือภาวะผู้นำมีผู้เรียกกันหลายอย่าง เช่น การเป็นผู้นำ ความผู้นำ หรือประมุขศิลป์ แต่ก็มาจากภาษาอังกฤษคำเดียวกัน คือ Leadership ในที่นี้จะใช้คำว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการทางการบริหารให้คำนิยามและแนวคิดไว้หลายคน กิติ ตยัคคานนท์ (2532, หน้า 22) ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำคือ ศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ สมยศ นาวิการ (2524, หน้า 113) ได้ให้ข้อคิดว่าภาวะผู้นำคือ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 219-220) ที่ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำคือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และ สุเมธ เดียววิเศษ (2527, หน้า 51)

ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า นักวิชาการด้านบริหารนอกจากจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันในความหมายของผู้นำแล้ว ยังมีความคิดเห็นในเรื่อง ภาวะผู้นำอีกด้วย

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารอย่างมากเนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นภาระหน้าที่อันจำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้อง อำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม (สมพงศ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 220) ลักษณะผู้นำหรือแบบของความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของงานในองค์กร แบบผู้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารจะช่วยชี้ให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงได้มีการศึกษาวิจัยแบบของผู้นำอย่างมากพอสมควร และได้แบ่งแบบของผู้นำไว้ต่าง ๆ กัน แต่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กล่าวถึงแบบของผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์หรือการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์หรือการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ (สุเมธ เตียวอิศรศ, 2527, หน้า 62)

โดยสรุป ภาวะผู้นำหรือเทคนิคการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างคนและสร้างงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงานซึ่งเป็นเครื่องมือหรือสื่อที่จะบอกได้ว่า การบริหารสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า บทบาทของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นจึงได้ระบุให้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเน้นงานและคน เป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์กรของหน่วยงาน เพราะมีงานวิจัยหลายเรื่องให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมักมีองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักด้วย

การสนับสนุนทรัพยากร

ทรัพยากรในการบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบด้านการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ประโยชน์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามอุดมการณ์ที่ตั้งไว้ซึ่งอาจทำได้โดย “การลด” “การเพิ่ม” หรือ “การทำให้เท่าเดิม” เพื่อให้การจัดการกับทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ในเวลาอันรวดเร็ว กล่าวคือ

1. มีการ “ลด” ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น

2. มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์ “เท่าเดิม” และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการ “เพิ่มคุณภาพ” หรือผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนให้มากขึ้น นั่นคือการลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดีขึ้น

3. มีการ “เพิ่ม” ทรัพยากรบุคคล เงิน เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาสูงสุด

การใช้ทรัพยากรจะใช้อย่างใดขึ้นอยู่กับความสามารถและสถานการณ์แวดล้อม แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ การดำเนินการเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารที่สามารถดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทุกกลุ่มประสบการณ์ สุขภาพอนามัยดี และมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ แสดงว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร โรงเรียนหรือสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป., หน้า 10)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่ง ที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินการในหน่วยงาน เพราะความสามารถของผู้บริหารจะอยู่ที่การใช้บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด

ดังนั้น การสนับสนุนทรัพยากร เป็นภาระหน้าที่ ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพราะเป็นเรื่องของการให้ทรัพยากรทางการบริหาร ด้านการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ดังนั้นการดำเนินงานตามขอบข่ายของงานเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้บริหารรู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

ในโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ หัวใจหลักของการใช้ทรัพยากรคือการได้สนับสนุนทรัพยากรบุคคลให้ ครู อาจารย์ แต่ละคนมีความรู้สึกว่า ตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้ครูใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ การทำงานของบุคลากร จะเป็นไปตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน อีกทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลีลา สนิทานเคราะห์ (2530, หน้า 129) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก เจตคติของคนในหน่วยงานที่ต้องงานบุคคล เพื่อร่วมงานและองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

เอ็ด สาระภูมิ (2529, หน้า 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจและแสดงออกทางอารมณ์ของคนอื่นจะก่อให้เกิดกำลังใจ ที่จะให้ความร่วมมือและมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ฟลิปโป (Flippo, 1971, p. 141) กล่าวว่า กำลังขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจ หรือท่าทีความรู้สึกรักของแต่ละคนหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งแสดงออกในลักษณะที่มีความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานซึ่งกันและกัน

