

## ขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา ของรัฐของประเทศไทย

### The Capacity and Performance of Public Vocational Education Institutions of Thailand

สมมาตุ มหารักษ์  
sommart@buu.ac.th

#### บทคัดย่อ

จุดประสงค์ของการศึกษานี้มี 3 แนวทางคือ 1) เพื่อสำรวจระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย 2) เพื่อตรวจสอบหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย และ 3) เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย หน่วยของการวิเคราะห์เป็นสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย 6 ประเภท คือ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชย์ และอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากประชากร 423 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 123 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ด้วยแบบสอบถามการวัดแบบ likert - scale 5 ระดับ ความเชื่อมั่นการรวบรวมข้อมูลอยู่ที่ระดับ .970

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการวิเคราะห์ descriptive analysis, ANOVA, Correlation and Regression ผลการศึกษาพบว่าขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอยู่ที่ระดับสูง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้และการเรียนรู้ท่ามกลางชนิดวิทยาลัย 3 ปัจจัย ที่ส่งผลโดยตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินการจากมากที่สุดไปสู่น้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงิน ตามลำดับ แสดงสมการได้ว่า  $y = (0.229)x_1 + (0.119)x_2 + (0.173)x_3$  การค้นพบสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงิน เป็นจุดแข็งสำคัญที่สุดของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย แต่มีจุดอ่อน ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ และพันธสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนั้นขนาดยังเป็นจุดอ่อนสำคัญจากการที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทรัพยากรการเงินแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัย

**คำสำคัญ:** ขีดความสามารถ, ผลการดำเนินการ, สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ

\*นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## Abstract

The purpose of this study was three aims: 1) to explore the capacity and the performance levels of public vocational education institutions of Thailand, 2) to investigate the determinants of the capacity and performance level, and 3) to upgrade the capacity and the performance levels of public vocational education institutions of Thailand. The unit of analysis was public vocational education institutions of Thailand which were categorized into 6 types: Technical colleges, Industrial and Community Education colleges, Vocational colleges, colleges of Agriculture and Technology, Polytechnic colleges, and Commercial colleges and others. The sample was selected by multi-stage random sampling from the population of 423 colleges. The sample of 123 colleges accounted for 60% of the total sample. A 5-point likert-scale questionnaire with the overall reliability of .970 was used to collect the data.

Statistical analysis included descriptive analysis, ANOVA to analyse differences between colleges, Correlation and Regression to test the hypotheses. The result showed that the capacity and the performance of public vocational education institutions of Thailand were at a high level. There was significant difference in Information Technology and knowledge and learning among college types. Technical colleges, Industrial and Community Education colleges, Vocational colleges, Polytechnic colleges, and Commercial colleges and others have more Information Technology than colleges of Agriculture and Technology. As for Vocational colleges have more knowledge and learning than Technical colleges, Industrial and Community Education colleges and colleges of Agriculture and Technology. Likewise, Commercial colleges and others have more knowledge and learning than Technical colleges and colleges of Agriculture and Technology. Three factors positively affecting the performance ranked from the highest to the lowest level were leadership, collaboration and financial resources, respectively. The equation that showed the relationship was  $y = (0.229)x_1 + (0.119)x_2 + (0.173)x_3$ . The findings reflected that leadership, collaboration, and financial resource were the most important strength of the capacity and the performance of public vocational education institutions of Thailand. As size positively related to financial resources as it is not positively related to performance. Size was important weaknesses.

**Keywords:** Capacity, Performance, Public Vocational Education Institutions

## บทนำ

นานมาแล้วที่ระบบการศึกษาไทยเป็นปัญหาที่หลายหน่วยงานพยายามแก้ไขแต่ยังไม่พบทางที่ชัดเจน ทรัพยากรมากมายที่สนับสนุนการศึกษาไทยแต่ลำดับการศึกษาระดับนานาชาติยังคงอยู่ในลำดับต่ำกว่าหลายประเทศ ในอาเซียน และเอเชีย (Kongkiti et al., 2012) การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับคนไทยและประเทศไทย โดย

เฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา ที่มุ่งหมายให้ความรู้และความชำนาญในโลกของการทำงานที่เป็นจริง กำลังคนในระดับอาชีวศึกษาเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ แต่ความสามารถของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของไทยยังขาดการยอมรับในมาตรฐานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่จะตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ (ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์, 2016) หลายปีที่ผ่านมา ระบบการศึกษาไทยรวมทั้งสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา ยังไม่สามารถมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ทำให้ผู้สนใจศึกษาในระดับการศึกษาอาชีวศึกษา ลดลงอย่างต่อเนื่อง จนทำให้แรงงานในระดับนี้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ วิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษาและเทคนิคในประเทศไทยได้รับการสนับสนุนการลงทุนในระดับต่ำ ระบบการศึกษาอาชีวศึกษาขาดงบประมาณขาดการช่วยเหลือขนาดใหญ่ ขาดครูที่มีประสิทธิภาพ และครูอาชีวศึกษาขาดความมั่นคงในงาน (ปกป้อง จันวิทย์ และ ศุภณัฐ ศศิวิมลพัฒน์, 2557) เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วรุนแรง และต่อเนื่อง จึงยิ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาอาชีวศึกษาของไทยและสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐทั้งหมด อันเนื่องจากโครงสร้างการจัดการศึกษาเป็นระบบราชการที่เป็นโครงสร้างการจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น จึงทำให้สถาบันการศึกษาถูกจำกัดต่อการให้บริการการศึกษาอาชีวศึกษาทั้งหมด สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงได้ จึงยากที่จะทำได้ผลสำเร็จที่ยอดเยี่ยมได้ หากเป็นเช่นนี้ต่อไปสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของไทยจะยังคงไม่สามารถเป็นกลไกที่มีความสามารถในการติดตามตรวจสอบและสร้างผลงานที่มีความสอดคล้องต่อทิศทางการพัฒนาประเทศได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อประเทศไทยได้กำหนดสาระสำคัญของยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ.2560-2564) ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสากลรองรับการพัฒนาเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

ภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา) หรือ Eastern Economic Corridor: EEC เสริมสร้างคุณลักษณะผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะนิสัยอุตสาหกรรม คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการประชาสังคม ในรูปแบบประชารัฐ เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาในทุกมิติให้สอดคล้องกับบริบทของภาคการผลิตและบริการใน EEC รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถ คณาจารย์ ครู บุคลากรทางการศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการเพื่อให้รองรับการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับการพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ในยุคประเทศไทย 4.0 ได้กำหนดยุทธศาสตร์สนับสนุนการอาชีวศึกษาถึง 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาากำลังคนระดับอาชีวศึกษาการวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันด้านอาชีวศึกษา (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2560) ดังนั้น การศึกษาขีดความสามารถ และผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการค้นหาแนวทางในการยกระดับความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาประเทศ

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อสำรวจระดับขีดความสามารถ และผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

2. เพื่อตรวจสอบปัจจัยความสัมพันธ์ของขีดความสามารถ และผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

3. เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาขีดความสามารถ และผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีองค์การ (Organizational Theories)

ทฤษฎีองค์การเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและอารมณ์ความรู้สึกของคน ขั้นตอนหรือกฎเกณฑ์ โครงสร้างหรือบทบาท ยุทธศาสตร์และลักษณะทางประชากร จุดมุ่งหมายและเป้าหมาย และพื้นฐานประวัติความเป็นมาขององค์การ องค์ประกอบพื้นฐานขององค์การคือระบบความคิดใหม่ ประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างคน บริบทสถาบัน พื้นฐานประวัติความเป็นมา และขั้นตอน ดังนั้นทฤษฎีองค์การมุ่งสนใจคน ขั้นตอน โครงสร้าง ยุทธศาสตร์และลักษณะทางประชากร (Van De Ven , 1986; Avolio and Gardner, 2005)

ประชาชน (People) ทฤษฎีองค์การอธิบายพฤติกรรมของคนและความต้องการของมนุษย์ โดยการอธิบายวัฒนธรรม อารมณ์และความรู้สึก ซึ่งเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อ วัฒนธรรมของคน อารมณ์และความรู้สึกเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญสำหรับการพัฒนาองค์การ วัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์การ (Rappaport, 1995; Leidner and Kayworth, 2006)

กระบวนการ (Process) ทฤษฎีองค์การอธิบายขั้นตอนการทำงานสัมพันธ์กับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎเกณฑ์ และข้อบังคับ ขั้นตอนการทำงานมีอิทธิพลต่อองค์การ แม้ว่าขั้นตอนการทำงานอาจจะเป็นปัญหาเล็กน้อย มันมีผลต่อความไว้วางใจ และการเริ่มต้นการปราศจากการจัดการ ขั้นตอนการทำงานร่วมกัน

การสร้างจะถูกยุติลงต้นทุนผลผลิตจะสูงขึ้น และแผนการใหม่ ๆ จะไม่เป็นที่เข้าใจ ขั้นตอนการทำงานมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงและประสิทธิผลขององค์การมันถูกควบคุมโดยองค์การที่ขับเคลื่อนสังคม ความเห็นสาธารณะ พรรคการเมือง และชนชั้นสูง (Kim and Mauborgne, 1997; Soule and Olzak, 2004)

โครงสร้าง (Structure) ทฤษฎีองค์การอธิบายโครงสร้างองค์การโดยการอธิบายบทบาทและการควบคุมคนในองค์การ เป็นการอธิบายการรวมศูนย์อำนาจและการกระจายอำนาจ โครงสร้างมีอิทธิพลต่อองค์การ ไม่ว่าจะอำนาจจะถูกรวมศูนย์หรือกระจายขึ้นอยู่กับการแข่งขันขององค์การ (Ingram and Clay, 2000)

ยุทธศาสตร์ (Strategy) ทฤษฎีองค์การอธิบายยุทธศาสตร์เพื่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง แนวคิดสภาพแวดล้อมองค์การเกี่ยวข้องกับความสำเร็จที่สภาพแวดล้อมองค์การและและยุทธศาสตร์มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์การต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ยุทธศาสตร์มีอิทธิพลต่อองค์การมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย โครงสร้าง เหตุการณ์ วัตถุประสงค์ และการพิสูจน์ประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์การ (Agranoff and McGuire, 1998)

