

การวิเคราะห์ประสิทธิผลการผลิตกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิค สถาบันอาชีวศึกษาในประเทศไทย*

นะโรดม อินต๊ะปัน¹

ประเสริฐ จรรยาสุภาพ² กัญญา กำศิริพิมาน³ วรรณชนก เพชรนนท์⁴

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการผลิตกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิค ประเภทช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในประเทศไทย กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น วิทยาลัยเทคนิค สถาบันอาชีวศึกษา ในประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 108 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) บุคลากรฝ่ายบริหารทรัพยากร 1 คน 2) บุคลากรฝ่ายวิชาการ 1 คน 3) ผู้อำนวยการ 1 คน รวมแห่งละ 3 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) พิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยเทคนิค โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ สภาพการใช้เทคโนโลยี ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน และปัจจัยด้านบริหารจัดการ ประกอบด้วย สภาพภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. กระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยเทคนิค สถาบันอาชีวศึกษา ในประเทศไทย โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย องค์การ สภาพแวดล้อม การบริหารจัดการ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
3. ความสำเร็จประสิทธิผลของวิทยาลัยเทคนิค สถาบันอาชีวศึกษา ในประเทศไทย โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้รับบริการ ด้านการเงิน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านกระบวนการภายใน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การผลิตกำลังคน, วิทยาลัยเทคนิค, สถาบันอาชีวศึกษา, ประเทศไทย

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2561

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, E-mail: deefan2008@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

³ รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้



Analysis of Effectiveness of Human Resources produced from Technical Colleges, Vocational Education Institute in Thailand *

*Narodom Intapan*¹

*Prasert Janyasupab*² *Kanya Kumsiripiman*³ *Thanchanok Bejrananda*⁴

Abstract

The purpose of this study is to analyze the factors affecting the effectiveness of manpower productivity of Technical College, Industrial fields in High Vocational Certificate in Thailand, under Office of the Vocational Education Commission. from 108 there are three sample groups which included 1) a staff of Human Resources Department 1 person 2) a staff of Academic Affair Department 1 person, and 3) a director 1 person. Purposive sampling was assigned which selects samples according to the research purposes. Questionnaires with 5 rating scales were used to collect data. Its reliability as Cronbach's Alpha value equals 0.93. Statistics to be applied for data analysis are frequency, mean and standard deviation.

Results showed as follows:

1. The results of the factors affecting the effectiveness of analysis of effectiveness of human resources produced from technical college, vocational education institute in Thailand in general and each part of the research which are organization structures, Technology conditions. The environment factors are internal and external environments. The management factors are leadership of leaders, leaders' visions, change managements, strategic purpose designation, communication and relation behaviors. The result shows that the average is high.

2. The processes affecting the effectiveness of analysis of effectiveness of human resources produced from technical college, vocational education institute in Thailand in general and each part are organization, environment, management. The result shows the average is significantly high.

3. The success the effectiveness of analysis of effectiveness of human resources produced from technical college, vocational education institute in Thailand in general and each part consisting of services, financial success and learning and development, internal process. The result shows that the average is high.

Keywords: Effectiveness, Human Resources produced, Technical Colleges, Vocational Education Institute, Thailand

* Research Article from thesis for the Doctor of Philosophy Program Applied Economics, Maejo University, 2018

¹ Student in Doctor of Philosophy Program Applied Economics, Maejo University, E-mail: deefan2008@hotmail.com

² Associate Professor in Faculty of Economics, Maejo University

³ Associate Professor in Department of Vocational education, Faculty of Education, Chiang Mai University

⁴ Assistant Professor in Faculty of Economics, Maejo University

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมของไทยต้องเผชิญหน้ากับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันคือ ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีและกำลังคน การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเป็นกระบวนการผลิตและพัฒนาากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี การที่ประสิทธิผลในการผลิตกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิคโดยผู้เรียนส่วนหนึ่งมีพื้นฐานความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และผู้ที่จบการศึกษามีความรู้ทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ ตลาดแรงงาน และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษายังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายในการผลิตและการมีงานทำเท่าที่ควรนั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่วิทยาลัยเทคนิค สถาบันอาชีวศึกษา ต้องเร่งแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนา เตรียมความพร้อม โดยที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรที่จะตระหนักและให้ความสำคัญว่านโยบายการศึกษาควรมีทิศทางอย่างไร และจะจัดการศึกษาหรือจัดการเรียนการสอนอย่างไร เพื่อให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งประเทศไทยเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของภูมิภาคอาเซียน

จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2556 มีงานช่างเทคนิคและช่างฝีมือรวมกันมากถึง 35,000 ตำแหน่ง ขณะที่ในปีเดียวกันมีผู้เพิ่งจบ ปวส. สายเทคนิคทั้งหมด 120,000 คน หมายความว่าผู้จบการศึกษาควรได้เข้าทำงานจนเต็มทุกตำแหน่งที่ว่างอยู่ แต่สภาพเป็นจริงคือ ตลาดแรงงานกลับยังขาดแคลน เพราะผู้จบ ปวส. 47% เลือกทำงานในอาชีพอื่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าช่างเทคนิคหรือช่างฝีมือ และอีก 20% ไม่ได้ทำงาน และอีก 19% เลือกเรียนต่อ ส่วนผู้เข้าทำงานเป็นช่างเทคนิคและช่างฝีมือมีเพียง 14% สาเหตุที่ผู้จบการศึกษาต้องเข้าทำงานที่ใช้ทักษะความรู้ในระดับต่ำกว่าการศึกษาที่จบมานั้น พบว่าระบบอาชีวศึกษาไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะสมรรถนะความรู้ตรงกับความต้องการของนายจ้างได้ (ณัฐสิริรักษ์เกียรติวงศ์, 2559) นอกจากนี้ยังพบปัญหาในเชิงระบบเช่น ระบบการจัดอาชีวศึกษายังขาดประสิทธิภาพ ขาดระบบกลไกการประสานงานความร่วมมือระหว่างฝ่ายผลิต ฝ่ายผู้ใช้ ขาดความร่วมมือและประสานงานระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ขาดฐานข้อมูลกำลังคนที่เชื่อมโยงทั้งระบบ ขาดการกำหนดมาตรฐานอาชีพและวิชาชีพ

จากความไม่สอดคล้องกันของความต้องการแรงงานฝีมือและการผลิตแรงงานในประเทศไทย ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของแรงงาน ช่องว่างของทักษะที่สถานศึกษา还不能ผลิตแรงงานเพื่อเติมเต็มความต้องการของฝ่ายผู้ประกอบการได้นั้น เป็นความท้าทายระดับชาติที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษาและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างและพัฒนาแรงงานฝีมือของคนไทย (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และริณา ต๊ะดี, 2558) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการผลักดันวิทยาลัยเทคนิคหรือสถาบันการ

อาชีวศึกษาให้เร่งพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้สนองตอบความต้องการตลาดแรงงานในระดับภูมิภาคและนานาชาติในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีแนวโน้มความต้องการแรงงานที่มีความรู้ทางทักษะวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งงานวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008: 292-293) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา แบ่งเป็น (1) ปัจจัยด้านองค์กร (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ซึ่งวัดจากความสำเร็จ 4 ด้าน (1) ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ (2) ความสำเร็จด้านการเงิน (3) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และ (4) ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านองค์กร วัดได้จากโครงสร้างองค์กรและสภาพการใช้เทคโนโลยี (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม วัดได้จากสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร (3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ วัดได้จากภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร

จากนโยบายการพัฒนาประเทศสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ การเตรียมการ โดยการพัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล จึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งวิทยาลัยเทคนิคสถาบันอาชีวศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมด้านวิชาชีพโดยเน้นการดำเนินการให้ยืดหยุ่นหลากหลาย มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาให้มีคุณภาพ เน้นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษา ผลิดกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถทั้งเชิงวิชาการและวิชาชีพ ในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