จากความหมายที่นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ไว้ สรุปว่า ขวัญเป็นความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และบุคคลแสดงออกเป็นพฤติกรรมรูปต่าง ๆ ในองค์การนั้น ๆ พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นไปในทางที่ดีด้วย ในทางตรงข้ามขวัญไม่ดีก็คือระดับของความรู้สึกไม่ดีที่มีต่องานและบุคคลในองค์การพฤติกรรมที่แสดงออกย่อมไม่ส่งผลให้งานที่ทำประสบความสำเร็จได้

ความเป็นอิสระ

องค์การที่มีความเป็นอิสระสูงในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะขององค์การที่สมบูรณ์ ซึ่งจะส่งเสริมให้องค์การเจริญเติบโตต่อไปอาจมีผลต่อเนื่องจากการใช้นวัตกรรมขององค์การ คนที่มีความคิดใหม่ ๆ และต้องการใช้นวัตกรรมมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าไม่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในงานที่ครูอาจารย์กำลังทำอยู่ งานก็ไม่เปลี่ยนแปลงและเมื่อเป็นเช่นนี้ ในทุกส่วนขององค์การ แล้วความเจริญเติบโตขององค์การย่อมมิได้ค่อนข้างยาก ซึ่ง กริช สืบสนธิ์ (2535, หน้า 16-17) ได้สรุปไว้เช่นเดียวกันว่าองค์การที่มีความสำเร็จสูงนั้นจะต้องมีการปกครองตนเองและมีอิสระในระดับสูง ซึ่งหมายถึงผู้บริหารจำเป็นต้องทราบว่า อะไรควรควบคุม และอะไรควรให้เขากระทำตัวเอง ความเป็นอิสระจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการเจริญเติบโตขององค์การ

นอกจากนี้ ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 29) บันทึกไว้ว่า ผู้บริหารซึ่งจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ข้อมูลย้อนกลับมีอิสระและมีเอกลักษณ์ในการทำงานของเขาเอง ทำให้เขามีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จสูง มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น และ ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530, หน้า 146-147) กล่าวไว้ว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนจะแสดงความสามารถและแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำงานได้เต็มกำลังความสามารถของตนเองได้ ในภาวะขององค์การที่ให้อิสระภาพ และการบังคับอย่างจำกัด ถ้าผู้บังคับบัญชาคนใดบริหารโดยให้ความเป็นอิสระ ในการทำงานของผู้คนในปริมาณที่เหมาะสมแล้ว พฤติกรรมที่สังเกตได้จะออกมาในลักษณะ เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่อยู่การปฏิบัติไม่แตกต่างไปจากเมื่อผู้บังคับบัญชาอยู่ แต่ถ้าผู้บริหารใช้วิธีการนิเทศอย่างเข้มงวด ทำให้ครูอาจารย์มองไปว่าเป้าหมายของเขาถูกบีบบังคับโดยอาจารย์ใหญ่ ครูจะรักษาระเบียบวินัยได้ก็โดยการควบคุม ซึ่งถ้าผู้บริหารไม่อยู่จะเกิดความเสียหายต่องานได้ ทั้งนี้เป็นด้วยเหตุที่คนมีความต้องการและมีหลายขั้น

ความเพียงพอของการสื่อสาร การสื่อสาร คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างหน่วยงาน ฝ่ายงาน และบุคคล ทุกระดับในองค์กรมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กรและสังคมซึ่งสามารถแปรปรวนได้ตามสถานการณ์ (กริช สืบสนธิ์, 2535, หน้า 9)

คาทซ์ และคาน (กริช สืบสนธิ์, 2535, หน้า 7 อ้างอิงจาก Katz & Khan, 1966) ให้ความหมายว่า การสื่อสารคือ การถ่ายทอดข่าวสาร แลกเปลี่ยนข่าวสาร ดีความ หรือใช้ความหมายของข่าวสารในหน่วยงาน องค์กร และหน่วยงานเป็นระบบเปิดเสรี ซึ่งได้นำเอาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มาสร้างความสัมพันธ์กับข่าวสารเป็นพลังผลักดันที่มีประสิทธิภาพ