ลักษณะทางประชากร (Demography) ทฤษฎีองค์การอธิบายลักษณะทางประชากรขององค์การโดยการอธิบายพื้นฐานประวัติความเป็นมาขององค์การที่ชี้ลักษณะขององค์การว่าเป็นองค์การสาธารณะ องค์การเอกชนหรือองค์การไม่แสวงหากำไร แตกต่างที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์แต่ต้นสามารถชี้บอกลักษณะ คุณสมบัติประชากรขององค์การได้ ลักษณะทางประชากรขององค์การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การ เป้าหมายและวัตถุประสงค์เสมือนรากฐานขององค์การที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกัน (Porter, 1998)

### **แนวคิดผลการดำเนินการองค์การ (Organizational Performance)**

แนวคิดผลการดำเนินการขององค์การเป็นองค์ประกอบส่วนใหญ่ของปริมาณผลผลิต คุณภาพผลผลิต ผลลัพธ์และประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยผลการดำเนินการขององค์การส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับปริมาณผลผลิต คุณภาพผลผลิต ผลลัพธ์และประสิทธิภาพ ผลการดำเนินการองค์การเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วัฒนธรรม อารมณ์และความรู้สึกเป็นการหาวัตถุประสงค์และระบบเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูลไปสู่การระบุและแก้ไขปัญหา หลายปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการองค์การ ทัศนคติต่องาน ความพึงพอใจต่องาน และการลาออกเป็นทัศนคติคาดหวังจะได้รับความยุติธรรมในงานและผลการดำเนินการ (Aryee, Budhwar and Chen, 2002)

### **แนวคิดขีดความสามารถองค์การ (Organizational Capacity)**

การอธิบายพื้นฐานประวัติความเป็นมาของขีดความสามารถองค์การ และการกำหนดขีดความสามารถ องค์การ ได้รับการยอมรับที่คนต่างต่าง ดังนี้ 1) ทรัพยากร 2) ความสามารถ และ 3) ผลลัพธ์ ชนิดความแตกต่างที่กำหนดของขีดความสามารถองค์การ คือ ก) โครงสร้างพื้นฐาน ข) การจัดการ ค) ความรู้ และการเรียนรู้ และ ง) ความร่วมมือ

### **ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)**

ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่าคนไม่สามารถเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ เมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนโครงสร้าง คนเปลี่ยนทั้งหมดเสมอ การท้าทายเป็นการจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การยกระดับทักษะการทำงานให้สูงขึ้น องค์การทั้งหมดเน้นความสำคัญทรัพยากรมนุษย์สูง ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำบริษัทให้มีอิทธิพลต่อลูกค้าและประสิทธิภาพองค์การ (Mithas, Ramasubbu and Sambamurthy, 2011)

### **ทรัพยากรการเงิน (Financial Resources)**

ทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับสภาพคล่อง ความน่าเชื่อถือ ข้อมูลทรัพยากรการเงินที่เป็นประโยชน์และการจัดการการเงิน ความสามารถขององค์การมีอิทธิพลต่อทรัพยากรการเงินและประสิทธิภาพองค์การ (Mithas, Ramasubbu and Sambamurthy, 2011) การวัดทางการเงินมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการองค์การและลดต้นทุนลง การตรวจสอบการวัดทางการเงิน และไม่ใช้การเงินของผลการดำเนินการจะเปิดเผยว่า การวัดทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินการองค์การ (Sterman, Repenning and Kofman, 1997)

### **เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (Information Technology)**

เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวข้องกับ ความเชื่อถือได้ การใช้ประโยชน์ของข้อมูลและข่าวสาร และการจัดการเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ขีดความสามารถเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลต่อกระบวนการ และผลการดำเนินการองค์การ เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารปรับปรุงกระบวนการและการดำเนินการองค์การ ความสามารถของการจัดการข้อมูลข่าวสารแสดงบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถอื่น ๆ ขององค์การในการดูแลผู้รับบริการ กระบวนการและผลการดำเนินการเป็นตัวแปรการจัดการท่ามกลางที่ผู้นำอาวุโสหาปัจจัยจำเป็นเพื่อการพัฒนาพื้นฐาน IT และเพื่อดูแลการจัดการ IT เพราะว่ากระบวนการและผลการดำเนินการแสดงบทบาทสำคัญในการสร้างความสามารถอื่น ๆ ไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ ความสามารถขององค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อลูกค้า ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพองค์การ (Mithas, Ramasubbu and Sambamurthy, 2011) ความสามารถของ IT หรือทรัพยากร IT ขององค์การทั้งภายในและภายนอกองค์การมีอิทธิพลต่อทรัพยากรขององค์การและการแข่งขัน (Stoel and Muhanna, 2009)



**ความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge and Learning)** ความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรม การศึกษา และการจัดการความรู้ ความรู้ขึ้นอยู่กับการศึกษา การฝึกอบรม ความรู้มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการ การปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์และการยกระดับการดำเนินการองค์กร การสร้างความรู้ต้องการการเปลี่ยนแปลงที่พื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ (Wuchty, Jones and Uzzi, 2007) การสร้างทรัพยากรมนุษย์ ผู้ซึ่งร่วมความรู้เชิงวิชาการและความรู้เชิงเทคนิคเป็นหนทางสนับสนุนผลการดำเนินการกระตุ้นคุณภาพความรู้ให้ดีขึ้นและสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Makri, Hitt and Lane, 2010)

**พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Commitments)** พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การบรรลุผลสำเร็จของพันธะสัญญาไปสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบรรลุผลสำเร็จของพันธะสัญญามีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลการดำเนินการ พันธะสัญญาที่น่าเชื่อถือขององค์กรมีอิทธิพลอย่างแข็งแกร่งต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Mcevily, Das and McCabe, 2000) พันธะสัญญาการแข่งขันทางธุรกิจและผลการดำเนินการจะถูกลงเป็นรากฐานขององค์กร พันธะสัญญาเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงการแข่งขัน และการจูงใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Erikson, 2002)

**ความร่วมมือ (Collaboration)** ความร่วมมือเป็นตัวชี้วัดความสัมพันธ์ขององค์กรกับองค์กรภายนอก เป็นเครื่องหมายแสดงการร่วมดำเนินการหุ้นส่วน พลังอำนาจ การพึ่งพาอาศัย และกระบวนการความร่วมมือมีอิทธิพลต่อทรัพยากรต้นทุนและลูกค้าขององค์กร ผลลัพธ์ของความร่วมมือคือประสิทธิภาพของต้นทุน (D'Amour, Ferrada-Videla, 2005; Stokols et al., 2008) ความร่วมมือจะ

ยกระดับการจัดสรรปันส่วนนวัตกรรม (Rosswurm and Larrabee, 1999) ความร่วมมือกับองค์กรอื่นและการปรับตัวไปสู่ความเป็นนวัตกรรม เป็นพลังอำนาจที่สร้างสรรค์ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำธุรกิจ (Teece, 2007)

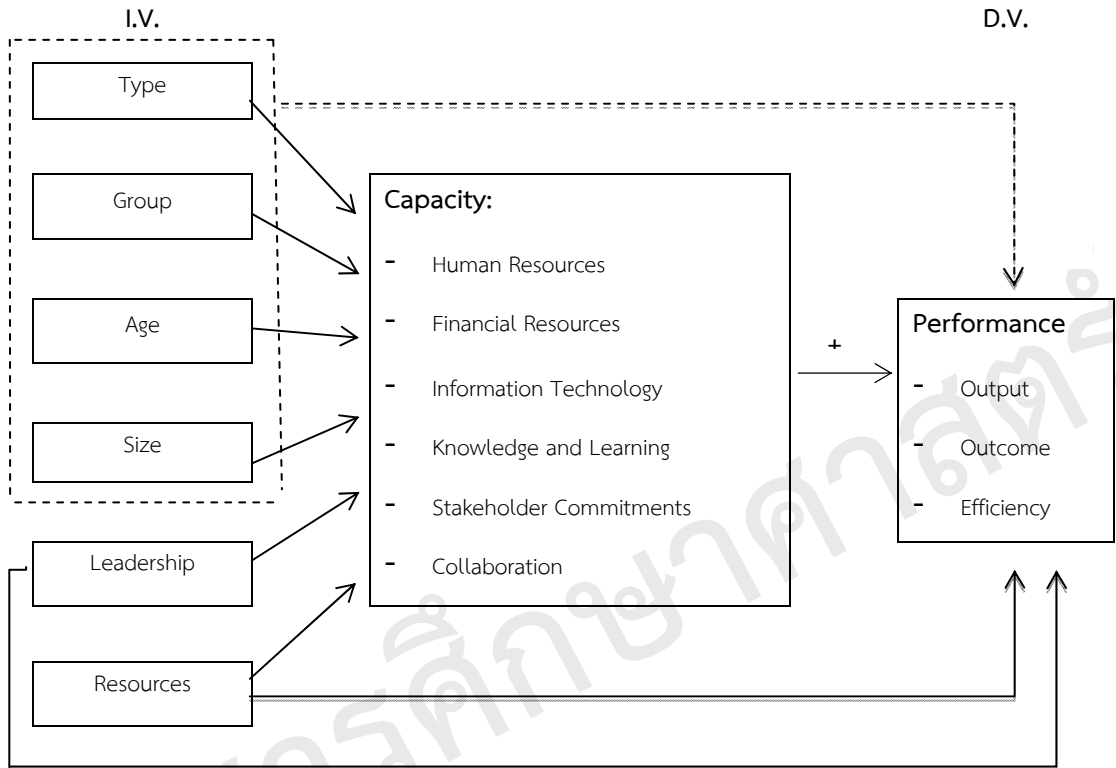
### **แนวคิดภาวะผู้นำ (Leadership)**

นักวิชาการกำหนด 4 ชนิดความแตกต่างของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำจริยธรรม หัวหน้าผู้ใช้ หัวหน้าการดำเนินการ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2 รูปแบบ ผู้นำคือ รูปแบบประชาธิปไตยและรูปแบบเผด็จการ ผู้นำจริยธรรมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ดี ซื่อสัตย์ไว้ใจได้ในการเป็นผู้นำ มีความยุติธรรม และมีบาร์มีทางสังคม (Brown, Treviño and Harrison, 2005) ผู้นำคนรับ ใช้เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์แบบอย่าง การสื่อสาร ความสามารถและการเป็นตัวแทน (Joseph and Winston 2005) ผู้นำชนิดนี้เกี่ยวข้องกับเพียงผลจากการจูงใจ (Javidan and Waldman, 2003) ผู้นำการดำเนินการเกี่ยวข้องกับรางวัล การจัดการ โดยการยกเว้น และการเคารพตัวเอง (Podsakoff, MacKenzie and Bommer, 1996; Awamleh, Evans and Mahatee, 2005)