จากสภาพปัญหาเหตุผล ผู้เรียนส่วนหนึ่งมีพื้นฐานความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และผู้ที่จบการศึกษามีความรู้ทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ ตลาดแรงงาน และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษายังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายในการผลิตและการมีงานทำเท่าที่ควร ประเด็นทั้งหมดที่กล่าวมานี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการผลิตกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิค ประเภทช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงนั้น จะต้องมีการพัฒนาระดับในเรื่องใด อย่างไร เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการผลิตกำลังคนและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา สู่แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานวางแผนการผลิตกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิค พัฒนาผลิตช่างเทคนิคช่างอุตสาหกรรม ให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะการทำงาน ทักษะทางสังคม อันจะเป็นประโยชน์

ในการนำข้อค้นพบผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับหน่วยงานต่างๆ ในทุกภาคส่วนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการวางแผนดำเนินการ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาแนวทางการดำเนินงานจัดการศึกษาในแต่ละปีตามแผนปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนกำหนดเกณฑ์เป้าหมายการปฏิรูปองค์การ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ดีกว่าและยอมรับได้ของสังคมในทิศทางที่เหมาะสมต่อไป จึงเป็นที่มาของการศึกษาการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการผลิตกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิค ประเภชช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในประเทศไทย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008: 292-293) ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษา อธิบายว่าประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาควรวิเคราะห์จากปัจจัยหลายอย่าง โดยให้วิเคราะห์สถานศึกษาเป็นระบบสังคมที่มีปัจจัยนำเข้า ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมือง และปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญหรือระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อกันอันส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้เกิดผลดีได้นั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความสำเร็จ ซึ่งประสิทธิผลองค์การวัดได้จากความสำเร็จ 4 ด้านได้แก่ (1) ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ (2) ความสำเร็จด้านการเงิน (3) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และ (4) ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน ซึ่งความสำเร็จด้านผู้รับบริการได้แก่ คุณภาพ การมีนักศึกษาเพิ่มขึ้น การธำรงรักษานักศึกษา และความพึงพอใจผู้ปกครอง ความสำเร็จด้านการเงินได้แก่ การบริการจัดการงบประมาณ และการจัดการทรัพยากร ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนาได้แก่ ความสามารถของบุคลากร ระบบสารสนเทศ ขวัญและกำลังใจบุคลากร และสิ่งที่ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จ ซึ่งเป็นความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ในวิชาชีพของตน มีความผูกพันร่วมกัน รักษาอัตลักษณ์ของสถาบัน ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน ความสำเร็จด้านกระบวนการภายในได้แก่ ความสามารถในการผสมผสานบูรณาการ และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งการจะเกิดผลดีดังกล่าวได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการควบคู่กันไป

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านองค์การวัดได้จาก โครงสร้างองค์การและสภาพการใช้เทคโนโลยี (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมวัดได้จากสภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายในได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ (3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการวัดได้จาก ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร กรอบแนวคิดทฤษฎีของฮอยและมิสเกิล มีความเหมาะสมกับการศึกษาวิจัยชิ้นนี้ซึ่งประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา ได้ใช้หลักการแนวคิดของรูปแบบประสิทธิผลองค์กร โดยวัดประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา 4 มิติ ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิตนักศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้อำนวยการและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักศึกษาในสถานศึกษา ในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักศึกษา จำนวนร้อยละของนักศึกษาที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาของนักศึกษาและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้อำนวยการและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักศึกษา นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักศึกษา และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารงานในสถานศึกษา

สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลที่ได้รับหรือผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการผลิตกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิค สถาบันอาชีวศึกษา ในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค สถาบันอาชีวศึกษา ในประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 108 แห่ง

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) บุคลากรฝ่ายบริหารทรัพยากร 1 คน 2) บุคลากรฝ่ายวิชาการ 1 คน 3) ผู้อำนวยการ 1 คน รวมแต่ละ 3 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) พิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประชากรกลุ่มเป้าหมายวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 108 แห่ง มีลักษณะความเหมือนและร่วมกันคือมีฝ่ายบริหาร 4 ฝ่าย ขนาดของสถานศึกษา หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรเดียวกัน และมีความแตกต่างกันไม่มากของจำนวนนักศึกษา จำนวนคณาจารย์ ซึ่งคุณลักษณะเบื้องต้นความเหมือนหรือความแตกต่างกันเหล่านี้ไม่ส่งผลกระทบต่อผลการศึกษาที่ค้นพบครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale 5 Level) แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ และผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยเทคนิค (Input) ส่วนที่ 3 กระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยเทคนิค (Process) ส่วนที่ 4 ความสำเร็จประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยเทคนิค (Output)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการจัดส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ถึงวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 108 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย บุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคฝ่ายบริหารทรัพยากร 1 คน ฝ่ายวิชาการ 1 คน และผู้อำนวยการ 1 คน รวมแต่ละ 3 คน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.44