การมุ่งเน้นวิชาการ งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ และเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ซึ่ง สมบัติ พันธุ์คง (2520, หน้า 28-29) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือครูใหญ่ต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นผู้นำครูในด้านวิชาการเพราะหน้าที่ของโรงเรียน คือ การให้ความรู้และประสบการณ์แก่นักเรียนในด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการเป็นกิจกรรมที่กว้างขวางที่มีองค์ประกอบ คือ หลักสูตร การสอน การจัดอุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดผล ประเมินผล การนิเทศการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู

เครื่องมือวัดสุขภาพองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า นักการศึกษาได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะสุขภาพของสถานศึกษา ดังนี้

1. เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การทางการศึกษา (Organizational Health Inventory หรือ OHI) เป็นเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาโดย ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987) ประกอบด้วยมิติที่บ่งชี้การมีสุขภาพองค์การมี 7 มิติ ได้แก่ ความเข้มแข็งของสถาบัน อิทธิพลของผู้บริหาร การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และการเน้นวิชาการ

เครื่องมือทั้งชุดประกอบด้วยข้อคำถาม 44 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นรายมิติดังนี้
 ความเข้มแข็งของสถาบัน = .91 อิทธิพลของผู้บริหาร = .87 การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ = .90
 การบริหารที่เน้นงาน = .89 การสนับสนุนทรัพยากร = .95 ขวัญ = .92 การเน้นวิชาการ = .93
 (Hoy & Feldman, 1987, p. 33) การประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จากเกิดขึ้นน้อยมากถึงเกิดบ่อยมาก โดยมีค่าคะแนนดังนี้

เกิดขึ้นน้อยมากให้ 1 คะแนน

เกิดขึ้นบางครั้งให้ 2 คะแนน

เกิดขึ้นบ่อยให้ 3 คะแนน

เกิดบ่อยมากให้ 4 คะแนน

สำหรับข้อที่เป็นคำถามภาคินิเสธ ให้คะแนนตรงข้ามกัน เมื่อรวมคะแนนมาตรฐานของทั้ง 7 มิติแล้ว โรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานสูงกว่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ย จะเป็นโรงเรียนที่มีสุขภาพดีกว่าโรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเป็นโรงเรียนที่มีสุขภาพดี โรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานต่ำกว่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยจะเป็นโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่ดี

2. เครื่องมือประเมินระดับสุขภาพองค์การ (A Guide for Examining Levels of Organizational Health) คลาร์กและแฟร์แมน (Clark & Fairman, 1983, pp. 110-111) เป็นเครื่องมือที่ใช้หาระดับของสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย ข้อความที่ระบุรายละเอียดตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้วัด 10 ตัวแปร คือ การบรรจุเป้าหมาย การสื่อสารที่เพียงพอ การใช้อำนาจที่เหมาะสม การใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ความสามัคคี ขวัญ นวัตกรรม ความเป็นอิสระ การปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหา และสุขภาพองค์การ การใช้คะแนนเป็นการประมาณค่า 3 ช่วงคะแนน จาก ต่ำ ปานกลาง และสูง

3. เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา (OHI-E) (Organizational Health Inventory-Elementary) เป็นเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาโดย พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990 cited in Hoy & Kottkamp, 1991, pp. 93-95) ประกอบด้วยมิติที่บ่งชี้การมีสุขภาพองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ บุคลากรของสถาบันภาวะผู้นำเจ้าหน้าที่เพื่อนร่วมงาน อิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร ความผูกพันของครู การมุ่งเน้นวิชาการ

เครื่องมือทั้งชุดประกอบด้วยข้อคำถาม 37 ข้อ ในจำนวนนี้มีอยู่ 8 ข้อ ที่เป็นข้อคำถามแบบนิเสธคือ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 28, 37 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้บุรณภาพของสถาบัน = .90 ภาวะผู้นำเจ้าหน้าที่เพื่อนร่วมงาน = .95 อิทธิพลการจัดสรรทรัพยากร = .89 ความผูกพันของครู = .94 การมุ่งเน้นวิชาการ = .87 พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990 cited in Hoy & Kottkamp, 1991, pp. 198-199) การประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จากเกิดขึ้นน้อยมากถึงเกิดขึ้นบ่อยมากโดยมีค่าคะแนนดังนี้