### **แนวคิดทรัพยากร (Resources)**

ทรัพยากรประกอบด้วยทรัพยากรทางการเงิน (เงิน) และทรัพยากรไม่ใช้การเงิน (คนและสิ่งของ) สามารถระบุได้เป็นสิ่งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ (ความรู้เทคโนโลยี ฯลฯ) ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยนำเข้า (คน เงินและสิ่งของ) กระบวนการ (ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน ฯลฯ) และผลผลิต (ผลการดำเนินการ) ทรัพยากรที่มีความหมายเกี่ยวข้องการใช้ทรัพยากร กระบวนการและผลลัพธ์ที่วัดในเทอมของประสิทธิภาพและเกณฑ์ที่ถูกต้อง (Singh, 1994)

## กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)



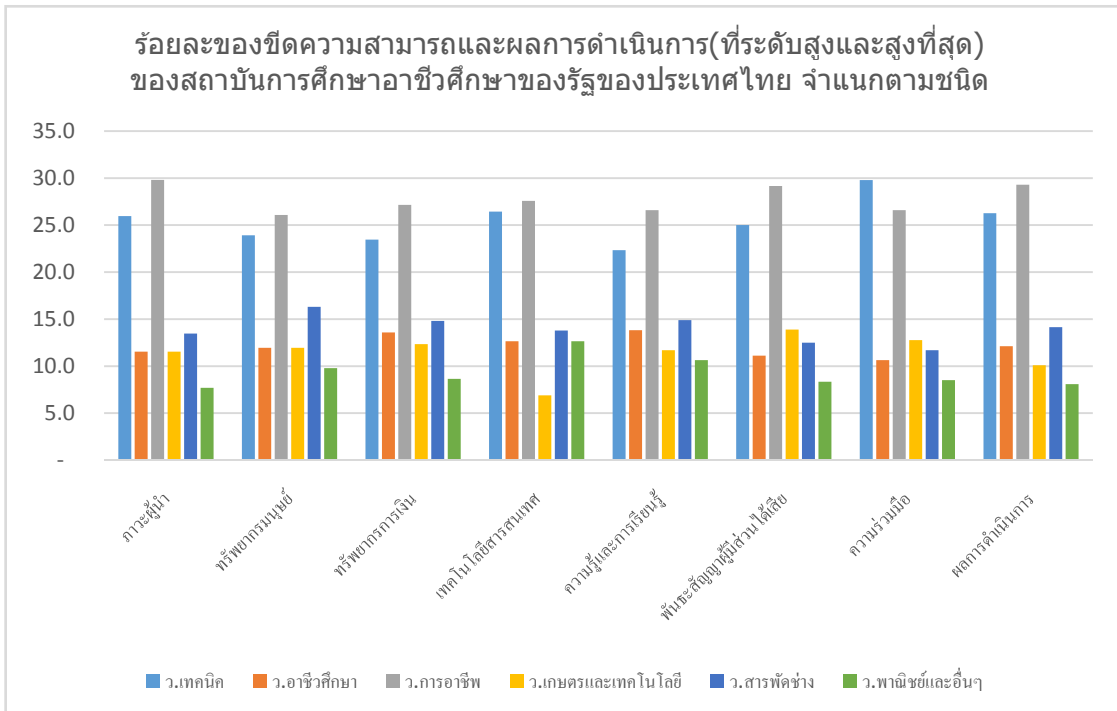
**Note:** - - - - - : Affected each one  
 \_\_\_\_\_ : Affected all

### วิธีการวิจัย

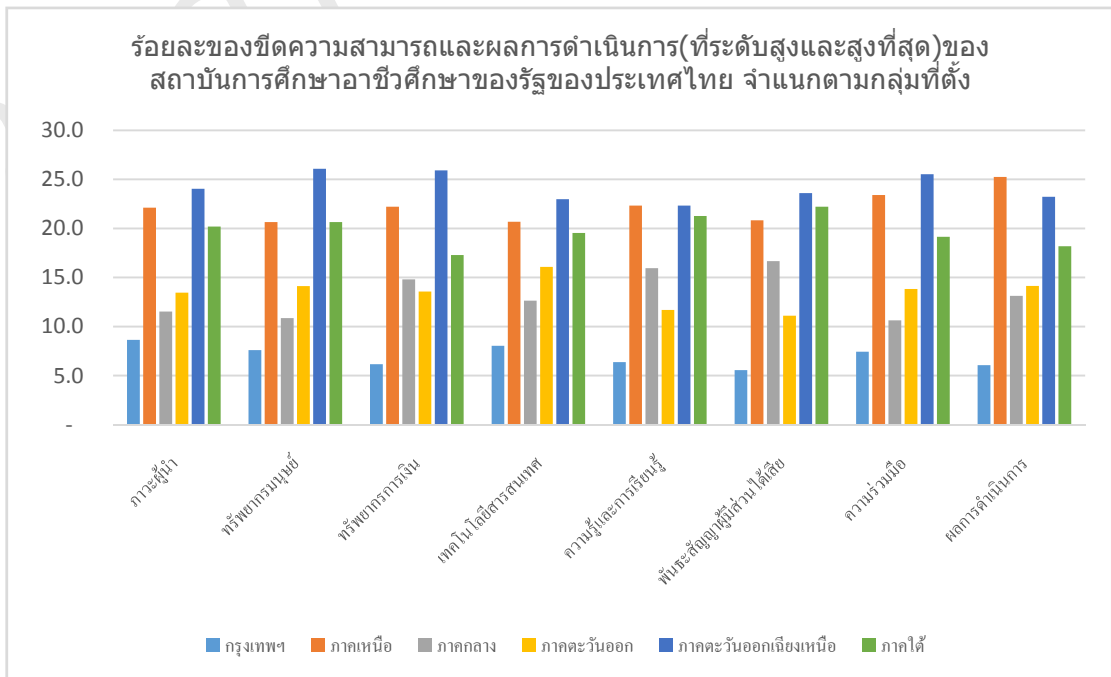
การดำเนินการเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากประชากร 423 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 123 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ด้วยแบบสอบถาม

การวัดแบบ likert-scale 5 ระดับ ความเชื่อมั่นการ รวบรวมข้อมูลอยู่ที่ระดับ 0.970 การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ descriptive analysis, ANOVA, Correlation and Regression

ผลการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ (ที่ระดับสูงและระดับสูงที่สุด) ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จำแนกตามชนิด



แผนภูมิที่ 2 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ (ที่ระดับสูงและระดับสูงที่สุด) ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จำแนกตามกลุ่ม



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา  
ของรัฐของประเทศไทย

| Correlations  | $\bar{X}$ | SD    | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10     | 11 |
|---|-----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 1. อายุ (Age)   | 1.890     | 0.876 |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 2. ขนาด (Size)  | 1.910     | 1.208 | .293** |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 3. ทรัพยากรสนับสนุน<br>จากรัฐ (Resources)                       | 2.350     | 0.779 | 0.175  | .251** |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 4. ภาวะผู้นำ<br>(Leadership)                                    | 4.041     | 0.772 | 0.067  | -0.005 | 0.126  |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 5. ทรัพยากรมนุษย์<br>(Human Resources)                          | 3.911     | 0.701 | -0.016 | 0.068  | -0.017 | .521** |        |        |        |        |        |        |    |
| 6. ทรัพยากรการเงิน<br>(Financial Resources)                     | 3.740     | 0.857 | 0.039  | .183*  | 0.076  | .400** | .493** |        |        |        |        |        |    |
| 7. เทคโนโลยีสารสนเทศ<br>(Information<br>Technology)             | 3.821     | 0.790 | -0.051 | -0.008 | 0.116  | .536** | .474** | .548** |        |        |        |        |    |
| 8. ความรู้และการเรียนรู้<br>(Knowledge &<br>Learning)           | 3.886     | 0.680 | 0.048  | 0.067  | 0.06   | .508** | .563** | .539** | .572** |        |        |        |    |
| 9. พันธสัญญา<br>ผู้มีส่วนได้เสีย<br>(Stakeholder<br>Commitment) | 3.715     | 0.854 | -0.051 | 0.055  | -0.022 | .440** | .368** | .391** | .446** | .536** |        |        |    |
| 10. ความร่วมมือ<br>(Collaboration)                              | 3.959     | 0.717 | -0.033 | 0.053  | 0.084  | .491** | .481** | .356** | .508** | .612** | .556** |        |    |
| 11. ผลการดำเนินการ<br>(Performance)                             | 3.943     | 0.693 | 0.017  | 0.062  | 0.068  | .586** | .495** | .527** | .565** | .612** | .526** | .589** |    |

**Note:** \* Significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอายุไม่มีความสัมพันธ์กับขนาด ทรัพยากรที่สนับสนุนจากรัฐ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ ในขณะที่ขนาดมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรการเงิน ในทางตรงกันข้าม ไม่มีความสัมพันธ์ท่ามกลางทรัพยากรที่สนับสนุนจากรัฐ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ

**ตารางที่ 2 Mediators and Moderators ของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษา  
อาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย**

| Variables                  | B     | Std. Error | Beta  | Sig.  |
|----------------------------|-------|------------|-------|-------|
| (Constant)                 | 1.813 | .311       |       | .000  |
| อายุ                       | -.034 | .062       | -.043 | .580  |
| ขนาด                       | .048  | .046       | .083  | .298  |
| ทรัพยากร                   | -.018 | .069       | -.020 | .793  |
| ภาวะผู้นำ                  | .531  | .067       | .592  | .000* |
| (Constant)                 | .482  | .331       |       | .148  |
| อายุ                       | .005  | .053       | .006  | .930  |
| ขนาด                       | .003  | .040       | .006  | .932  |
| ทรัพยากร                   | -.011 | .060       | -.012 | .859  |
| ภาวะผู้นำ                  | .205  | .075       | .229  | .007* |
| ทรัพยากรมนุษย์             | .019  | .083       | .020  | .816  |
| ทรัพยากรการเงิน            | .139  | .068       | .173  | .041* |
| เทคโนโลยีสารสนเทศ          | .090  | .078       | .103  | .249  |
| ความรู้และการเรียนรู้      | .153  | .097       | .150  | .118  |
| พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย | .092  | .066       | .113  | .167  |
| ความร่วมมือ                | .192  | .085       | .199  | .026* |
| (Constant)                 | .921  | .326       |       | .006  |
| ภาวะผู้นำ                  | .265  | .068       | .295  | .000* |
| ทรัพยากรการเงิน            | .212  | .058       | .262  | .000* |
| ความร่วมมือ                | .294  | .074       | .304  | .000* |
| moderator                  | .015  | .010       | .109  | .133  |

**Note:** \* Significant at the 0.05 level Dependent Variable: Performance

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อผลการดำเนินการ เมื่อพิจารณาจากอายุขนาดทรัพยากรและภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามเมื่อตัวแปรเหล่านี้ถูกพิจารณาร่วมกับทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญา ผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ พบว่า ภาวะผู้นำ ทรัพยากรการเงิน และความร่วมมือมีผลต่อผลการดำเนินการในทางตรงกันข้ามพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี

สารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ และพันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย ไม่มีผลต่อผลการดำเนินการ เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำ ทรัพยากรการเงิน และความร่วมมือ พิจารณาความสัมพันธ์ร่วมกันพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ร่วม ดังนั้นตัวแปรเหล่านี้จึงไม่ได้เป็นตัวแปรกลาง (Mediators) และไม่เป็นตัวแปรที่ส่งผลร่วมกัน (Moderators) ตัวแปรภาวะผู้นำ ทรัพยากรการเงิน และความร่วมมือเป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินการ

## สรุปและข้อเสนอแนะ

### สรุป

ขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย พบว่า อยู่ในระดับ “สูง” เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ อยู่ในระดับ “สูง”

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำของวิทยาลัยให้ไปถึงระดับ “สูงที่สุด” ควรมีกระบวนการเลือกผู้บริหารที่เป็นที่ยอมรับ และมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียของวิทยาลัย ทรัพยากรมนุษย์ควรได้รับการยกระดับไปถึงระดับ “สูงที่สุด” วิทยาลัยควรมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคัดเจน โดยมีเป้าหมายที่ทรัพยากรมนุษย์ มีทักษะความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทรัพยากรการเงินมั่นคงมีสภาพคล่องเพียงพอต่อการดำเนินการเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนข้อมูลที่ต้องการทันสมัย เป็นประโยชน์และการดำเนินการที่คล่องตัว ความรู้และการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสียบรรลุผลสำเร็จในระดับสูงที่สุด ความร่วมมือทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กรที่ส่งเสริมการลดต้นทุนเพิ่มทรัพยากรและผู้รับบริการ

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรให้ความสำคัญความร่วมมือ โดยมุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้บรรลุสู่เป้าหมายของ

วิทยาลัย และร่วมมือกับวิทยาลัยต่าง ๆ องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนในรูปแบบของการเพิ่มทรัพยากร ลดต้นทุน และการบริการที่ดี วิทยาลัยควรดำเนินการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้บรรลุสู่ความยอดเยี่ยมเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการและสังคมทั่วไป ผลการดำเนินการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และประสิทธิภาพควรถูกดำเนินการสู่ระดับ “สูงที่สุด” ปริมาณผลผลิตควรให้ถึงเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาชาติ คุณภาพผลผลิตควรเพิ่มขึ้นโดยการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หลักสูตรควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศและสากล กระบวนการทำงานของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยสามารถทำให้มีประสิทธิภาพได้โดยการลดขั้นตอนการทำงานให้ มีน้อยที่สุดด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรวิทยาลัยควรร่วมมือทำงานมุ่งลดต้นทุนอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยควรมีเป้าหมายของชาติให้ชัดเจนมีแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศที่มีแนวทางการผลิตบุคลากรที่มีคุณสมบัติของประชาชนสอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศ นโยบาย ทิศทางการผลิตบุคลากรของชาติที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในแต่ละสาขาทั้งจำนวน และคุณสมบัติ จะทำให้สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยมีทิศทางที่ชัดเจนในการออกแบบหลักสูตรเพื่อการพัฒนาคุณสมบัติกำลังคนที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยในกระบวนการดำเนินการ ในที่สุดวิทยาลัยจะมีทิศทางชัดเจนในการพัฒนาตัวเองไปสู่ระดับนานาชาติ

### เอกสารอ้างอิง

- ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. (2016). Reforming vocational education of Thailand. *Thailand development research institute (TDRI)*, 2016
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2560). นโยบายการจัดการศึกษาในพื้นที่ EEC. *ประชาสัมพันธ์สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ*, พฤศจิกายน 2560

- ปกป้อง จันวิทย์ ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2557). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อผลิตภาพ. *สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)* ตีพิมพ์: พฤศจิกายน 2556
- Agranoff, R. and McGuire, M. (1998). Multinetwork Management: Collaboration and the Hollow State in Local Economic Policy. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 8 (1): 67-91.
- Aryee, S.; Budhwar, P. S. and Chen, Z. X. (2002). Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*. 23 (3): 267-285.
- Avolio, B.J., Gardner, W.L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly* Volume 16, Issue 3, June 2005, pp. 315-338
- Awamleh, Raed; Evans, John and Mahate, Ashaf. (2005). A Test of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employees' Satisfaction and Performance in the UAE Banking Sector. *Journal of Comparative International Management*. 8 (1): 3-19.
- Brown, M. E.; Treviño, L. K. and Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97 (2): 117-134.
- D'Amour, D.; Ferrada-Videla, M.; San Martin Rodriguez, L. and Beaulieu. (2005). The Conceptual Basis for Interprofessional Collaboration: Core Concepts and Theoretical Frameworks. *Journal of Interprofessional Care*. 19 (Supplement 1): 116-131.
- Erikson, T. (2002). Entrepreneurial Capital: The Emerging Venture's Most Important Asset and Competitive Advantage. *Journal of Business Venturing*. 17 (3): 275-290.
- Ingram, P., & Clay, K. (2000). The choice-within-constraints new institutionalism and implications for sociology. *Annual Review of Sociology*. 26, pp. 525-546
- Javidan, M. and Waldman, D.A. (2003). Exploring Charismatic Leadership in the Public Sector: Measurement and Consequences. *Public Administration Review*. 63 (2): 229-242.
- Joseph, Errol E. and Winston, Bruce E. (2005). A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust, and Organizational Trust. *Emerald*. 26.
- Kongkiti Phusavat, Suphattra Ketsarapong, Keng-Boon Ooi, Stacy H.P. Shyu. (2012). Sustaining higher education reforms: Knowledge and policy implications learned from Thailand. *International Journal of Educational Management*, Vol. 26 Iss: 3, pp. 284 – 301
- Leidner, D.E., Kayworth, T. (2006). Review: A review of culture in information systems research: Toward a theory of information technology culture conflict. *MIS Quarterly: Management Information Systems* Volume 30, Issue 2, June 2006, pp. 357-399
- Makri, M.; Hitt, M. A. and Lane, P. J. (2010). Complementary Technologies, Knowledge Relatedness, and Invention Outcomes in High Technology Mergers and Acquisitions. *Strategic Management Journal*. 31 (6): 602-628.

- Mcevely, S. K.; Das, S. and McCabe, K. (2000). Avoiding Competence Substitution through Knowledge Sharing. *Academy of Management Review*. 25 (2): 294-311.
- Mithas, S.; Ramasubbu, N. and Sambamurthy, V. (2011). How Information Management Capability Influences Firm Performance. *MIS Quarterly: Management Information Systems*. 35 (1): 237-256.
- Porter, M. E. (1998). Clusters and the New Economics of Competition. *Harvard Business Review*. 76 (6): 77-90.
- Podsakoff, Philip M.; MacKenzie, Scott B. and Bommer, William H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*. 22 (2): 259-298.
- Rappaport, J. (1995). Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings. *American Journal of Community Psychology* Volume 23, Issue 5, October 1995, pp. 795-807
- Rosswurm, M. A. and Larrabee, J. H. (1999). A Model for Change to Evidence-Based Practice. *Journal of Nursing Scholarship*. 31 (4): 317-322.
- Singh, Katar. (1994). *Managing Common Pool Resources: Principles and Case Studies*. Oxford: Oxford University Press.
- Soule, A. A. and Olzak, S. (2004). When do Movements Matter? The Politics of Contingency and the Equal Rights Amendment. *American Sociological Review*. 69 (4): 473-497.
- Sterman, J. D.; Repenning, N. P. and Kofman, F. (1997). Unanticipated Side Effects of Successful Quality Programs: Exploring a Paradox of Organizational Improvement. *Management Science*. 43 (4): 503-521
- Stoel, M. Dale and Muhanna, W. A. (2009). IT Capabilities and Firm Performance: A Contingency Analysis of the Role of Industry and IT Capability Type. *Information and Management*. 46 (3): 181-189.
- Stokols, D.; Hall, K. L.; Taylor, B. K. and Moser, R. P. (2008). The Science of Team Science. Overview of the Field and Introduction to the Supplement. *American Journal of Preventive Medicine*. 35 (Supplement 2): S77-S89.
- Teece, D. J. (2007). Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Micro Foundations of (Sustainable) Enterpriseperformance. *Strategic Management Journal*. 28 (13): 1319-1350.
- Van De Ven, Andrew H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science* Volume 32, Issue 5, May 1986, pp. 590-607
- Wuchty, S.; Jones, B. F. and Uzzi, B. (2007). The Increasing Dominance of Teams in Production of Knowledge. *Science*. 316 (5827): 1036-1039.