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสารปฏิบัติได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือสามารถปฏิบัติได้น้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ และผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

ประชากรเป้าหมายกลุ่มประชากรฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ และผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค พบว่าฝ่ายบริหารทรัพยากร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.7 มีอายุอยู่ในช่วง 51 – 60 ปี ร้อยละ 44.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 86.3 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งอยู่ในช่วง 5 – 8 ปี ร้อยละ 25.5 ฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.9 มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี ร้อยละ 46.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 71.6 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งอยู่ในช่วง 5 – 8 ปี ร้อยละ 32.4 และผู้อำนวยการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 98.0 มีอายุอยู่ในช่วง 51 – 60 ปี ร้อยละ 64.7 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 98.0 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งอยู่ในช่วง 5 – 8 ปี และ 9 – 12 ปี ร้อยละ 25.5

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการของวิทยาลัยเทคนิค (Input)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการของวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามกลุ่มได้ดังนี้

รายการ	ฝ่ายทรัพยากร		ฝ่ายวิชาการ		ผู้อำนวยการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1) ปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัย ด้านองค์การ (โครงสร้างองค์การ)	4.25	0.85	4.06	1.06	4.37	0.42
2) ปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัย ด้านองค์การ (สภาพการใช้เทคโนโลยี)	4.25	0.85	4.06	1.06	4.37	0.42



ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	ฝ่ายทรัพยากร		ฝ่ายวิชาการ		ผู้อำนวยการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
3) ปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม (สภาวะแวดล้อมภายนอก)	3.83	0.80	3.81	0.77	3.94	0.78
4) ปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม (สภาวะแวดล้อมภายใน)	4.11	0.68	4.15	0.69	4.24	0.65
5) ปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัย ด้านการบริหารจัดการ (ภาวะผู้นำของผู้บริหาร)	4.32	0.61	4.16	0.67	4.26	0.60
6) ปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัย ด้านการบริหารจัดการ (วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร)	4.22	0.69	4.28	1.52	4.37	0.63
7) ปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัย ด้านการบริหารจัดการ (การบริหารการเปลี่ยนแปลง)	4.08	0.68	3.97	0.81	4.28	0.59
8) ปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัย ด้านการบริหารจัดการ (การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธ)	4.25	0.62	4.27	0.63	4.40	0.61
9) ปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัย ด้านการบริหารจัดการ (พฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมและ การติดต่อสื่อสาร)	4.13	0.64	4.22	0.73	4.21	0.66
รวม	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก					

3. กระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยเทคนิค (Process)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
องค์กรของวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามกลุ่มได้ดังนี้

รายการ	ฝ่ายทรัพยากร		ฝ่ายวิชาการ		ผู้อำนวยการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1) ด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ วิทยาลัยเทคนิค	4.44	0.69	4.26	0.66	4.57	0.57
2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ของวิทยาลัยเทคนิค	4.15	0.53	4.13	0.87	4.17	0.72
3) ด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ของวิทยาลัยเทคนิค	4.10	0.69	4.11	0.77	4.19	0.64
รวม	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก					

4. ความสำเร็จประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยเทคนิค (Output)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสำเร็จประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามกลุ่มได้ดังนี้

รายการ	ฝ่ายทรัพยากร		ฝ่ายวิชาการ		ผู้อำนวยการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1) ด้านความสำเร็จด้านผู้รับบริการ	4.14	0.60	4.22	0.60	4.12	0.73
2) ความสำเร็จด้านการเงิน	4.18	0.67	4.04	0.60	4.15	0.62
3) ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนา	4.14	0.59	4.25	0.60	4.12	0.68
4) ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน	4.13	0.68	4.10	0.63	4.16	0.62
รวม	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก					

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการผลิตกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิค ประเภทช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในประเทศไทย พบว่ามีผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยเทคนิค (Input)

1.1 ปัจจัยด้านองค์การ พบว่ามีผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่โครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สภาพการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ

โครงสร้างองค์การพบว่า วิทยาลัยเทคนิคมีโครงสร้างการบริหารที่มีสายบังคับบัญชาแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรจัดแบ่งงานเป็น 4 ฝ่าย คือฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ โครงสร้างยืดหยุ่นคล่องตัวเน้นการบริหารแบบกระจายอำนาจ มีครูตามบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์

สภาพการใช้เทคโนโลยีพบว่า วิทยาลัยเทคนิคมีการตั้งศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัย มีการจัดตั้งระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการสอนในห้องเรียนด้านวิชาการ มีคณะกรรมการคอยดูแลศูนย์เทคโนโลยี และพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนการปฏิบัติงาน จัดให้มีสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และกำหนดแนวทางการใช้วัสดุทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) กล่าวว่าปัจจัยกำหนดประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ 1) ลักษณะขององค์กร 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 3) ลักษณะของบุคลากร 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ปัญญา และคณะ (2561) ที่พบว่าลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

1.2 ปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่ามีผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

สภาวะแวดล้อมภายนอกพบว่า วิทยาลัยเทคนิคปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ เพื่อการบริหารจัดการที่มีความคุ้มค่า คุ้มค่า ผู้ปกครองและชุมชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษา ได้รับความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนจากภูมิปัญญาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา ส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และความต้องการส่วนบุคคล สามารถบ่งชี้ผลลัพธ์ขององค์กร และบอกถึงความเป็นประสิทธิผลได้

สภาวะแวดล้อมภายในพบว่า วิทยาลัยเทคนิคมีแบบแผนของค่านิยมความเชื่อบรรทัดฐานสถาบันอาชีวศึกษาที่ยึดถือร่วมกัน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ครูยึดถือและปฏิบัติตรงกัน มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อบุคลากรไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ สุสม และคณะ (2558) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิชาการและด้านบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล จะผลักดันทำให้ครูแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในระยะยาว

1.3 ด้านปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานปัจจัยด้านบริหารจัดการ พบว่ามีผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

สภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในความประพฤติและการปฏิบัติตนในเรื่องของบุคลิกภาพ มีความรู้ความสามารถในการบริหาร สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยเทคนิค เป็นที่ปรึกษาทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Hoy & Miskel (1991) การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Boal and Hooijberg (2001) ภาวะผู้นำส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ หรือช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธน อ่อนเฉย และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน (2557) การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งงานและพฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดภาพในอนาคตของวิทยาลัยเทคนิค เพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการ มีเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนาไปสู่อาเซียนให้ประสบความสำเร็จ รับฟังความคิดเห็นจากคณะครูและบุคลากร ผู้ร่วมงานในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ในการร่วมมือกับสหกิจศึกษาและชุมชนในการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค

การบริหารการเปลี่ยนแปลงพบว่า วิทยาลัยเทคนิคมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อวางแผนแสวงหาปรับเปลี่ยนนวัตกรรมใหม่ๆ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ครูบุคลากร คิดสร้างสรรค์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร (2556) การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษาประกอบด้วยควมมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร โดยมี คุณลักษณะการสร้างแนวปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการเป็นที่ยอมรับ ของผู้เรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์พบว่า วิทยาลัยเทคนิคมีปรัชญา นโยบายและมาตรการในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเผยแพร่ให้ครูบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทราบ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย กำหนด ยุทธศาสตร์กลยุทธ์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนำสู่การปฏิบัติได้จริง มีแผนงาน โครงการและ กิจกรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ปรับเปลี่ยนโครงการและกิจกรรมสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสารพบว่า ผู้บริหารให้คณะครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารวิทยาลัยเทคนิคอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนมีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตร ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเข้าร่วมประชุม คณะกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น ให้การสนับสนุนนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารด้วย เทคโนโลยีที่ทันสมัยทันกับเหตุการณ์ ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องครบถ้วนและ รวดเร็ว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ มีระบบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ทันสมัยครบถ้วน มีการนำเสนอข่าวสารอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นรวัฒน์ ชุตินวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทยพบว่า การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผยคือการสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์กรที่ไม่มีรูปแบบเป็นทางการ สามารถแสดงความคิดเห็นและโต้ตอบกันอย่างมีเหตุผลได้เต็มที่แม้ตำแหน่งงานต่างกัน

2. กระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยเทคนิค (Process)

2.1 องค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีโครงสร้างองค์กรที่แน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการแบ่งงานเป็นฝ่ายและมีแนวปฏิบัติชัดเจน และมีการพัฒนาอบรมบุคลากรใช้เทคโนโลยี

2.2 สภาพแวดล้อม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ชุมชนสถานประกอบการให้ความร่วมมือ มีแหล่งเรียนรู้ฝึกปฏิบัติจริงบูรณาการการจัดกิจกรรมประสานงานกับฝ่ายต่างๆ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากร และระดมเงินจากการสนับสนุนจากภายนอกโดยผ่านกระบวนการกิจกรรมต่าง ๆ

2.3 การบริหารจัดการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการสอน จัดสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเพียงพอ จัดการงบประมาณ แผนใช้จ่ายเงิน มีการตรวจสอบติดตามควบคุมการใช้จ่าย บริหารจัดการทรัพยากร จัดสวัสดิการพื้นฐานอย่างเหมาะสมเพียงพอ พัฒนานโยบายกระบวนการบริหารอบรมพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา อ่ำสะอาด (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานครพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างประสิทธิผลองค์กรกับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนพัฒนาขึ้น

3. ความสำเร็จประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยเทคนิค (Output)

3.1 ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการเรียนรู้มีความสามารถพิเศษรอบรู้ทันเทคโนโลยีทันโลก ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ำรงแ่จ่มใสดำเนินชีวิตได้อย่างพอเพียงช่วยเหลือดูแลแก้ไขปัญหาและพัฒนาักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียน และระเบียบวินัยความประพฤติของักศึกษา ได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็วถูกต้องเป็นธรรม และให้ความร่วมมือเมื่อทางวิทยาลัยมีกิจกรรมต่าง ๆ

3.2 ความสำเร็จด้านการเงิน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระบบการบริหารจัดการการเงินงบประมาณและทรัพยากรได้ตามมาตรฐาน มีแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

ใช้งบประมาณในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้จากผู้ปกครองตามจำนวนที่กำหนด สามารถจัดใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีระบบและวิธีการระดมงบประมาณทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก มีระบบการตรวจสอบติดตามและควบคุม การใช้จ่ายเงินงบประมาณ และจัดทำรายงานประจำปีแสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3.3 ความสำเร็จด้านการเรียนรู้และการพัฒนาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยใช้ความสามารถเฉพาะตัวความสนใจ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและวิทยาลัยเทคนิคให้บรรลุเป้าหมาย วิทยาลัยเทคนิคมีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สามารถคิดค้นและพัฒนา ร่วมกับครู ประยุกต์เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี มีฐานข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยครบถ้วนช่วยในการตัดสินใจในการบริหารและติดตามตรวจสอบ วัตถุประสงค์ วิเคราะห์ประเมินผล วิทยาลัยมีแนวทางสร้างให้ครูและบุคลากรมีความรักและความผูกพัน เพื่อดำรงรักษาอัตลักษณ์ของวิทยาลัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ วรณัฐ เจียมรณานนท์ (2556) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมในทุกกระบวนการ ผลผลิต การจัดทำหน่วยและบริการ ถือว่าเป็นความสามารถเฉพาะตัวซึ่งนวัตกรรมช่วยขับเคลื่อน ให้องค์การ ประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน

3.4 ความสำเร็จด้านกระบวนการภายในพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก วิทยาลัยเทคนิคสามารถประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในวิทยาลัยให้สามารถทำงานร่วมกัน จัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน มีแนวคิดวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ พัฒนาศักยภาพครูเพื่อการร่วมมือสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีระเบียบปฏิบัติที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานะปัจจุบัน พัฒนาการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งพร้อมรับการประเมินภายนอก มีมาตรการในการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจน ซึ่งและสอดคล้องกับ สมจิตร พึ่งพรหมพร (2552) พบว่า ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายในที่มีข้อปฏิบัติสูงสุด คือสถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ และใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รองลงมาคือ สถานศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีคุณภาพ เข้มแข็งและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิค พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกคือ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน/เมือง มีผลต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องระดับการกำหนดนโยบายควรตระหนักและให้ความสำคัญอย่างจริงจัง ผู้บริหารควรนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข บริหาร

จัดการศึกษาอย่างคุ้มค่า คุ้มทุน มุ่งเน้นการปฏิบัติจากสถานประกอบการจริง โดยให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและท้องถิ่น หาแนวทางวิธีการเพิ่มศักยภาพของนักศึกษาให้มากยิ่งขึ้น โดยกำหนดแผนพัฒนาครูผู้สอน ทั้งจำนวนและสาขาที่ควรส่งเสริมการพัฒนาส่งครูผู้สอนไปศึกษาต่อให้ชัดเจนในการที่จะส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพการผลิตกำลังคน ประเภทช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิคอย่างจริงจังและตลอดไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะวิทยาลัยเทคนิค สถาบันอาชีวศึกษา ในประเทศไทย ในส่วนกำกับดูแลของภาครัฐเท่านั้น ดังนั้นควรมีการศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทช่างอุตสาหกรรมหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาประเภทสายพาณิชยกรรม ในส่วนของการกำกับของภาครัฐและเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ ปัญโญ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 13(38), 135-148.
- กรรณิการ์ สุสม, สุดารัตน์ สารสว่าง, สุชาดา นันทะไชย, และสุนันท์ ศโกสม. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิชาการและด้านบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ระดับปฐมวัยในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 5 (9), 73-88.
- จงจิตต์ ฤทธิรงค์, และรีนา ต๊ะดี. (2558). ข้อท้าทายในการผลิตแรงงานฝีมือไทย เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารความหลากหลายทางประชากรและสังคมในประเทศไทย* ปี 2558, 129-147.
- ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. (2559, 11 สิงหาคม). *มองลึกคุณภาพอาชีวฯ ไทยสู่ทางแก้ไขตรงจุด1*. คอลัมน์: วาระที่ดีอาร์ไอ: มองลึกคุณภาพอาชีวฯ ไทยสู่ทางแก้ไขตรงจุด. กรุงเทพธุรกิจ.
- นรวัดณ์ ชูติวงศ์, และณัฐสิทธิ์ เกิดศิริ. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 34 (130), 47-58.
- ลัดดา อ่ำสะอาด. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*. ศูนย์นิพนธ์ปริญาครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.



- วรนุช เจียมรณานนท์. (2556). *ชีวิตที่แรมผลัดใบสู่ยุคคนวัดกรรม*. กรุงเทพฯ:ธุรกิจ.
- สุธน อ่อนเฉย, และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2557). การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ในอำเภอหুমแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.
วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 4 (7), 91-100.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์, และสุจิตรา จรจิตร. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร
สถานศึกษา. *บทความวิจัยเสนอในการประชุมหาญใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 วันที่ 10 พฤษภาคม*
2556. น. 342, การวิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมไทย.
- สมจิตร พึ่งหรรษพร. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ*
สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. คุุณินพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุุณิน
บัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อรอนงค์ กลางนภา และคณะ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลเขตสุขภาพที่ 3. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*,
8(14), 137-150.
- Boal, K.B., & Hooijbdr, R. (2001). *Strategic leadership research: Moving on The Leadership Quarterly*
Yearly Review of Leadership, 11(4), 515–550.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1991). *Educational administrations : theory research and Practice*.
(4th ed.). New York: McGraw, Hill Book Company.
- _____. (2008). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*, 8th ed. New York:
McGraw – Hill.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational Effective: A Behavioral view*. California: good year Publishing
Company, Inc.