เกิดขึ้นน้อยมากให้ 1 คะแนน

เกิดขึ้นบางครั้งให้ 2 คะแนน

เกิดขึ้นบ่อยให้ 3 คะแนน

เกิดขึ้นบ่อยมากให้ 4 คะแนน

สำหรับข้อที่เป็นคำถามภาคนิเสธ ให้คะแนนตรงข้ามกัน เมื่อรวมคะแนนมาตรฐานของทั้ง 5 ด้านแล้ว โรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานสูงกว่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ย จะเป็นโรงเรียนที่มีสุขภาพดีกว่าโรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า นั่นแสดงว่าโรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานสูงกว่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเป็นโรงเรียนที่มีสุขภาพดี โรงเรียนที่มีคะแนนมาตรฐานต่ำกว่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยจะเป็นโรงเรียนที่มีสุขภาพไม่ดี

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเอาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI-E) ของ พอดเกอร์สกี (Podgruski, 1990) และผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเอาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) ของ ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987 citing Hoy & Forsyth, 1986, p. 161) ประกอบกับ คลาร์ก และแฟร์แมน (Clark & Fairman, 1983, pp. 110-111) มาผสมผสานกัน และได้ปรับปรุง พัฒนา เครื่องมือของ ชัยชาญ ชัยหาร (2533, หน้า 216-220) เรื่องการสร้างเครื่องมือ และการประเมิน เครื่องมือสำหรับการประเมินสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสงขลา และของ พรรณี สุวดี (2537, หน้า 304-309) เรื่องการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร โดยจะใช้วัดมิติสุขภาพองค์การใน 8 มิติ ได้แก่ ความสามัคคี การบริหารงานแบบมิตรสัมพันธ์ การบริหารงานแบบกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระ ความเพียงพอของการสื่อสาร และการมุ่งเน้นทางวิชาการ รวมทั้งหมดประมาณ 72 ข้อ แล้ว ผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจาก น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ประสิทธิผลองค์การ: วิทยาลัย

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหาร และองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด คำว่าประสิทธิผลมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และความสำเร็จของงาน ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 2) ได้เสนอความคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพนักเศรษฐศาสตร์ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลกำไร หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return of Investment) ประสิทธิภาพของนักวิทยาศาสตร์ จะเป็นเรื่องของผลผลิตใหม่ ซึ่งอยู่ในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ประสิทธิภาพของผู้จัดการฝ่ายผลิตจะมองในรูปของ

ประสิทธิภาพหรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ แต่ประสิทธิผลของนักสังคมสงเคราะห์จะมองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อแตกต่างระหว่างประสิทธิผลกับประสิทธิภาพ คำจำกัดความและความหมายของคำว่า ประสิทธิผลกับประสิทธิภาพขององค์กร ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลายและแตกต่างกันไป ตามแนวคิดและตามสาขาวิชาของตนดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 22) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง ส่วนความมีประสิทธิภาพจะเป็นการวัดต้นทุนของทรัพยากร เทียบกับผลงานที่ทำได้ นั่นคือ การนำเอาผลผลิตที่ทำการออกมาได้เปรียบเทียบกับทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้มีการใช้ไปเพื่อการผลิต หรือก็คือการวัดอัตราส่วนของผลผลิต (Outputs) ต่อด้านทุนที่ใช้ไป (Inputs) นั่นเอง

ธีรวุฒิ บุญโสภณ (2542, หน้า 28-29) กล่าวว่า เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ มีข้อแตกต่างดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วง หรือสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ทุกประการ โดยการนำเอาผลงานมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ถ้าผลงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ทุกประการ แสดงว่ามีประสิทธิภาพ แต่งานที่มีประสิทธิภาพนี้อาจไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เช่น สิ้นเปลืองงบประมาณ เสียเวลามากไป ผู้ร่วมงานไม่มีความพึงพอใจ เป็นต้น ตัวอย่างเช่น วิทยาลัยเทคนิคแห่งหนึ่งได้วางแผนนโยบายไว้ว่า ปีการศึกษา 2534 จะรับนักศึกษาแผนกช่างกลโรงงาน ระดับ ปวช.1 จำนวน 40 คน และตั้งเป้าหมายไว้ว่านักศึกษาที่เข้าเรียนช่างกลโรงงานชั้นปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2534 จะสำเร็จหลักสูตร ปวช. จำนวน 40 คน ในปี พ.ศ.2536 ถ้านักศึกษาสำเร็จได้ตามที่หวังผลไว้ก็แสดงว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งกล่าวได้ว่างานนี้มีประสิทธิภาพ ส่วนจะต้องสิ้นเปลืองงบประมาณเท่าไร วัสดุจะเข้าไปเท่าใด หรือคณาจารย์ที่รับผิดชอบในการสอนต้องเสียเวลาและทำงานหนักเพียงใดจะไม่คำนึงถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไป หรือสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ทุกประการที่คาดหวังไว้ในลักษณะที่ได้ผลงานมากกว่าทุนที่ลงไป และเป็นที่พึงพอใจของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในผลงานที่ปรากฏออกมา สรุปได้ว่า ความหมายของประสิทธิภาพแตกต่างจากประสิทธิผลในลักษณะที่ประสิทธิผลเป็นการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างเดียวนั้น ส่วนประสิทธิภาพนั้นเป็นผลงานที่สำเร็จออกตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เน้นในด้านการประหยัดเกี่ยวกับเงิน แรงงาน เวลา วัสดุต่าง ๆ ที่ใช้และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

การประเมินประสิทธิผลของวิทยาลัย ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้ว จะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็น

อย่างไร ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์การ จะต้องอาศัยหลักเกณฑ์ หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน ซึ่ง ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 185-187) ได้แยกแนวทางออกเป็น 3 แนวทางด้วยกันคือ

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (The Goal Approach)
 2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Approach)
 3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multi Criteria of Effectiveness)
- ซึ่งในแต่ละแนวทางพอสรุปได้ดังนี้

3.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ เช่น วัดความสำเร็จ และความสารถในด้านการผลิต วัดความสำเร็จจากผลกำไร ฯลฯ

3.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันกันจึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ ซึ่ง ซีซอร์ และ ยัชแมน (Seashore & Yuchthman) ได้ใช้แนวความคิดนี้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่า องค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นก็จะมีประสิทธิผลมากกว่า (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529, หน้า 60-61)

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างเพื่อพิจารณาผลสำเร็จขององค์การ ซึ่งผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลโดยวิธีนี้ได้แก่

มาโฮนี และเวทส์เชล (Steers, 1977, p. 44 citing Mahoney & Weitzel, 1969) ให้ทรรศนะว่า เกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวความคิดในเรื่องการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ เกณฑ์หลายเกณฑ์ เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะและสภาพขององค์การได้

เครื่องมือวัดประสิทธิผลของวิทยาลัย แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลดังกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้เห็นว่า การประเมินประสิทธิผลของวิทยาลัย ควรใช้เกณฑ์หลายอย่างเพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าเป็น ประสิทธิผลของวิทยาลัย ทั้งหมดได้ (Hoy & Miskel, 1991, p. 381) และเครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่างเป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัย มีการตั้งสมมุติฐาน นำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลจากการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือ ได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียว ซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร (กรณี กิริติบุตร, 2529, หน้า 187) และ สเตียร์ส (รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 184 อ้างอิงจาก Steers, 1977) กล่าวว่า ทั้งนี้เพราะองค์กรโดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่า 1 ประการ

วิธีการประเมินประสิทธิผล วิธีการในการประเมินผลงานหรือประสิทธิผลตามมาตรฐานสากล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2525, หน้า 202-215)

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นวิธีที่ใช้ในการประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละคน ใช้ประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคน แยกกันในแต่ละครั้ง โดยไม่มีการนำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้ที่ต้องการประเมินเหล่านั้น การประเมินเหล่านี้มี 7 วิธี คือ

1. วิธีการประเมินตามขีดขนาดหรือมาตรา (Graphic Rating Scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากวิธีหนึ่ง และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่ที่สุด การประเมินวิธีนี้ ผู้ทำการประเมินจะประเมินตามแบบฟอร์มการประเมินที่มีขีดขนาด (Scale) ของการประเมินเรื่องต่าง ๆ แต่ละข้อจากสูงไปต่ำ

2. วิธีการประเมินด้วยวิธีบังคับเลือก (Forced Choice) การประเมินวิธีนี้ผู้ทำการประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะจากชุดของข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมินจะต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกว่าข้อความอันไหนเหมาะสมที่สุด

3. วิธีการประเมินโดยเขียนเป็นคำบรรยาย (Essay Evaluation) เป็นวิธีการที่ผู้ประเมินจะต้องบรรยายถึงจุดดี และจุดบกพร่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ส่วนใหญ่มักจะใช้ควบคู่กับการประเมินแบบมาตราหรือขีดขนาด โดยผู้ประเมินจะเขียนคำบรรยายสรุปผลของแต่ละ Scale ออกมา

4. วิธีการบริหารตามเป้าหมาย (Management by Objectives) เป็นวิธีการประเมินที่ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้า และผู้ถูกประเมินจะต้องรายงานเหตุผล กรณีที่ไม่สามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้

5. วิธีการประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique) ผู้ชำนาญการด้านการบริหารงานบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติงาน จะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของ

ผู้ถูกประเมิน ทั้งในแง่ดีที่สุดและในแง่ที่เลวที่สุด โดยจัดแบ่งเป็นกลุ่ม และให้ผู้ประเมินทำการประเมินการระบุข้อที่เป็นข้อดีต่างๆ ที่ผู้ถูกประเมินควรจะต้องทำได้ และถ้าทำได้ก็จะนับว่าเป็นข้อดี และรวมทั้งข้อที่จะเป็นข้อที่ไม่ดี ถ้าหากผู้ถูกประเมินกระทำออกมาเช่นนั้นก็จะเป็ข้อเสีย

6. วิธีการประเมินด้วยการขีดเครื่องหมาย (Checklist และ Weighted Checklist) จะมีรายการที่เป็นหัวข้อเรื่อง (Checklist) เรียงลำดับเป็นชุดของคำคุณศัพท์หรือคำบรรยายข้อความต่าง ๆ ให้เลือก ถ้าหากผู้ทำการประเมินคิดว่าผู้ประเมินมีบุคลิกตรงตามที่กล่าวก็จะใส่เครื่องหมายตรงข้อความนั้น ๆ แต่ถ้าหากไม่มีก็จะปล่อยใหว่างไว้ แล้วจึงรวมคะแนนออกมา

7. วิธี Behaviorally Anchored Rating Scales วิธีการนี้จะประเมินด้วยการให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดบรรยายสภาพที่นำมาจัดกลุ่มเป็นประเภทเพื่อทำการประเมินดังกล่าว

กลุ่มที่สอง วิธีประเมินที่ใช้กับคนหลาย ๆ คน พร้อมกัน เป็นวิธีที่ใช้กับผู้ถูกประเมินแต่ละคนในแต่ละเวลาที่ต่างกัน เป็นการประเมินผู้ถูกประเมินหลายๆ คนเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ที่ทำการประเมินและกระทำในครั้งเดียวกัน วิธีการนี้แบ่งเป็น 3 วิธีด้วยกันคือ

1. วิธีการจัดลำดับที่ (Ranking) วิธีนี้ผู้ทำการประเมินจะกำหนดว่าผู้ถูกประเมินผู้ใดทำงานดีที่สุด โดยเรียงลำดับจากดีที่สุดไปถึงไม่ดีที่สุด
2. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ (Paired Comparison) วิธีนี้จะทำการประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งก่อน หลังจากนั้นจะเปรียบเทียบบุคคลอื่นกับบุคคลนี้ โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ จนหมดทุกคน
3. วิธีที่เรียกว่า Forced Distribution วิธีนี้ผู้ประเมินจะให้เกรดตามโค้ง โดยให้ผู้ทำการประเมินจะถูกมอบหมายให้ทำการประเมินภายในกรอบของการกระจายที่กำหนดไว้

กลุ่มที่สาม วิธีอื่น ๆ มี 2 วิธีคือ

1. วิธีทดสอบผลงาน (Performance test) หรือออกแบบวิธีการทดสอบผลการปฏิบัติเพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผล แล้วติดตามประเมินว่า ผู้ถูกประเมินนั้นทำงานดีหรือเลวอย่างไร
2. วิธี Field Review technique เป็นวิธีการกำหนดให้มีการใช้ผู้ทำการประเมินจากภายนอก โดยบุคคลผู้ถูกประเมินรวมทั้งผู้บังคับบัญชาของเขาจะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้ที่เข้ามาตรวจสอบหรือทำการประเมินนั้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวัดประสิทธิผลของวิทยาลัยโดยวิธีการประเมินตามขีดขนาดหรือมาตรา โดยผู้ถูกประเมินจะทำเครื่องหมายตรงตามแบบฟอร์มจากน้อยไปหามาก

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย

สภาพขององค์การเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความดีน่านับถือ (Benevolence) ความกระปรี้กระเปร่า (Vitality) และความสามารถมีชีวิตอยู่ต่อไปได้ (Viability) ในกระบวนการบริหารงานภายในและการปฏิบัติงานของสถาบัน (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529, หน้า 71) ดังนั้น สภาพองค์การจึงนำมาใช้ในการพรรณนาถึงความโน้มเอียง (Tendency) ขององค์การ หรือไม่ก็การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สภาพองค์การนั้นเป็นความพยายามที่จะศึกษาและอธิบายขององค์การในเชิงระบบ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529, หน้า 24-25) กล่าวว่า องค์กรในฐานะที่เป็นระบบนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต นอกจากนี้ยังประกอบด้วยข้อมูลย้อนกลับและสิ่งแวดล้อม เมื่อนำไปเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การแล้ว ทุกๆ ส่วนจะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

สำหรับ ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 4) ได้สรุปไว้ว่าองค์กรเป็นระบบสังคมที่มีชีวิตซึ่งมีความต้องการบางอย่างอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่องค์การจำเป็นต้องตอบสนองเพื่อความอยู่รอด หรือเพื่อทำงานต่อไปได้ นอกจากนี้ พาร์สัน (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529, หน้า 4 อ้างอิงจาก Parson, 1964) มองว่าองค์กรเป็นระบบ ซึ่งมุ่งบรรลุถึงเป้าหมาย โดยเป้าหมายจะต้องชัดเจนสามารถใช้ประโยชน์ได้ทางใดทางหนึ่ง กล่าวคือ ผลผลิตขององค์การจะเป็นตัวป้อน หรือปัจจัยนำเข้าของระบบอื่นด้วย และ โอเวนส์ (Owens, 1981, p. 221) บันทึกไว้ว่า ระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาได้มีการกล่าวถึงและยืนยันความจริงเบื้องต้นที่นักศึกษามักจะปฏิเสธก็คือโรงเรียนเป็นองค์การซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับองค์การอื่นๆ การยืนยันในเรื่องนี้ทำให้เกิดผลดีส่วนหนึ่งคือ เกิดความตั้งใจเต็มขั้นในอันที่จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาใช้แนวทางการแก้ปัญหาขององค์การอื่น ๆ มาทดลองแก้ปัญหาที่คล้ายคลึงกันในองค์การของตนเอง องค์การโรงเรียนเป็นองค์การระบบเปิด มีปัจจัยนำเข้าซึ่งได้รับมาจากภายนอกได้แก่ นักเรียน และงบประมาณ องค์การโรงเรียนจะต้องผลิตปัจจัยนำออกได้แก่ ความสำเร็จตามเป้าหมาย เจตคติ และผลการเรียนของนักเรียนน่าจะเป็นไปได้ว่าระหว่างปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออกขององค์การบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายได้ถึงเหตุจูงใจให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏเพื่อให้เป้าหมายสูงสุดบรรลุผล สมาชิกขององค์การจะต้องมีแนวความคิดที่ถูกต้องและมีเหตุผลเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ ในอนาคตความแน่นอน และความชัดเจนของเป้าหมาย จะมีผลทำให้สมาชิกทราบบทบาทของตนเอง มาตรฐานพฤติกรรมของบุคคล ระบบการลงโทษ การให้รางวัล และระเบียบการปฏิบัติงานของบุคลากร จะถูกกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีทำให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการกำหนดระเบียบและพร้อมที่จะปรับปรุงอะไรก็ได้

คำว่าสุขภาพองค์กร (Organizational Health) เป็นสภาพขององค์กรที่เกิดจากสถานะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กรซึ่งสามารถตอบสนองตามข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์และการรักษาระบบแบบแผน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสถานะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน

เป็นที่น่าสังเกตว่า การที่จะพิจารณาตัดสินว่าองค์กรใดมีสุขภาพดีและองค์กรใดมีสุขภาพไม่ดีนั้น ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 7) ได้อธิบายประสิทธิผลขององค์กรคล้ายคลึงกันเป็นอย่างมากกับสุขภาพองค์กร โดยแสดงความเห็นไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรที่จะอยู่รอด ปรับตัวรักษาสภาพและเจริญเติบโตไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 โดยมีความสนใจและเลือกตัวแปรในการวิจัยที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กรและประสิทธิผลองค์กร ได้แก่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า การวิจัยสุขภาพองค์กร เป็นการวิจัยเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือวัดสุขภาพองค์กร และการวิจัยเพื่อค้นหาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น เช่น บรรยากาศองค์กร ความสามารถในการผลิต เป็นต้น เครื่องมือวัดสุขภาพองค์กร หรือ OHI เป็นเครื่องมือที่ใช้มากที่สุด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

บุช (Bush, 1987) ได้ศึกษาสุขภาพองค์กร ความสำเร็จในการจัดการและความสามารถในการผลิต ของหน่วยงานธุรกิจการส่งออกโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่า เครื่องมือ OHI สามารถวัดสุขภาพองค์กรทางธุรกิจได้หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือนี้สามารถวัดได้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความสามารถในการผลิต ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือ OHI สามารถจำแนกองค์กรที่มีสุขภาพดีและไม่ดีได้ และพบว่า ความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์กร และยืนยันว่า ผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของสุขภาพที่ดีในองค์กร

พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครูและสุขภาพของโรงเรียนพบว่า มีมิติต่างๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์การขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนของครู

ลินด์เซย์ (Lindsay, 1991) ศึกษากรณีศึกษา เพื่อตรวจสอบระบบการปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน การศึกษาพบว่าสมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพโรงเรียนและสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน สมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพโรงเรียนและสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

ชัยชาญ ชัยหาร (2533) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสร้างเครื่องมือและการประเมินเครื่องมือสำหรับการประเมินสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยใช้แนวคิดที่ว่าด้วยสุขภาพองค์การของ ไมล์ (Miles, 1973) ผลการสรุปวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ระดับที่เป็นอยู่จริง โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดเล็กมากอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่มากอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนระดับที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูงทุกโรงเรียน
2. สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็น มีความแตกต่างกันโดยภาพรวม โรงเรียนทั้ง 5 ขนาดอยู่ในระดับที่ พอใจ
3. การปรับปรุงระดับสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ขนาด มีข้อเสนอแนะหลายประการ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้พบปะสังสรรค์นอกเวลางานบ้าง ควรกำหนดเป้าหมายให้สามารถปฏิบัติได้ไม่สูงจนเกินไป ควรกระจายข่าวสารให้ครูอาจารย์ได้รับรู้อย่างรวดเร็ว และทันกับเหตุการณ์ด้วย ผู้บริหารควรใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน ในการปกครองบังคับบัญชาครู-อาจารย์ในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานดีขึ้น
4. คุณภาพของเครื่องมือประเมินสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ตามทัศนะของครู-อาจารย์และผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้เครื่องมือไปแล้วโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นของเครื่องมือ ปรากฏว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกันทุกข้อ และไม่มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือดังกล่าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กรหรือสถานศึกษาพอจะกล่าวโดยสรุปดังนี้

วิสุทธิ ราตรี (2532) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน ผลปรากฏว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น มีชาวบ้านให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดี หน่วยงานอื่น ๆ ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนด้วยดี และหมู่บ้านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูง และปัจจัยนอกเหนือจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน พบว่า นุเคราะห์ในโรงเรียน ผู้นำชุมชน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียน

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน โดยการสัมภาษณ์ครู และครูใหญ่ พบว่า โรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลสูงสามารถจัดวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการสอนได้ทันสมัย พร้อมกว่าโรงเรียนเอกชนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ต่ำ จะไม่ดี ผลการสัมภาษณ์ครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีสัมฤทธิ์ต่ำ พบว่า บรรยากาศในการทำงานดี ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจกันดี ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลสูง มีระบบการบริหารเป็นประชาธิปไตย โดยถึงเผด็จการ มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง