

การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

นายขวัญชัย พานิชการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository(CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

DEVELOPMENT OF AN APPROPRIATE MANAGEMENT MODEL FOR VOCATIONAL
EDUCATION INSTITUTIONS

Mr. Kwanchai Panichkarn

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบัน การอาชีวศึกษา
โดย	นายขวัญชัย พานิชการ
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโห)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์ เจริญกุล)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.เอกนิษฐา คัดแจ้ง)

ขวัญชัย พานิชการ : การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา.
(DEVELOPMENT OF AN APPROPRIATE MANAGEMENT MODEL FOR VOCATIONAL
EDUCATION INSTITUTIONS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อ.ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, อ.ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม : ศ.ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 160 หน้า.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา รูปแบบการบริหาร
ของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหาร
ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา การศึกษาพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา ใช้แบบสอบถาม
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาและคณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ จำนวน 257 คน การศึกษารูปแบบการบริหารของ
สถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา ใช้แบบสอบถามผู้บริหาร
มหาวิทยาลัย จำนวน 8 คน แล้วศึกษารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง โดยนำข้อมูล
ที่ได้จากวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจัดทำเป็นร่างรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง
ตรวจสอบและประเมินรูปแบบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบัน
การอาชีวศึกษาแล้วนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านอาชีวศึกษามาปรับปรุงรูปแบบการบริหาร
ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง ให้มีความเหมาะสมและจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)
เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งควรมีลักษณะเป็นทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบัน
สมบูรณแบบ จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่งควรกระจายการจัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด ควรเปิดสอน
สาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ ควรมีพันธกิจ 6 ข้อ คือ 1) การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับ
ปวช.,ปวส.และปริญญาตรี 2) การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา 3) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่
สามารถนำไปใช้ได้จริงด้านอาชีวศึกษา 4) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา 5) การทำนุบำรุง
ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รูปแบบการบริหารควรเป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ควรมีโครงสร้างการบริหารที่เป็นการกระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย บริหารในลักษณะ
เป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ ลักษณะสำคัญของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรมีลักษณะดังนี้ 1) ระดับของการ
กำหนดเป้าประสงค์ควรกำหนดโดยสถาบันหรือหน่วยงานย่อย 2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ควรเป็นความเห็นพ้อง
ของผู้ร่วมงานและบุคลากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจควรอิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันหรือ
อิงเป้าประสงค์ของสถาบันและหน่วยงานย่อย 4) ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจควรตัดสินใจโดยใช้เหตุผล
5) ธรรมชาติของโครงสร้างควรมีโครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น) 6) การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม
ควรเป็นสภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วมหรืออาจมีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกัน 7) แบบของการ
นำควรเป็นผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม 8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่ง
สัมพันธ์ภาพ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อ.....

สาขาวิชา บริหารการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา 2554.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5184459827 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : DEVELOPMENT / MANAGEMENT MODEL / EDUCATION INSTITUTIONS

KWANCHAI PANICHKARN : DEVELOPMENT OF AN APPROPRIATE MANAGEMENT MODEL FOR VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS. ADVISOR : PIYAPONG SUMAYTIKUL,Ph.D., C0-ADVISOR : PRUT SIRIBUNNAPITUK,Ph.D., 160 pp.

The proposes of this research are for educating the obligation and state of vocational education institutions, management model of institution with the educational obligation similar to vocational education institutions and also development of an appropriate management model for vocational education institutions. For educating the obligation and state of vocational education institutions, the researcher used the questionnaire to survey the school executives belong to Office of the Vocational Education Commission, the Office of the Vocational Education Commission executives, The Vocational Education Commissions and Professional Qualifications Commissions, 257 people. In the part of educating management model of institution with the educational obligation similar to vocational education institutions, used the questionnaire to survey eight University executives. After that, educating appropriate management model for vocational education institutions that will be found by using the information which was already analyzed and synthesized to draft the appropriate management model. Then, the model was reviewed and evaluated about appropriation and possibility by an expert and person who concerned with vocational education institutions. Next, all of the comments will be brought to improve the management model for vocational education institutions to be appropriate. Finally, there was making up the focus group to consider the management model for vocational education institutions.

The result of this research is that the vocational education institutions which will be found should be both of specific institution and completed institution. Therefore, it should be located in any provinces and also be opened the department which matches with the requirements in that areas and have six obligations; 1) management education of vocational education at vocational certificate, vocational diploma and bachelor's degree, 2) Academic service for social of vocational education, 3) Research for creating the new knowledge for using in daily life of vocational education, 4) Research for creating knowledge and innovation of vocational education, 5) Preservation of Local Wisdom and 6) Preservation of Art And Culture. Moreover, the management model should be participation model and has the management structure that decentralizes to other faculties, colleges and units. The management should be in the way of official institution. Furthermore, the important styles of participated management model should be that 1) Set up the level of the propose by institution or unit, 2) Process of setting up the propose should come from the agreement of the colleagues, 3) the relationship between propose and decision should refer to the agreed propose or institution propose, 4) the nature of decision process should make reasonably, 5) the nature of structure should be horizon structure (there are the hierarchy.), 6) the affect of environment that connects to the popularity should depend on participated decision, 7) the lead should pay attention to the participated decision and 8) the leader model should make the change by taking all participation and also making relationship.

Department : Educational Policy, Management and Leadership Signature's Signature

Field of Study : Educational Administration Advisor's Signature

Academic Year : 2011 Co-advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา” สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุลและศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้แนวคิด คำแนะนำ ความรู้ที่มีคุณค่าและโอกาสในการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด รวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์ ดร. อภนิษฐา คลังแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจจากเพื่อน พี่ บุคลากรวิทยาลัยเทคนิคัญบุรี นิสิตรุ่นพี่ รุ่นน้องบริหารการศึกษา ที่มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ ขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดามารดาผู้ให้กำเนิดและสนับสนุนโอกาสในการศึกษาเล่าเรียน และขอขอบคุณครอบครัวที่มีความเข้าใจและได้ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้อุทิศชีวิตของผู้วิจัยมาโดยตลอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
คำจำกัดความในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา	12
ระบบการบริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา.....	26
การบริหารสถาบันอุดมศึกษา.....	28
รูปแบบการบริหาร.....	51
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 – 2561.....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
ประชากร.....	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75

การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์.....	94
ร่างรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบัน การอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง (ฉบับที่ 1).....	101
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง.....	103
ร่างรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบัน การอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง (ฉบับที่ 2).....	107
ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group).....	109
รูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับ สถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง.....	115
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	119
สรุปผล.....	121
อภิปรายผล.....	123
ข้อเสนอแนะ.....	125
รายการอ้างอิง.....	129
ภาคผนวก.....	134
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของรูปแบบ.....	153
ภาคผนวก จ รายงานผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมการสนทนา กลุ่ม.....	158
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	160

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	การบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาภายในประเทศ	47
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง.....	79
ตารางที่ 4.2	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
ตารางที่ 4.3	พันธกิจที่ควรจะมีของสถาบันการอาชีวศึกษา.....	83
ตารางที่ 4.4	ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น.....	83
ตารางที่ 4.5	วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น.....	84
ตารางที่ 4.6	การกระจาย / การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น.....	84
ตารางที่ 4.7	สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนในสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น.....	85
ตารางที่ 4.8	รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษา ใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา.....	86
ตารางที่ 4.9	รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษา ใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา.....	88
ตารางที่ 4.10	โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง.....	89
ตารางที่ 4.11	ลักษณะการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง.....	89
ตารางที่ 4.12	การกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง....	89
ตารางที่ 4.13	กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ที่จะจัดตั้ง.....	90
ตารางที่ 4.14	ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับสถาบัน การอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง.....	90
ตารางที่ 4.15	ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ที่จะจัดตั้ง.....	91
ตารางที่ 4.16	ธรรมชาติของโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง....	91
ตารางที่ 4.17	การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ที่จะจัดตั้ง.....	92
ตารางที่ 4.18	แบบของการนำที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง.....	92
ตารางที่ 4.19	รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ที่จะจัดตั้ง.....	93

	หน้า
ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง.....	94
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยประเมินความเหมาะสมพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา ที่จะจัดตั้ง.....	95
ตารางที่ 4.22 ประเด็นและข้อเสนอเพิ่มเติม.....	96
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง.....	99
ตารางที่ 4.24 ประเด็นและข้อเสนอเพิ่มเติม.....	100
ตารางที่ 4.25 จำนวนและร้อยละของผู้ประเมินความเหมาะสมจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง.....	103
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้.....	104

สารบัญแนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	โครงสร้างการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา.....	117

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะในมาตรา 20 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวว่าการจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้มีการแบ่งส่วนราชการในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ คือ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อช่วยให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ให้บุคคลได้พึ่งพาตนเอง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ควบคู่กับการทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนและประเทศที่เน้นความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพระดับ กึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545) และต่อมาเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2551 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพของสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานประกอบการ เพื่อให้จัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพในทุกระดับมีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชน โดยเฉพาะนักเรียนและนักศึกษา ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552)

สถาบันการอาชีวศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 16 โดยมีภารกิจที่สำคัญ คือ เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่ชำนาญการ ปฏิบัติการสอน การวิจัยการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ,2552)สามารถจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้น เพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้ และตามมาตราที่ 13 และมาตราที่ 14 ของพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งการรวมและการแยกสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน คือ การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบัน ให้กระทำได้โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและตามมาตรา 15 กำหนดให้สถาบันเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา,2552) นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษานั้นเป็นสิ่งจำเป็นมาก ต้องมีการเร่งดำเนินการให้วัตถุประสงค์ ซึ่งได้เสนอแนวคิดแก่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ (1) การปฏิรูปอาชีวศึกษารอบที่ 2 และการกำหนดภารกิจการดำเนินงานให้เกิดรูปธรรม โดยเร็ว (2) การจัดระบบและมาตรการจูงใจให้เยาวชนมาเรียนอาชีวศึกษามากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ (3) การส่งเสริมความร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาร่วมกับภาคเอกชน เพื่อให้การผลิตกำลังคนมีคุณภาพตอบสนองของความต้องการด้านบุคลากรในภาคเศรษฐกิจ (4) การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีมาตรฐานสากล และเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้แก่ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น (5) การเร่งรัดจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อเปิดสอนปริญญาตรีสายปฏิบัติการและ(6) การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพและผลักดันให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว (วารสารอาชีวศึกษา,กุมภาพันธ์ 2552) สอดคล้องกับ นางสาวนริศรา ชวาลตันพิทักษ์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้มอบนโยบายแก่ผู้บริหารระดับสูง

ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ การยกระดับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาให้เป็นระดับปริญญาตรี (วารสารอาชีวศึกษา, กุมภาพันธ์ 2552) และต่อมาคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้จัดตั้งสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 19 สถาบัน คือ สถาบันการศึกษาภาคกลาง 5 สถาบัน ภาคเหนือ 4 สถาบัน ภาคใต้ 3 สถาบัน ภาคตะวันออก 1 สถาบัน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 สถาบัน และสถาบันการศึกษารุงเทพมหานคร 1 สถาบัน และการจัดตั้งสถาบันการศึกษาขณะนี้ได้ดำเนินการตามกรอบการประเมินการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาของคณะกรรมการอาชีวศึกษา ต่อมานายชินวรณ์ บุญยเกียรติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การจัดตั้งสถาบันการศึกษานั้นเป็นสิ่งจำเป็นมาก ต้องมีการเร่งดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เพราะอาชีวศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการผลิตคนเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจในอนาคต พัฒนาฝีมือแรงงานชั้นกลาง สร้างหน่วยงานตรวจสอบคุณภาพฝีมือ จะมีการกำหนดค่าตอบแทนของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคีร่วมกับ สถานประกอบการ และกล่าวว่าในอีกสิบปีข้างหน้าถ้าอาชีวศึกษาไม่มีการปรับตัว จะมีปัญหาเกี่ยวกับบ้านเมือง เพราะว่ามีนักเรียนนักศึกษาบางคนสำเร็จการอาชีวศึกษาแต่ไปศึกษาสาขาอื่น แสดงการฝึกทักษะที่ผ่านมาสสูญเปล่า ดังนั้นจะต้องมีการวางแผนสัดส่วนการเรียนอาชีวศึกษาอย่างชัดเจน

ดังนั้นการพัฒนา รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา จะต้องกำหนดกรอบแนวทางการบริหารสถาบันการศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งเป็นแนวความคิดใหม่ในการบริหารการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของประเทศไทย จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารสถาบันการศึกษาและเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการบริหาร การศึกษาของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. พันธกิจและสภาพของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาเป็นอย่างไร
3. รูปแบบของการบริหารสถาบันการศึกษาที่จะจัดตั้งควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษา
ใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ และผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ

2. การศึกษารูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษา
ใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษาจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย

3. การศึกษารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาศึกษาจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการ
คุณวุฒิวิชาชีพ และผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน
นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ

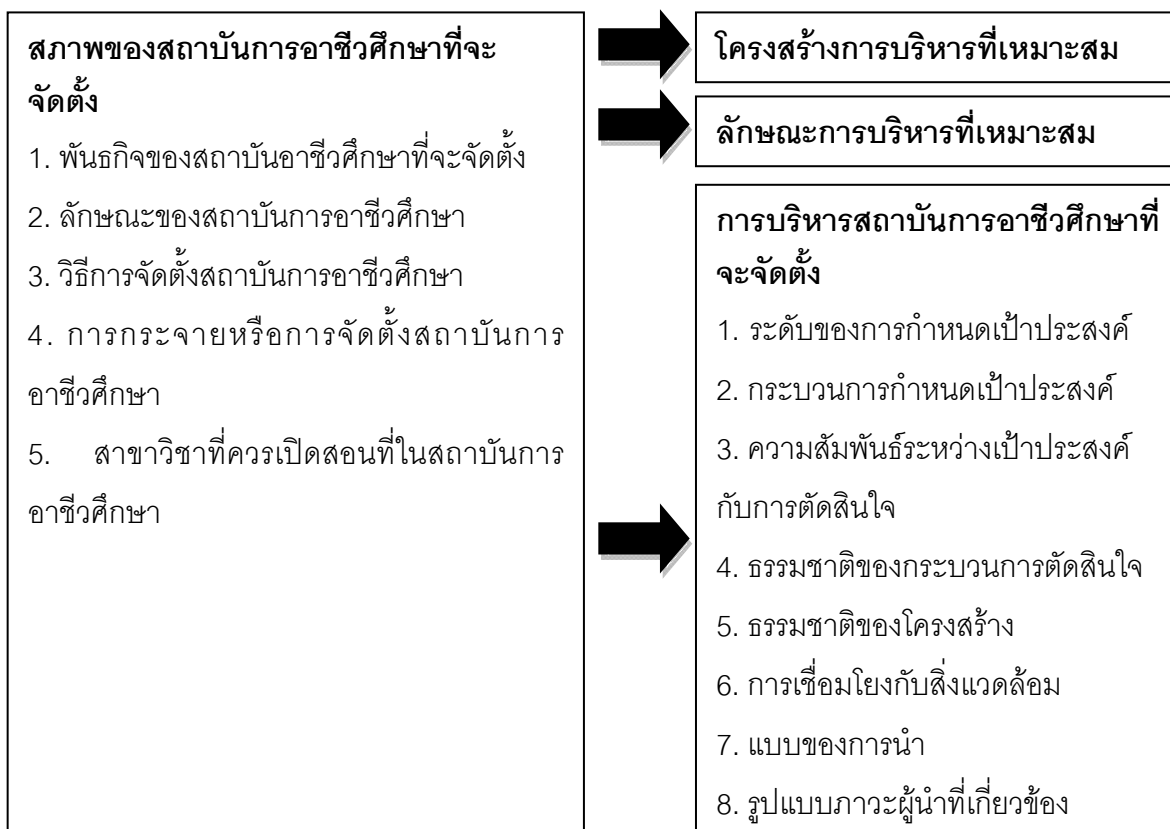
กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารที่จะใช้ในการศึกษาใช้แนวคิด Management Model ของ Tony Bush (2003) 4 รูปแบบ คือแบบเป็นทางการ (Formal Model) แบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) แบบวัฒนธรรม(Cultural Model) และแบบการเมือง (Political Model) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบการบริหาร 8 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบ ของการบริหาร (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)			
	แบบเป็นทางการ (Formal Model)	แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model)	แบบวัฒนธรรม (Cultural Model)	แบบการเมือง (Political Model)
1. ระดับของการ กำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	1.ระดับสถาบัน (Institutional)	1. ระดับสถาบัน (Institutional)	1. ระดับสถาบัน หรือหน่วยงาน ย่อย Institutional or subunit)	1.ระดับหน่วยย่อย (Subunit)
2. กระบวนการกำหนด วัตถุประสงค์ (Process by which goals are determined)	2. กำหนดโดย ผู้นำ (Set by leaders)	2. กำหนดโดย การเห็นพ้อง (Agreement)	2. กำหนดโดย อิงค่านิยมร่วม (Based on collective values)	2. กำหนดโดย ความขัดแย้ง (Conflict)
3. ความสัมพันธ์ ระหว่างเป้าประสงค์ กับการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	3. การตัดสินใจ อิงเป้าประสงค์ (Decisions based on Goals)	3. การตัดสินใจ อิงเป้าประสงค์ของกลุ่ม (Decisions based on agreed goals)	3. การตัดสินใจอิง เป้าประสงค์ของ องค์การและ หน่วยงาน (Decisions based on goals of The organization or its subunits)	3.การตัดสินใจอิง เป้าประสงค์ของ พันธมิตร (Decisions based on goals of dominant coalitions)

องค์ประกอบ ของการบริหาร (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)			
	แบบเป็นทางการ (Formal Model)	แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model)	แบบวัฒนธรรม (Cultural Model)	แบบการเมือง (Political Model)
4. ธรรมชาติของ กระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision process)	4. ตัดสินใจโดย เหตุผล (Rational)	4. ตัดสินใจโดย ผู้ร่วมงาน (Collegial)	4. ตัดสินใจโดย เหตุผลในกรอบ ของค่านิยม (Rational within a framework of values)	4. ตัดสินใจโดย การเมือง (Political)
5. ธรรมชาติของ โครงสร้าง (Nature of structure)	5. โครงสร้าง ตามลำดับชั้น (Objective reality hierarchail)	5. โครงสร้างแนวนอน (Objective reality Lateral)	5. โครงสร้าง วัฒนธรรมอิง กายภาพ(Physical manifestation of Culture)	5. โครงสร้างของ หน่วยย่อย (Setting for subunit)
6. การเชื่อมโยงกับ สิ่งแวดล้อม (Links with environment)	6. อาจปิดหรือ เปิดรับผิดชอบ โดยผู้บริหาร(May be closed or open Head Accountable)	6. ความรับผิดชอบไม่ ชัดเจนเนื่องจาก ตัดสินใจร่วมกัน (Accountability blurred by Shared decision making)	6. เป็นแหล่ง ที่มาของความเชื่อ และค่านิยม (Source of values and beliefs)	6. ความไม่แน่นอน ของแหล่งเงินทุน (Unstable external bodies portrayed as interest groups)
7. แบบของภาวะผู้นำ (Style of leadership)	7. ผู้นำกำหนดเป้า ประสงค์และการ ริเริ่ม (Head Establishes Goals and Initiates)	7. ผู้นำแสวงหาการ เห็นพ้อง (Head seeks to promote consensus)	7. ผู้นำเป็น สัญลักษณ์ (Symbolic)	7. ผู้นำเป็นผู้มี ส่วน ร่วม (Head in both participant and mediator)
8. รูปแบบภาวะผู้นำที่ เกี่ยวข้อง (Related leadership Model)	8. ผู้นำเชิงนโยบาย และการจัดการ (Policy Managerial)	8. ผู้นำการเปลี่ยน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล (Transformational Participative Interpersonal)	8. ผู้นำเชิง คุณธรรม (Moral)	8. ผู้นำเชิงธุรกรรม (Transactional)

2. การพัฒนารูปแบบการบริหาร ใช้แนวคิด การศึกษารูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกันกับสถาบันการอาชีวศึกษา รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษาโดยครอบคลุม 2 เรื่องหลักคือ (1) สภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง (2) รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง มีสาระดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **สถาบันการอาชีวศึกษา** หมายถึง สถาบันที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่จะจัดตั้งตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

2. **สภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา** หมายถึง พันธกิจของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งลักษณะ วิธีการจัดตั้ง การกระจายหรือการจัดตั้งและสาขาวิชาที่ควรเปิดสอนที่ในสถาบันการอาชีวศึกษา

3. **รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา** หมายถึง ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ ธรรมชาติของโครงสร้าง การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม แบบของการนำและรูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถาบันการอาชีวศึกษาสามารถใช้รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้น เป็นแนวทางในการพัฒนาจัดรูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา
2. สถาบันการอาชีวศึกษามีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมและมีผลการปฏิบัติงานตามพันธกิจที่มีความเหมาะสมในอนาคต

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการในส่วนที่เป็นการสร้างรูปแบบ และส่วนที่เป็นการพัฒนารูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

$$\text{ลำดับการวิจัย } R_1D_1 \longrightarrow R_2D_2 \longrightarrow R_3D_3$$

1. R_1 = ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับพันธกิจสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพันธกิจสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 8 คน

ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการที่จะจัดตั้ง และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนราชการที่จะจัดตั้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 257 คน

2. D_1 = ร่างรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง โดยพิจารณาาร่างรูปแบบจากการสังเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของการบริหาร รูปแบบการบริหาร ผลการศึกษาพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จัดตั้ง และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3. R_2 = สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจใน

การจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 26 คน เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารที่สร้างขึ้น สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

4. D_2 = ปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งโดยนำผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 26 คน มาปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง ให้มีความเหมาะสมต่อไป

5. R_3 = จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านอาชีวศึกษา เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน เพื่อสรุปรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

6. D_3 = ปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบัน การบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

7. นำเสนอผลการวิจัย

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

การรายงานผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ เป็นการนำเสนอเนื้อหาความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษาคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีการดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ระบบการบริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา การบริหารสถาบันอุดมศึกษา รูปแบบการบริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการเสนอการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์และแปลผลข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ เสนอเนื้อหาโดยสรุปการวิจัย ได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย และสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา
ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังนี้

1. การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา
2. ระบบการบริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา
3. การบริหารสถาบันอุดมศึกษา
4. รูปแบบการบริหาร
5. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนอาชีวศึกษา (พ.ศ.2552-2561)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา

1.1 ความหมายของสถาบันการอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษา เป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน
อาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค
และระดับเทคโนโลยี ตลอดจนเป็นการยกระดับการศึกษาวินิจฉัยให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับ
ความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทย
มาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะนำไปประกอบ
อาชีพในลักษณะ ผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ และได้มีผู้ให้ความหมายของสถาบัน
การอาชีวศึกษา ดังนี้

สถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง สถาบันการอาชีวศึกษาของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อ
ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการ
อาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ,2552)

สถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง การรวมกลุ่มของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการของรัฐในพื้นที่บริการใกล้เคียง
กำหนดให้บริหารงานในรูปแบบของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงการประสานงานการใช้
ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป สถาบันการศึกษา หมายถึง การรวมกลุ่มของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการของรัฐในพื้นที่บริการใกล้เคียง กำหนดให้บริหารงานในรูปแบบของสถาบันการศึกษา โดยคำนึงถึงการประสานงานการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

1.2 การจัดการอาชีวศึกษาของสถาบันการศึกษา

พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 7 กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบันตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552)

1. การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาการวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

และเพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้น ต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ และมาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และมาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังนี้ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

1.3 การบริหารสถาบันการศึกษา

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะด้าน หากสถานศึกษาอาชีวศึกษาแห่งใดมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์เฉพาะด้าน ในสาขาวิชาชีพ ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาอาชีวศึกษานั้น เพื่อให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง และได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552)

1.3.1 การจัดตั้งสถาบันการศึกษา

พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 13 กล่าวว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถรวมกันเป็นสถาบันได้ การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันให้กระทำได้โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในการดำเนินการตามวรรคสอง ถ้ามีความเหมาะสมหรือมีความจำเป็นจะแยกสถานศึกษา อาชีวศึกษาส่วนหนึ่งส่วนใดมารวมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาอีกแห่งหนึ่งเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันก็ได้ ซึ่งในมาตรา 14 กล่าวว่า ในกรณีที่มีความเหมาะสมหรือมีความจำเป็น จะจัดตั้งสถาบันเพื่อดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้ได้ ทั้งนี้ โดยให้ออกเป็นกฎกระทรวง และในมาตรา 15 กล่าวว่า ให้สถาบันตามมาตรา 13 และมาตรา 14 เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการแบ่งส่วนราชการของสถาบันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, 2551) ส่วนการรวมกลุ่มสถานศึกษา เพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษานั้น กลุ่มสถานศึกษาใดมีความพร้อมจึงจะสามารถจัดตั้งเป็นสถาบันได้ ซึ่งคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินความพร้อมของกลุ่มสถานศึกษาที่จะรวมกันจัดตั้งเป็นสถาบัน พิจารณาความพร้อมของสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ม.ป.ป.)

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอ มีคุณวุฒิและประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาที่เปิดสอนและมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ
2. มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ สถานที่ฝึกงานของนักเรียน นักศึกษา และมีครุภัณฑ์และทรัพยากรสนับสนุนการจัดการอย่างเพียงพอ
3. การบริหารจัดการมีเอกภาพ มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีส่วนร่วมทางวิชาการและความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน

4. แผนกลยุทธ์เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตอบสนองต่อความต้องการกำลังคนในระดับพื้นที่และระดับประเทศ มีการจัดทำแผนธุรกิจและมีระบบการประกันคุณภาพ

5. ความคุ้มค่าในการลงทุนทางการศึกษาที่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในการประเมินองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5.1 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น จำนวนวุฒิ การศึกษาและความชำนาญสอดคล้องเพียงพอกับภารกิจของสถาบันการอาชีวศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนประสบการณ์วิชาชีพและผลงานทางวิชาการ

5.2 ด้านอาคารสถานที่ สถานที่ฝึกงานและครุภัณฑ์ เช่น อาคาร สถานที่และสาธารณูปโภคที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจของสถาบันการอาชีวศึกษา สถานที่ฝึกงานสอดคล้องเพียงพอกับจำนวนนักศึกษาและสาขาวิชา ครุภัณฑ์และทรัพยากรซึ่งได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายความร่วมมืออย่างเพียงพอและสอดคล้องกับสาขาวิชา

5.3 ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา เช่น รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีเอกภาพ สนับสนุนภาวะผู้นำเอื้อต่อการใช้ทรัพยากรร่วมกันและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความร่วมมือทางวิชาการของกลุ่มสถานศึกษากับหน่วยงานของรัฐ สถานประกอบการและชุมชน บทบาทในการชี้นำสังคมชุมชนในการพัฒนาวิชาชีพ การประกอบอาชีพและสร้างนวัตกรรมเพื่อชุมชน ระบบการประกันคุณภาพและการกำกับมาตรฐาน แผนการจัดธุรกิจเพื่อสนับสนุนการหารายได้ระหว่างเรียน ความคล่องตัวและความสะดวกในการบริหารจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาภายในสถาบัน

5.4 ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน งานวิจัยและบริการสังคม เช่น แผนกลยุทธ์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สนองตอบความต้องการกำลังคนระดับประเทศและระดับท้องถิ่น แผนพัฒนางานด้านวิจัยและสร้างนวัตกรรมอาชีวศึกษา ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาอาชีพและการทำงาน ผลงานการบริการสังคม เกณฑ์ขั้นต่ำของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส.

5.5 ด้านความคุ้มค่าในการลงทุนทางการศึกษาที่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ เช่น แผนการลงทุนภาพรวมของสถาบันในระยะ 3 ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ. 2553 – 2555) ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อผลผลิตเมื่อจัดตั้งสถาบันในระยะ 3 ปี (ปี งบประมาณ. 2553 – 2555 ความสอดคล้องในการผลิตและพัฒนากำลังคนกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในกลุ่มจังหวัด การ

จัดการศึกษาวิชาชีพในระดับประเภทและสาขาเดียวกันในสถาบันการศึกษาอื่นในที่ตั้งในเขตบริการของสถาบัน

ในแต่ละระดับความพร้อมได้กำหนดเป็นเกณฑ์เชิงปริมาณและคุณภาพให้คณะกรรมการเฉพาะกิจ ประเมินเป็นระดับคะแนนจากนั้น จึงสรุปเป็นค่าเฉลี่ยในแต่ละตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบและค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม (การคิดระดับความพร้อมรวม คิดจากผลรวมของผลคูณของค่าคะแนนที่ได้ในแต่ละตัวชี้วัด กับน้ำหนักของตัวชี้วัดนั้นหารด้วยค่าน้ำหนักของทุกตัวชี้วัด) เกณฑ์การผ่านการประเมินความพร้อมรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาต้องได้ระดับคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบต้องไม่น้อยกว่า 2.50 และในภาพรวมต้องไม่น้อยกว่า 2.70 หากน้อยกว่า 2.70 จะต้องทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินภายใน 1 ปี และการกำหนดแนวทางการดำเนินการประเมินความพร้อมของกลุ่มสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจประเมินความพร้อมในการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาประชุมทำความเข้าใจในหลักการและเกณฑ์การประเมินตลอดจนกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน
 2. ประสานงานกับผู้ประสานงานจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาของกลุ่มสถานศึกษา นั้น ๆ เพื่อกำหนดระยะเวลาและวิธีการประเมิน
 3. ในการประเมิน จัดให้มีการนำเสนอข้อมูลความพร้อมของกลุ่มสถานศึกษาโดยเชิญผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วม
 4. การตรวจเยี่ยมสถานศึกษาเพื่อศึกษาสภาพจริง ดำเนินการโดยสุ่มตรวจเยี่ยมบางแห่งตามความเหมาะสม
 5. จัดให้มีการสัมภาษณ์และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
 6. ดำเนินการประเมินความพร้อมในการจัดตั้งสถาบันฯ จากโครงการจัดตั้งสถาบัน เอกสาร หลักฐาน สภาพความเป็นจริง ประกอบตามหลักเกณฑ์ประเมินความพร้อม ตัวชี้วัด
- สรุปรายงานและผลการประเมินเสนอคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3.2 การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา

มาตรา 16 ให้สถาบันตามมาตรา 15 เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่ชำนาญการ ปฏิบัติการสอน การวิจัยการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมรวมทั้งให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม และในมาตรา 17 สถาบันอาจแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ,2552)

1. สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน
2. วิทยาลัย
3. สำนัก
4. ศูนย์

สถาบันอาจให้มีส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 16 เป็นส่วนราชการของสถาบันอีกก็ได้

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันอาจแบ่งส่วนราชการเป็นฝ่าย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าฝ่าย

วิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการเป็นคณะวิชา ภาควิชา แผนก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชาหรือภาควิชา

สำนัก หรือศูนย์ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นแผนกหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าแผนก

มาตรา 18 การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิทยาลัยสำนัก ศูนย์หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการและประกาศในราชกิจจานุเบกษา และการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน วิทยาลัย สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย ให้ทำเป็นข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 19 ภายใต้ขอบวัตถุประสงค์ตามมาตรา 16 สถาบันจะรับสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการเข้าสมทบในสถาบันเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและพัฒนา มาตรฐานการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพได้ และมีอำนาจให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือปริญญาตรีแก่ผู้ที่ศึกษาจากสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ และสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของสถาบันได้ ส่วนการรับเข้าสมทบ และการยกเลิกการเข้าสมทบของสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ

สถาบันและประกาศในราชกิจจานุเบกษาการควบคุมสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการที่เข้า
สมทบในสถาบันให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

1.3.3 สภาสถาบันและผู้บริหารสถาบัน

มาตรา 23 ให้มีคณะกรรมการสภาสถาบันในสถาบันแต่ละแห่ง จำนวน
ไม่เกินสิบสี่คนประกอบด้วย

1. นายกสภาสถาบัน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของ
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. กรรมการสภาสถาบันโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการ
สถาบัน
3. กรรมการสภาสถาบันจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากบุคคลที่
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเสนอ
4. กรรมการสภาสถาบันจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรง
ตำแหน่งผู้บริหารสถาบันจำนวนสองคน และครูหรือคณาจารย์ประจำที่มีได้เป็นผู้บริหารจำนวน
สองคน
5. กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งรัฐมนตรี
แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันโดยคำแนะนำของกรรมการสภาสถาบันตาม (3) และ (4) ใน
จำนวนนี้จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนจำนวนหนึ่งคนและจากองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นที่สถาบันหรือสถานศึกษาในสังกัดสถาบันนั้นตั้งอยู่จำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภาสถาบัน กรรมการสภาสถาบัน
ตาม (3) และกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิตาม (5) หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกหรือสรรหา
กรรมการสภาสถาบันตาม (3) (4) และ (5) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้สภาสถาบัน
แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถาบันคนหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการสภาสถาบันโดยคำแนะนำ
ของผู้อำนวยการสถาบัน

มาตรา 24 นายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบันตามมาตรา 23
(3) (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และจะแต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้
นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบัน
ตามมาตรา 23 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก

- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันในประเภทนั้น
- (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (5) สภาสถาบันมีมติให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสียบกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- การพ้นจากตำแหน่งตาม (5) ต้องเป็นไปตามมติสองในสามของจำนวนกรรมการสภาสถาบันเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันว่างลง ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภาสถาบันประกอบด้วยกรรมการสภาสถาบันเท่าที่มีอยู่ ในกรณีที่นายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันตามมาตรา 23 (3) (4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการแต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้ในกรณีที่นายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันตามมาตรา 23 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมีได้เลือกกรรมการสภาสถาบันอื่นขึ้นมาใหม่ ให้นายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันใหม่แล้วให้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันตามมาตรา 23 (3) (4) และ (5) ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 25 สภาสถาบันมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) อนุมัติแผนพัฒนาของสถาบันเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพของสถาบันให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ
- (2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสถาบันเกี่ยวกับการดำเนินการของสถาบัน

(3) พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนราชการของสถาบันตามมาตรา 17 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนราชการดังกล่าว

(4) อนุมัติการรับสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการเข้าสมทบและการยกเลิกการสมทบของสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการดังกล่าว

(5) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาของสถาบันให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

(6) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(7) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในการเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัย ห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพกับสถานประกอบการหรือภาคเอกชนตามมาตรา 53

(8) กำกับมาตรฐานการศึกษา ควบคุมคุณภาพ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถาบันให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาทุกระดับ

(9) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอน ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ

(10) พิจารณาเสนอแนะต่อรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้อำนวยการสถาบัน

(11) แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน และอาจารย์พิเศษ

(12) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน

(13) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ ออกข้อบังคับและวางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สินของสถาบัน

(14) ให้ความเห็นชอบในการกำหนดตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของสถาบัน

(15) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับสถาบันที่มีได้ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

มาตรา 26 การประชุมสภาสถาบัน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 27 ให้มีผู้อำนวยการสถาบันเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถาบัน และให้มีรองผู้อำนวยการสถาบันอย่างน้อยหนึ่งคน กับทั้งอาจมีผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันหนึ่งคนหรือหลายคนก็ได้ ทั้งนี้ ตามจำนวนที่สภาสถาบันกำหนดเพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่ผู้อำนวยการสถาบันมอบหมาย

มาตรา 28 ให้สภาสถาบันสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรา 30 เสนอรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และข้าราชการของสถาบันให้สภาสถาบันแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถาบันและผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน โดยคำแนะนำของผู้อำนวยการสถาบันจากครูหรือคณาจารย์ผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 30

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน และผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 29 ผู้อำนวยการสถาบันมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันมิได้นอกจากการพ้นจากตำแหน่ง ตามวาระตามวรรคหนึ่ง ผู้อำนวยการสถาบันพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภาสถาบันมีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงสองในสามของจำนวนกรรมการสภาสถาบันเท่าที่มีอยู่ เพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ
- (4) ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเหตุมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง
- (5) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

เมื่อผู้อำนวยการสถาบันพ้นจากตำแหน่ง ให้รองผู้อำนวยการสถาบันหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันพ้นจากตำแหน่งด้วย และให้มีการแต่งตั้งผู้อำนวยการสถาบันภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้อำนวยการสถาบันพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 30 ผู้อำนวยการสถาบันและรองผู้อำนวยการสถาบันต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษา และได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบันหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น หรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาอื่นมาแล้วรวมเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปี หรือ

(2) ได้รับปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่งหรือเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษา และได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปีในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบัน หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น หรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาอื่นมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่ปี

ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาหรือเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 31 ผู้อำนวยการสถาบันเป็นผู้แทนของสถาบันในกิจการทั่วไป และให้ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) บริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของทางราชการและของสถาบัน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน

(2) ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศ ของทางราชการ และของสถาบัน

(3) จัดทำแผนการดำเนินงาน แผนพัฒนาของสถาบัน งบประมาณประจำปี และตลอดจนติดตามการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบัน

(4) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของสถาบันต่อสภาสถาบัน

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศ ของทางราชการและของสถาบัน หรือตามที่สภาสถาบันมอบหมาย

มาตรา 32 ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถาบันเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการ

สถาบันหลายคนให้รองผู้อำนวยการสถาบันซึ่งผู้อำนวยการสถาบันมอบหมายเป็นผู้รักษาราชการแทน หากผู้อำนวยการสถาบันมิได้มอบหมาย ให้รองผู้อำนวยการสถาบันซึ่งมีอาวุโสสูงสุดเป็นผู้รักษาราชการแทนในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน หรือไม่มีผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ สถาบันตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้นายกสภาสถาบันแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 30 เป็นผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถาบัน ให้ผู้รักษาราชการแทนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กฎหมายข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการตามกฎหมาย หรือมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจและหน้าที่อย่างใด ก็ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจและหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

มาตรา 33 ให้รองผู้อำนวยการสถาบันคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิทยาลัย สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย ให้มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของวิทยาลัย สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัยนั้น

ส่วนราชการตามวรรคสองจะให้มีรองผู้อำนวยการเพื่อทำหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการส่วนราชการนั้นมอบหมายก็ได้

มาตรา 34 ให้ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ผู้อำนวยการหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย และรองผู้อำนวยการของตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 35 ให้ตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันและตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถาบันเป็นตำแหน่งที่เทียบเท่าตำแหน่งอธิการบดีและตำแหน่งรองอธิการบดีในหน่วยงานการศึกษา ที่สอนระดับปริญญาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 36 ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ และผู้อำนวยการหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย จะดำรงตำแหน่งดังกล่าวเกิน

หนึ่งตำแหน่งในขณะที่เดียวกันมิได้ผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งจะรักษาราชการแทนตำแหน่งอื่น อีกหนึ่งตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

มาตรา 37 ในวิทยาลัยแต่ละแห่งให้มีคณะกรรมการวิทยาลัยคณะหนึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของวิทยาลัย ประกอบด้วยผู้แทนครูหรือคณาจารย์ ผู้แทนผู้ประกอบการผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของวิทยาลัยแห่งนั้นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

นอกจากกรรมการตามวรรคหนึ่งแล้ว คณะกรรมการวิทยาลัยอาจมีผู้แทนสถานประกอบการ ด้านธุรกิจ การพาณิชย์ การเกษตร หรืออุตสาหกรรม ผู้แทนหอการค้าจังหวัด และผู้แทนองค์กรด้านอาชีวศึกษาในพื้นที่ เป็นกรรมการเพิ่มขึ้นได้ และในกรณีที่วิทยาลัยใด ไม่อาจมีผู้แทนประเภทใดประเภทหนึ่งตามที่ได้กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการวิทยาลัยของวิทยาลัยนั้น ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ การสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการการประชุม วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.3.4 ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 48 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาเอกชน ให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรา 49 สถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนอาจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายของสถาบันเพื่อประโยชน์ในการร่วมมือทางวิชาการ การสร้างคุณภาพการอาชีวศึกษาเอกชน ให้สอดคล้องกับระบบมาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ เพื่อสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 สถาบันต้องจัดระบบการจัดการให้เอื้ออำนวยแก่ผู้มีประสบการณ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง ผู้เรียนที่สะสมผลการเรียนไว้ และผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ด้านวิชาชีพเพื่อให้ได้คุณวุฒิการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรา 51 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ

มาตรา 52 สถานประกอบการใดที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้รับการรับรองประโยชน์ตามกฎหมาย ทั้งนี้ ให้ถือว่าไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบศูนย์การเรียนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติการยื่นคำขอและการพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการให้จัดการสอนตามหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือจัดการสอนตามหลักสูตรที่สถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันจัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด

มาตรา 53 สถานประกอบการหรือภาคเอกชนอาจเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัยห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันของรัฐหรือเอกชนได้ตามความตกลงของสถานศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ด้านความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการอาชีวศึกษาและเพิ่มพูนประสบการณ์ของครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหรือสถาบัน ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีรายได้และทรัพย์สินที่เกิดจากการดำเนินการของสถานประกอบการตามวรรคหนึ่งให้เป็นรายได้ของสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมดำเนินการของสถานประกอบการ หรือภาคเอกชนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 54 สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ อาจได้รับสิทธิและประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- (1) การสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี
- (2) การเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 55 ครูฝึกในสถานประกอบการตามมาตรา 52 และมาตรา 53 ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาการศึกษาด้านอาชีพ
- (2) เป็นผู้อำนวยการด้านอาชีพโดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมาตรฐานอื่นตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด
- (3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพเฉพาะสาขาซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าสามปี หรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี
- (4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในอาชีพเฉพาะสาขา มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคมและท้องถิ่น และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรม และการออกใบรับรองการเป็นครูฝึก ในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

สรุป การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษา ที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ระบบการบริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 มาตรา ๓๙ ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า ภารกิจการบริหารโรงเรียน มี 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป(สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การ

พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2. ด้านการบริหารงบประมาณ เช่น การจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

3. ด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาศึกษาต่อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

4. ด้านการบริหารทั่วไป เช่น การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน และการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ข้อ 8 กล่าวว่า ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552)

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็นงานต่างๆ ดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน งานประชาสัมพันธ์

2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็นงานต่างๆ ดังนี้ งานแผนงบประมาณ งานข้อมูลสารสนเทศ งานความร่วมมือ งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์

มาตรฐานอาชีวศึกษา งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา งานส่งเสริมการค้าและประกอบธุรกิจ งานฟาร์มและโรงงาน (เฉพาะสถานศึกษาที่เปิดทำการสอน)

3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานปกครอง งานครูที่ปรึกษา งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

4. ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นแผนกและงานดังนี้ แผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี งานวัดผลและประเมินผล งานสื่อการเรียนการสอน

สรุป ระบบการบริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ของสถาบันการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

3. การบริหารสถาบันอุดมศึกษา

3.1 การบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาภายในประเทศ

ตามมาตราที่ 32 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการให้มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการจำนวนสี่องค์กร คือ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีการรวมสถาบันการศึกษาที่สอนระดับปริญญาเข้ารวมอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนี้

3.1.1 การบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในมาตรา 7 และมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2551 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สร้างบัณฑิต วิจัย เป็นแหล่งรวมสติปัญญา และบริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งสืบสานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยยึดหลักในการดำเนินการ ดังนี้ คือ ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา ความมีคุณธรรมควบคู่ไปกับความเป็นเลิศทางวิชาการและเสรีภาพทางวิชาการ มาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ การนำความรู้สู่สังคมเพื่อเป็นการ

เดือนสติและแนวทางแก้ปัญหาสังคม ความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ และการบริหารงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วม ได้มีการกำหนดรูปแบบการแบ่งส่วนราชการหรือส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย ดังนี้ คือ (WWW.Chula.ac.th/idcucm1)

1. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
2. สำนักงานมหาวิทยาลัย
3. คณะ
4. สำนักวิชา
5. วิทยาลัย
6. สถาบัน

ซึ่งมหาวิทยาลัยให้มีส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำนักวิชา วิทยาลัยหรือสถาบันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 7 เป็นส่วนงานในมหาวิทยาลัยอีกได้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสามารถจัดการศึกษาและดำเนินการวิจัยร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นในประเทศ หรือต่างประเทศ หรือขององค์การระหว่างประเทศได้ โดยในการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นหนึ่งชั้นใดร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงขึ้นแก่ผู้สำเร็จการศึกษาได้ตามพระราชบัญญัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2551 มาตรา 11 การดำเนินการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตาม มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนดให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (3) อธิการบดี
- (4) ประธานสภาคณาจารย์ และนายกสภาคมนิสิตเก่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่า
- (6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสิบคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำจำนวนห้าคน และหัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่าจำนวนห้าคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย และ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และวิธีการเลือกหรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่ง เป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง นายกสภามหาวิทยาลัย

เมื่ออุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรง ตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขาธิการ สภามหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขาธิการสภามหาวิทยาลัยด้วยก็ได้

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีวาระดำรง ตำแหน่งคราวละสามปีและจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯแต่งตั้งใหม่อีกได้แต่จะดำรงตำแหน่ง ติดต่อกันเกินสองวาระมิได้

กรรมการสภามหาวิทยาลัย มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปีและ อาจได้รับเลือก หรือเลือกตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง นายก สภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย พ้นจากตำแหน่งเมื่อ ดังนี้ คือ ตาย ลาออก สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยใน ประเภะนั้น ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เป็นบุคคลล้มละลาย และเป็นคนไร้ ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย รวมถึง

(1) กำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาของ มหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

(2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบและประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่องๆ ไปก็ได้

(3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(4) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(5) อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา ประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญา

(6) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม หรือยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 9 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว

(7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาดอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ

(8) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

(9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการและหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(10) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานต่างๆ

(11) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่น อนุมัติหลักสูตร การศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(12) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ หาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น

(13) อนุมัติการกู้ยืมเงินและให้กู้ยืมเงิน และการลงทุนหรือการร่วมลงทุนตามมาตรา 13(4) วรรคสอง

(14) อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่นในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้น

(15) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(16) รับรองรายงานกิจการประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(17) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ ทั้งนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนสภาคณาจารย์เป็นกรรมการ หรืออนุกรรมการด้วย

(18) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

3.1.2 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ในมาตรา 7 และมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550 พบว่าได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นสถานศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิจัย พัฒนาส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน พัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีในแนวทางสร้างสรรค์ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข รวมทั้งทะนุบำรุงศิลป วัฒนธรรมและส่งเสริมเอกลักษณ์ของชาติ ซึ่งการดำเนินการต้องยึดหลักการ ดังนี้ คือ การจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาแห่งชาติ การดำเนินนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการอุดมศึกษาที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาความเป็นเลิศทางวิชาการ และเสรีภาพทางวิชาการควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม การนำความรู้สู่สังคม และการเตือนสติสังคม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และพร้อมรับผิดชอบบริหารงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วม โดยมีการแบ่งส่วนราชการหรือส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย (WWW.Thailaw.com/thaicoats/code1150.pdf) ดังนี้

1. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
2. สำนักงานอธิการบดี

3. บัณฑิตวิทยาลัย

4. คณะ

5. วิทยาลัย

6. สถาบัน

7. สำนัก

มหาวิทยาลัยอาจให้มีส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 7 เป็นส่วนงานในมหาวิทยาลัยอีกได้ มหาวิทยาลัยอาจจัดการศึกษาและดำเนินการวิจัยร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่นในประเทศหรือต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศก็ได้ โดยในการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรชั้นหนึ่งชั้นใดร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงแก่ผู้สำเร็จการศึกษาได้ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ การดำเนินการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2550 กำหนดให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

(3) อธิการบดี

(4) ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน และนายกสภามาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัย

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากรองอธิการบดีหนึ่งคน คณบดีหนึ่งคน และผู้อำนวยการและหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหนึ่งคน

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำสองคน และพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมิใช่คณาจารย์ประจำหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งในจำนวนนี้ต้องสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

การเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็น อุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง นายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัยและให้หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย พ้นจากตำแหน่งเมื่อ ตาย ลาออก สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- (2) ออกระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่องๆ ไปก็ได้
- (3) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว
- (4) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์
- (5) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ
- (6) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

- (7) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดีและหัวหน้างาน
- (8) แต่งตั้งและถอดถอนกรรมการสภาวิชาการ
- (9) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อบังคับว่าด้วยการวิจัย ข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พนักงานมหาวิทยาลัย และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (10) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา
- (11) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัยอื่น
- (12) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- (13) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ แหล่งทุนและทรัพยากรอื่น
- (14) ออกระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (15) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
- (16) ออกระเบียบว่าด้วยการแบ่งรายได้ที่ได้จากการหาประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (17) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ
- (18) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานต่างๆ
- (19) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัยและเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ
- (20) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

3.1.3 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

การพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นกรณีนวัตกรรมด้านการบริหารมหาวิทยาลัย คือ การเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐบาลในระบบราชการแห่งแรกของประเทศไทยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2541) แรงขับเคลื่อนนั้นมาจากภายในสถาบันที่สภามหาวิทยาลัยและทีมผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีพันธกิจที่จะมุ่งไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทยของภูมิภาคและของโลก ซึ่งกว่าที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จะสามารถก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ได้ใช้ระยะเวลายาวนานมากกว่า 20 ปี เนื่องจากเกี่ยวข้องกับระบบราชการภายนอก ปัจจัยส่งผลต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหารไปสู่ความสำเร็จคือความต่อเนื่องในเชิงวิสัยทัศน์ ความคิดและการร่วมมือของบุคลากรทุกระดับนับตั้งแต่กรรมการสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี กรรมการที่เป็นตัวแทนจากสภาคณาจารย์ ซึ่งทั้ง 3 ฝ่ายต่างมีแนวคิดต่อการเปลี่ยนแปลงมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกัน นอกจากการวางแผนและปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความอิสระการบริหารแล้ว ทางสถาบันได้คำนึงถึงวัฒนธรรมใหม่ที่จะช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง โดยได้ใช้กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่คุณภาพ วิธีการคือการสร้างความยอมรับของคน และของระบบผ่านแนวคิดคุณภาพ มีการประกันคุณภาพ มีระบบการประเมินผลติดตามผลด้านต่างๆ ซึ่งวิธีการนี้ทางสถาบันได้ทำคู่ขนานไปกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานมหาวิทยาลัย โดยผู้บริหารเล็งเห็นว่าการสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรจะส่งผลให้ทุกคนมีความคิดที่เปิดกว้าง ยอมรับการปรับเปลี่ยนตัวเอง มีทัศนคติที่ดีต่อข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มาประเมินผลงาน หรือแม้แต่การยอมรับฟังความคิดเห็นด้านการสอนจากนักศึกษา ซึ่งกระบวนการปรับวัฒนธรรมองค์กรนี้ทางผู้บริหารเห็นว่าจะเป็นระบบการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปของสถาบัน มหาวิทยาลัย มีการบริหารในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับที่มีสภามหาวิทยาลัยอำนาจการตัดสินใจสูงสุด การบริหารจัดการที่เน้นความเป็นอิสระและเสรีภาพทางวิชาการ ความคล่องตัว และการมีส่วนร่วม มีระบบการตรวจสอบภายในและในอนาคตมีความมุ่งหวังที่จะให้มีการบริหารสิ้นสุดที่คณะด้วยมหาวิทยาลัยสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการจากสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับได้สำเร็จเนื่องมาจาก (1) แนวคิดของความต้องการความคล่องตัว และเสรีภาพทางวิชาการที่มีมาตลอด ได้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบบริหารให้มีความคล่องตัว และมีเสรีภาพทางวิชาการ รวมถึงมหาวิทยาลัยได้มีการสานต่อแนวคิดดังกล่าวด้วย (2) การมี

ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีคุณธรรม ที่เน้นการปกครองบุคลากรในองค์กรให้มีความสมานฉันท์ (3) บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ และมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จขององค์กรที่ทุกคนเป็นกำลังสำคัญสู่ความสำเร็จ (4) การก้าวสู่ระบบใหม่จะเป็นร่วมใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาศักยภาพเพื่อเข้าสู่ระบบใหม่อย่างพร้อมเพรียงกัน (5) มีการประเมินบุคลากรก่อนการเข้าสู่ระบบใหม่ (6) มีระบบการบริหารบุคลากรคู่ขนานที่บุคลากรในองค์กรสามารถเลือกได้โดยมีแบ่งส่วนราชการหรือส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย (WWW.Thailaw.com/thaicoats/code385.pdf) ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะ
3. สถาบัน
4. สำนัก

3.1.4 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในช่วงทศวรรษแรก ได้แบ่งพัฒนา การสำคัญเป็น 3 ช่วง พ.ศ. 2531-2532 เป็นช่วงแรกที่เป็น การดำเนินการด้านจัดหาที่ดินที่ตั้งของมหาวิทยาลัย การเตรียมโครงสร้าง การเตรียมจัดทำผังแม่บท และในช่วงที่ 2 ตั้งแต่ พ.ศ. 2533 - 2536 เป็นการดำเนินงานในช่วงเริ่มต้น จัดได้ว่าเป็นระยะบุกเบิกของมหาวิทยาลัย กล่าวคือเป็นระยะที่ก่อสร้างตัวของมหาวิทยาลัย ให้พร้อมที่จะเปิดดำเนินการ โดยงานที่ได้ดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการก่อสร้างอาคารสถานที่ ระบบสาธารณูปโภค การจัดระบบ วางระเบียบ การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงาน การดำเนินการส่วนใหญ่จะอยู่ที่สำนักงานชั่วคราว กรุงเทพมหานคร และ ในช่วงที่ 3 ตั้งแต่ พ.ศ. 2536 เป็นต้นไป เป็นระยะของการเปิดดำเนินการ บุคลากรทั้งหมดเข้ามาปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้ง จังหวัดนครราชสีมา มีการรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรีรุ่นแรกในปีการศึกษา 2536 และในช่วงนี้ได้ดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยเน้นด้านการสอนและการวิจัย ซึ่งเป็นพื้นฐานของการขยายภารกิจทางด้านบริการวิชาการ ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมใน ระยะต่อไป จากหลักการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่กำหนดให้ฐานะและรูปแบบของมหาวิทยาลัยเป็น มหาวิทยาลัยของรัฐบริหารงานแบบธุรกิจที่ไม่มุ่งหาผลกำไรและยังสามารถสนองนโยบายของรัฐได้เต็มที่ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย การวางโครงสร้างการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยจึงคำนึงถึงประสิทธิภาพ ในการบริการ เพื่อรองรับการดำเนินการกิจต่างๆ ที่สำคัญ อาทิ การกระจายอำนาจการบริหารไปสู่องค์กรระดับต่างๆ

เพื่อลดขั้นตอนการตัดสินใจ โดยให้องค์กร แต่ละระดับเน้นการบริหารงานในรูปคณะบุคคล เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน นอกจากนี้เน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ให้เกิด ประสิทธิภาพ สูงสุด อีกด้วย (www.Thailaw.com/thaicoats/code386.pdf)

ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้จัดโครงสร้างองค์กรและระบบบริหาร ที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ที่มีลักษณะของการปกครองตนเอง โดยให้การตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ สิ้นสุดในระดับสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็น องค์กรบริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูง โครงสร้างการจ้ดองค์กรการบริหารในแนวราบ มีการจัดแบ่งส่วนงานที่ชัดเจน ไม่สลับซับซ้อน และวางโครงสร้างการจ้ดองค์กรวิชาการแบบกลุ่มสหวิทยาการ ที่เอื้อให้มหาวิทยาลัยประยุกต์ใช้นวัตกรรมเชิงบริหารและนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในการดำเนินงานภายใต้การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีการตัดสินใจ วินิจฉัยและการสั่งการ สิ้นสุดในระดับสภามหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยมีขีดความสามารถในการบริหาร และการจัดการในเรื่องการพัฒนาองค์กรอย่างคล่องตัว การดำเนินการบูรรวม และจัดตั้งหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย ทั้งในระดับสำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน ฯลฯ สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ภายใต้ความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยที่เป็นองค์กรการบริหารสูงสุด (www.sut.ac.th/sutnew/) โดยมีแบ่งส่วนราชการหรือส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักวิชา
3. สถาบัน
4. ศูนย์

กลไกการกำหนดนโยบาย การวางแผนการควบคุม การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนกิจการของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยองค์กรสำคัญจำนวน 2 องค์กร คือ

สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุดทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป โดยเฉพาะด้านนโยบายและแผน งบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน การแบ่งส่วนงาน การออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงและการอนุมัติปริญญาและสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1. นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
2. กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ประธาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
3. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่า 9 คนแต่ไม่เกิน 12 คน
ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก และในจำนวนนี้จะต้องเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิจาก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 4 คน
4. กรรมการจำนวน 2 คน ซึ่งสภาวิชาการเลือกจากกรรมการจากสภาวิชาการ
5. กรรมการจำนวน 5 คนซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำ

โดยนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีวาระดำรง
ตำแหน่ง 2 ปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกหรือได้รับเลือกตั้งใหม่อีก
ได้ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2533 - 2551 มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 12 ชุด

สภาวิชาการ เป็นองค์กรรองลงมาจากสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการ
ทางวิชาการ อันได้แก่ การสอน การวิจัย และบริการทางวิชาการโดยเฉพาะการกำกับดูแลด้าน
มาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัย สภาวิชาการ ประกอบด้วย

1. ประธานสภาวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี
2. กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน และ
ศาสตราจารย์
3. กรรมการสภาวิชาการที่คณาจารย์ประจำเลือกจากคณาจารย์ประจำสำนัก
วิชา สำนักวิชาละ 3 คน กรรมการสภาวิชาการ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี แต่อาจได้รับเลือกให้
ดำรงตำแหน่งใหม่อีกได้ โดยที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีงานหลักที่สำคัญ 6 ด้าน คือ งาน
บริหารและธุรการ งานสอน งานวิจัยและพัฒนา งานบริการวิชาการ งานปรับปรุง ถ่ายทอด และ
พัฒนาเทคโนโลยี และงานทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การจัดองค์กรของมหาวิทยาลัย จึงตาม
ลักษณะงาน 6 ประการ ดังนี้

สำนักงานอธิการบดี มีภารกิจหลักประสานนโยบายของมหาวิทยาลัยใน
ทุกๆ ด้าน รวมทั้งภารกิจในด้านการบริหารและธุรการ โดยประสานงานบริหารในสำนักวิชา ศูนย์
สถาบัน และหน่วยงานวิสาหกิจ สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย หน่วยงานระดับส่วนงาน 13
ส่วนงาน ได้แก่

1. ส่วนสารบรรณและนิติการ
2. ส่วนการเจ้าหน้าที่

3. ส่วนการเงินและบัญชี
4. ส่วนอาคารสถานที่
5. ส่วนพัสดุ
6. ส่วนแผนงาน
7. ส่วนกิจการนักศึกษา
8. ส่วนประชาสัมพันธ์
9. ส่วนส่งเสริมวิชาการ
10. หน่วยตรวจสอบภายใน
11. สำนักงานสภามหาวิทยาลัยฯ
12. สถานพัฒนาคณาจารย์
13. สถานส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

สำนักวิชา มีภารกิจด้านการสอนและการวิจัย แต่ละสำนักวิชาจะประกอบด้วย สาขาวิชา และมีสถานวิจัย เป็นแหล่งปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในสำนักวิชานั้นๆ สำนักวิชา ประกอบด้วย 5 สำนักวิชา ได้แก่

1. สำนักวิชาวิทยาศาสตร์
2. สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม
3. สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร
4. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
5. สำนักวิชาแพทยศาสตร์

สถาบัน / ศูนย์ มีภารกิจหลักด้านการบริการสนับสนุนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และการทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของชุมชนและของประเทศ โดยอาจดำเนินการในรูปแบบโครงการต่างๆ ได้ โดย แรกเริ่มดำเนินการมีหน่วยงานระดับสถาบัน/ศูนย์ จำนวน 1 สถาบัน 5 ศูนย์ ได้แก่

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา
2. ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
3. ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. ศูนย์บริการการศึกษา
5. ศูนย์บริการวิชาการ

6. ศูนย์คอมพิวเตอร์

ปัจจุบันหน่วยงานระดับสถาบัน/ศูนย์ มีจำนวนทั้งสิ้น 1 สถาบัน 7 ศูนย์ และ 1 หน่วยงานเทียบเท่าศูนย์/สถาบัน ประกอบด้วย

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา
2. ศูนย์บริการการศึกษา
3. ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
4. ศูนย์คอมพิวเตอร์
5. ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. ศูนย์กิจการนานาชาติ
7. เทคโนโลยี
8. ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
9. ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ

หน่วยงานวิสาหกิจภายใต้แนวทางและเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยที่มุ่งจะระดมสรรพ กำลังและทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาเสริมงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจะต้องวางแนวทางและระบบต่างๆ ที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์ และสร้างรายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวและเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถพึ่งตนเองทางการเงินได้ในระยะยาว ได้ดำเนินการจัดตั้งและพัฒนาหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยให้เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานเชิงธุรกิจ 3 หน่วยงาน ได้แก่

- เทคโนโลยี เป็นหน่วยงานที่ให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกในด้านการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาทางวิชาการ ส่งเสริม ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ให้เข้าพื้นที่ภายในเทคโนโลยีเพื่อการวิจัยและพัฒนา

- ฟาร์มมหาวิทยาลัย เป็นสถานที่ให้บริการการเรียนการสอนภาคปฏิบัติการ การวิจัย และบริการวิชาการทางด้านเทคโนโลยีการเกษตร เป็นที่ปฏิบัติงานของนักศึกษาในรูปสหกิจศึกษา และดำเนินกิจการในเชิงธุรกิจมีการจำหน่ายสินค้าผลผลิตและผลิตภัณฑ์แปรรูปต่างๆที่เป็นผลผลิตของฟาร์ม

- สุรสัมมนาการ เป็นสถานที่ให้บริการที่พัก ห้องประชุม สัมมนา และจัดเลี้ยงแก่หน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก

3.1.5 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทำการสอนทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาชีพในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

พ.ศ.2548 โดยใช้มาตรา 8 กำหนดให้มหาวิทยาลัยแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

www.Thailaw.com/thaicoats/code1151.pdf

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักงานวิทยาเขต
3. บัณฑิตวิทยาลัย
4. คณะ
5. สถาบัน
6. สำนัก
7. วิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอาจให้มีส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์เป็นส่วนราชการในมหาวิทยาลัยอีกได้

สำนักงานอธิบดีและสำนักงานวิทยาเขต อาจแบ่งส่วนราชการเป็นกองหรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

บัณฑิตวิทยาลัย อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี กองหรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

คณะ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี ภาควิชา กองหรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง

สถาบัน สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะอาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

วิทยาลัย อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา กองหรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ ภาควิชา กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง อาจแบ่งส่วนราชการเป็นงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน

การดำเนินการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตามมาตรา 5 กำหนดให้มีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่งคือ

- (1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- (2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- (3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
- (4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- (5) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- (6) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- (7) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
- (8) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- (9) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและในมาตรา 15 กำหนดให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดีและประธานสภาคณาจารย์ และข้าราชการ
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหกคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหกคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยและข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งตาม (3)
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสี่คน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) และ (4) ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว

ต้องมาจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กฎหมาย การงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล การศึกษา เศรษฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน และด้านอื่นๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่ง ซึ่งมีใช้กรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของอธิการบดี

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ คุณสมบัติของผู้เลือก ตลอดจนหลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) และ (4) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (4) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (5) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

(6) เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (5) ต้องมีคะแนนเสียงลงมติไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(1) วางนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษาการส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(2) วางระเบียบ ออกข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบ ออกข้อบังคับและประกาศสำหรับส่วนราชการนั้นเป็นเรื่องๆ ไปก็ได้

(3) กำกับมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

(4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(5) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

(6) พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิก สำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการดังกล่าว

(7) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(8) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงสถาบันอื่นเข้าสมทบหรือยกเลิกการสมทบ

(9) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(10) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และกรรมการสภาวิชาการ

(11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(12) วางระเบียบและออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย

(13) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

(14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(15) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ตามที่อธิการบดีเสนอและอาจมอบหมายให้อธิการบดีปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยก็ได้

(16) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

(17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

ในด้านความร่วมมือด้านวิชาการและการใช้ทรัพยากร ในมาตรา 47 แห่ง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 กำหนดให้มีคณะกรรมการอธิการบดี ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทุกแห่งเป็นกรรมการ และกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอธิการบดีตามมาตรา 48 ดังนี้

(1) เสนอนโยบายและแผนพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การร่วมมือด้านวิชาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(2) จัดให้มีข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการปฏิบัติภารกิจ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(3) จัดให้มีข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกับสถาบันอาชีวศึกษาทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชนในการให้ความร่วมมือด้านวิชาการและการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญา โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(4) กำหนดแนวทางในการแสวงหาความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกับชุมชน องค์กรเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) แต่งตั้งคณะทำงานหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการอธิการบดี

ตารางที่ 2.1 การบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาภายในประเทศ

สถาบัน	โครงสร้างการบริหาร								
	สำนักงาน สภา มหาวิทยาลัย	สำนักงาน มหาวิทยาลัย	คณะ	สำนัก วิชา	วิทยาลัย	สถาบัน	สำนักงาน อธิการบดี	บัณฑิต วิทยาลัย	ศูนย์
1. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
2. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระ จอมเกล้าพระ นครเหนือ	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
3. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระ จอมเกล้าธนบุรี	-	-	✓	✓	-	✓	✓	-	-
4. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี	-	-		✓	-	✓	✓	-	✓
5. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-

3.2 การบริหารการจ้ดอาชีวศึกษาในต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารสถาบันอาชีวศึกษาและการจัดการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ ที่ประสบผลสำเร็จในการจัดอาชีวศึกษา ดังนี้

3.2.1 การบริหารงานการอาชีวศึกษาในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน มีระบบการจัดการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี เช่นเดียวกับประเทศไทย โดย 9 – 10 ปีจะเรียนภาคปกติในโรงเรียนสามัญ และที่เหลือในโรงเรียนอาชีวศึกษาในภาคนอกเวลา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเป็นต้นตำหรับหลักสูตรอาชีวศึกษาและการฝึกงานที่เรียกว่าระบบทวิภาคี(Dual Vocational Training : DVT) และแพร่หลายไปยังประเทศต่างๆ และประเทศไทยก็นำเอาระบบทวิภาคีของสหพันธ์สาธารณรัฐ

เยอรมันมาใช้ และทดลองจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทย อนุสรณ์ จังหวัดสระบุรี โดยได้รับความช่วยเหลือจากประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน การฝึกหัดวิชาชีพในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันมีเป้าหมายหลักคือ ปูทางให้เยาวชนก้าวไปมีอาชีพที่ประสบความสำเร็จและรับประกันกำลังคนที่มีฝีมือให้แก่ภาคเศรษฐกิจ การฝึกอาชีพในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเป็นการจัดการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนเรียกว่า ระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training : DVT) ซึ่งใช้เวลาเรียน 3 ปี รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเข้าศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา โรงเรียนจะจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี และสถานประกอบการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ เมื่อเรียนครบ 3 ปี นักเรียนต้องผ่านการสอบโดยคณะกรรมการในแต่ละรัฐ ส่วนการสอบเพื่อเป็นหัวหน้า (Master) ผู้ที่จะสอบในระดับนี้ต้องผ่านในระดับอาชีวศึกษาก่อน การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เป็นการศึกษาภาคบังคับที่สถานประกอบการทุกแห่งจะมีส่วนร่วมในการจัดฝึกภาคปฏิบัติ ทำให้กำลังคนผลิตในระบบนี้มีความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ระบบทวิภาคีเป็นการฝึกอาชีพที่เป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวมการฝึกในสถานประกอบการและสถานศึกษาเข้าด้วยกัน ได้แก่ การฝึกอาชีพทางด้านอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม นักเรียนจะเป็นช่างฝึกหัดในสถานประกอบการ โดยมีกฎหมายบังคับสถานประกอบการในการรับนักเรียนเข้าฝึกอาชีพ ส่วนภาครัฐจะรับผิดชอบการเรียนในสถานศึกษา จำนวนปีที่ใช้ในการฝึกประมาณ 2 – 3 ปี ขึ้นอยู่กับอาชีพที่นักศึกษาเลือกไว้ โดยกระทรวงศึกษาธิการและวิทยาศาสตร์จะควบคุมดูแลการเรียนการสอน และได้ออกระเบียบควบคุมช่างฝึกหัด ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่นการกำหนดสาขาวิชาชีพให้นักเรียนฝึกงาน ระยะเวลาการฝึกงาน ทักษะความรู้ที่ควรได้รับจากการฝึกงาน ตารางเวลาที่ใช้ฝึกทักษะในแต่ละภาคเรียนและการประเมินผลการฝึกงาน (กรมอาชีวศึกษา , 2545)

หลักสูตรในศูนย์ฝึกอาชีพจะขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการ ชนิดของการผลิตหรือการให้บริการ สภาพวิธีการทำงานที่ใช้ในสถานประกอบการ โครงสร้างการจัดองค์กรของสถานประกอบการ เครื่องอำนวยความสะดวก ค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน ความพร้อมของบุคลากรในการให้ความรู้ อยู่ในการควบคุมของคณะกรรมการหอการค้า ขนาดของโรงฝึกงานและสำนักงานที่ใช้เป็นศูนย์การฝึกงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบทวิภาคีและยกระดับมาตรฐานการฝึกงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยใช้หลักสูตรการฝึกซ้ำ ทำให้สามารถจัดการฝึกงานได้เต็มรูปแบบ สถานประกอบการจะได้รับอนุญาตให้เป็นสถานที่ฝึกงานได้ก็ต่อเมื่อมีผู้สอนที่มีคุณวุฒิทางเทคนิคและทางการศึกษาตามที่

กำหนด นอกจากนั้น ต้องมีอุปกรณ์และโปรแกรมการฝึกซึ่งสามารถเสริมการสอนด้านเนื้อหาและความต้องการด้านอื่นๆ คุณวุฒิของผู้สอน โดยทั่วไปประกอบด้วยคุณวุฒิปริญญาโท ด้านช่าง ชำนาญการหรือประกาศนียบัตรในวิชาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ต้องฝึกงานในระบบ (กรมอาชีวศึกษา , 2545)

3.2.2 การบริหารงานการอาชีวศึกษาในประเทศไทย

การบริหารจัดการด้านอาชีวศึกษาของประเทศไทย อยู่ในความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อนักเรียนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา อาจจะไปเลือกศึกษาต่อในวิทยาลัยเทคนิค หรือเลือกเข้าฝึกอบรมในโครงการฝึกอาชีพผู้เยาว์ หรือเลือกเข้าฝึกงานในสถานประกอบการโดยใช้ทุนของสถานประกอบการก็ได้ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนของประเทศไทย เรียกว่า ระบบคู่ขนาน (Sandwich System) โดยรับผู้จบมัธยมศึกษาตอนต้นแล้วเข้าทำงานเป็นช่างฝึกหัดทำให้ประชาชนมีการศึกษามากขึ้น ช่างฝึกหัดจะมีวุฒิเทียบเท่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของประเทศไทย นักเรียนอาจมาเรียนเวลาเย็น สัปดาห์ละ 1-2 วัน ส่วนใหญ่จะเรียนแบบเต็มเวลา (Full time) ถ้าเรียนเฉพาะบางเวลา (Part time) เรียกว่า Block Release Course การดำเนินงานระบบการศึกษาส่วนใหญ่ ดำเนินการโดยคณะกรรมการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้ง คณะกรรมการนี้จะรับผิดชอบเรื่องการจัดครูผู้สอน อาคารสถานศึกษา หนังสือเรียน อุปกรณ์และปัจจัยอื่นๆ เงินทุนในการดำเนินงานของสถานศึกษาส่วนหนึ่งมาจากรัฐบาลกลางและจากภาษีโรงเรือน หลักสูตรการศึกษานอกระบบดังกล่าว จัดโดยคณะกรรมการฝ่ายการศึกษานอกระบบและองค์กรต่างๆ เช่น สมาคมการศึกษาวิชาชีพช่าง มีสาขาวิชาต่างๆ เปิดสอนอย่างกว้างขวางรวมถึงหลักสูตรการทดสอบทางสายอาชีพ ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอาจไปเลือกเข้าศึกษาต่อในวิทยาลัยเทคนิค หรือเข้าร่วมฝึกอบรมในโครงการฝึกอาชีพผู้เยาว์ ซึ่งจัดการฝึกหัดวิชาชีพโดยทุนของสถานประกอบการเอง โครงการฝึกอาชีพเยาวชนซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรศึกษาแบบผสมแห่งชาติ และการฝึกอบรมและประสบการณ์การทำงานปรากฏว่าเป็นแนวทางที่ดีสำหรับอนาคตในการลดปัญหาการออกจากโรงเรียนไปทำงานของนักเรียน ทุกหลักสูตรจะเน้นการฝึกงานจากประสบการณ์จริง หลักสูตรส่วนใหญ่จะเรียนกับสถานประกอบการ ซึ่งให้การฝึกอาชีพและประสบการณ์การทำงานจริง พร้อมกับมีการเรียนในชั้นเรียนและโรงงานอีกอย่างน้อยที่สุด 20 สัปดาห์ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด 2 ปี โดยมีวัตถุประสงค์คือ ให้มีความสามารถความชำนาญและประสบการณ์สำหรับการทำงานหรือเตรียมนักศึกษาให้พร้อมต่อความชำนาญทางอาชีพในขอบข่ายหนึ่งๆ ซึ่งจะเป็นการเอื้อต่อการมีงานทำ สามารถถ่ายโอนสาขาอาชีพได้ เป้าหมายเหล่านี้ก็เพื่อที่จะช่วยเร่งกระบวนการ

ทำงานเป็นและความพร้อมในการทำงาน เมื่อผ่านระบบโครงการฝึกเยาวชนช่างฝึกหัดจะเป็นพนักงานที่มีความสามารถรอบตัว และการฝึกแบบ Joint Committee on Employment นายจ้างจ่ายเฉพาะ 4 สัปดาห์หรือ 160 ชั่วโมง ส่วนที่เหลือรัฐเป็นผู้รับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2541)

3.2.3 การบริหารงานการอาชีวศึกษาในประเทศออสเตรเลีย

การจัดการศึกษาสายอาชีพในประเทศออสเตรเลีย ประกอบด้วย 3 องค์การหลักคือ รัฐ เอกชน และกลุ่มอุตสาหกรรม โดยรัฐจะให้การสนับสนุนการศึกษาทางด้านเทคนิคขั้นต้นถึงขั้นสูง เอกชนสนับสนุนสถาบันการฝึกอาชีพ และกลุ่มอุตสาหกรรมก็จะให้การสนับสนุนด้านฝึกวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม ระบบการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย รัฐต่างๆ จะเป็นผู้ออกระบบของตนเอง ไม่มีองค์การใดๆที่จะดูแลการศึกษาทั้งประเทศ การศึกษาแบ่งออกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 12 ปี และโรงเรียนมัธยมศึกษาสำหรับเด็กอายุไม่เกิน 17 ปี เด็กๆส่วนมากจะเรียนในโรงเรียนแบบสหศึกษาที่รัฐบาลจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียน เมื่อจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแล้ว สามารถเรียนต่อทางด้านสายอาชีพในวิทยาลัยเทคนิคและการศึกษาขั้นสูงได้ ซึ่งการศึกษาสายอาชีพมี 3 องค์การหลักที่ดูแล คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2541)

- (1) การศึกษาทางด้านเทคนิคและขั้นสูง ซึ่งสนับสนุนโดยรัฐบาล
- (2) สถาบันการฝึกอาชีพ ซึ่งจัดโดยเอกชน
- (3) การศึกษาที่ดูแลโดยกลุ่มอุตสาหกรรม

สรุปการจัดการด้านอาชีวศึกษาในต่างประเทศ จะต้องอาศัยความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับประสิทธิภาพด้านวิชาชีพให้แก่ผู้เรียนให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศ ดังนั้นสถานประกอบการ องค์กรที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแล และฝ่ายผู้ใช้ประโยชน์จึงต้องร่วมมือกันก่อตั้งเป็นกลุ่มอย่างมีเอกภาพ เพื่อจัดการอาชีวศึกษาให้แต่ละฝ่ายได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน ส่วนการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศของแต่ละมหาวิทยาลัย พบว่าทุกมหาวิทยาลัยที่เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ยกเว้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ได้พัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทุกมหาวิทยาลัยมุ่งจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก แต่มีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่กำหนดวัตถุประสงค์ให้การศึกษาก่อตั้งอาชีวศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาต่อด้านวิชาชีพ และเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติการ

4. รูปแบบการบริหาร

รูปแบบการบริหารที่จะใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ แบบเป็นทางการ (Formal Model) แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) แบบวัฒนธรรม (Cultural Model) และแบบการเมือง (Political Model) มีรายละเอียด ดังนี้ คือ (Tony Bush, 2003)

4.1 แบบเป็นทางการ (Formal Model)

การใช้คำว่าแบบเป็นทางการ (Formal Model) นั้น เพราะเป็นการนำทฤษฎีมาใช้ในหน่วยงานที่เป็นราชการ และหน่วยต่าง ๆ ตามโครงสร้างองค์กร

แบบเป็นทางการ (Formal Model) เป็นการสมมุติให้องค์กรเป็นระบบลำดับชั้น ซึ่งผู้บริหารใช้เหตุผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมองค์กรตามกฎหมายโดยตำแหน่งภายในองค์กร และสามารถให้เหตุผลในการสนับสนุนจัดกิจกรรมของสถานศึกษา (Tony Bush, 2003)

แบบเป็นทางการ (Formal Model) มีลักษณะ ดังนี้

1. มีการปฏิบัติต่อองค์กรตามระบบ คือ เชื่อมโยงภายในองค์กร
2. ให้ความสำคัญต่อโครงสร้างราชการขององค์กร โดยแผนผังขององค์กรแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก โดยไม่ให้ความสำคัญกับกลุ่มไม่เป็นทางการ
3. แบบเป็นทางการ โครงสร้างขององค์กรเป็นแบบระดับชั้นแผนผังองค์กรเน้นความสัมพันธ์แนวคิดระหว่างพนักงาน และแสดงความเป็นผู้นำเหนือพนักงาน
4. แบบเป็นทางการ เป็นต้นแบบของสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร มีจุดประสงค์ของราชการ ซึ่งเป็นที่เข้าใจของสมาชิกในองค์กร
5. แบบเป็นทางการ ยอมรับการตัดสินใจในการบริหารเป็นไปตามกระบวนการเหตุผล เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
6. แบบเป็นทางการ กำหนดอำนาจของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญของตำแหน่งข้าราชการในองค์กร หัวหน้าสถานศึกษามีอำนาจเหนือพนักงานตามบทบาทของทางการภายในสถานศึกษา และอำนาจเป็นไปตามตำแหน่ง
7. แบบเป็นทางการ เป็นแบบที่มีเหตุผลขององค์กรต่อการสนับสนุนโครงสร้างโรงเรียนและรับผิดชอบต่อองค์กรการศึกษา

แบบเป็นทางการ (Formal Model) แบ่งออกได้ ดังนี้

1. รูปแบบโครงสร้าง

รูปแบบโครงสร้าง หมายถึง รูปแบบทางการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Tony Bush, 2003)

รูปแบบโครงสร้าง เป็นการแสดงโครงสร้างขององค์กร ขึ้นอยู่กับสมมุติของงาน 6 ข้อ ดังนี้ คือ (Bolman, 1989)

1. ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. รูปแบบโครงสร้างสามารถสอดคล้องและดำเนินงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
3. การทำงานขององค์กรไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะมีความวุ่นวายของสภาพแวดล้อม และการมีเหตุผลความคิดส่วนตัว
4. ความชำนาญของผู้เชี่ยวชาญ
5. ความร่วมมือและควบคุม เป็นสิ่งสำคัญของรูปแบบโครงสร้าง
6. ปัญหาองค์กรมาจากโครงสร้างที่ไม่เหมาะสม

2. รูปแบบระบบ

รูปแบบระบบเน้นเอกภาพความมั่นคงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาพแวดล้อมภายนอกและความเชื่อมโยงขององค์กร เพื่อให้สถานศึกษามีความมั่นคงในรูปสถาบันสมาชิกภายในองค์กรและภายนอกองค์กรในสถานศึกษามีเอกภาพ นักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะเป็นอันตรายถ้ามีเน้นระดับมากกว่าบุคคล สถาบันพัฒนานโยบายให้เหมาะสมกับเป้าหมายและเพื่อให้บรรลุตามนโยบาย

3. รูปแบบระบบทางการ

รูปแบบระบบทางการ เป็นรูปแบบสำคัญของรูปแบบทางการ มีการใช้อย่างกว้างขวาง เพื่อบอกคุณลักษณะระบบทางการ และลักษณะองค์กรทางการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีหลักการในการบริหาร คือ

1. เป็นโครงสร้างองค์กรเน้นความสำคัญตามลำดับชั้น ความเชื่อมโยงของคำสั่งระหว่างตำแหน่ง โครงสร้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้บริหาร และรับผิดชอบต่อความพอใจของครูในสถานศึกษา

2.ระบบทางการเน้นการกำหนดเป้าหมายสถาบันต่างๆ กำหนดโดยข้าราชการที่เป็นหัวหน้า เช่น โดยครูใหญ่กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ระบบทางการมีแผนกผู้ใช้แรงงาน โดยมีพนักงานเฉพาะตามความชำนาญสร้างแผนกโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัย แสดงให้เห็นความชัดเจนตามหลักสูตร

4.การตัดสินใจของระบบทางราชการและพฤติกรรมต่างๆ ควบคุมโดยกำหนดระเบียบมากกว่าตัวบุคคล โรงเรียนใช้คู่มือเป็นกฎควบคุมความประพฤตินักเรียน

5.ระบบทางการเป็นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นส่วนตัว คุณภาพโรงเรียนที่ดีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างครูและนักเรียน

6. การสรรหาและความก้าวหน้าการอาชีพ ตัดสินใจโดยการใช้คุณธรรม คุณความดี คุณภาพและประสบการณ์ การให้ความดีความชอบขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญในตำแหน่งปัจจุบัน ขึ้นอยู่กับคำแนะนำ และไม่มีกระบวนการที่เป็นทางการ

4. รูปแบบเหตุผล

รูปแบบเหตุผลต่างจากรูปแบบทางการ โดยเป็นกระบวนการบริหารมากกว่าโครงสร้างองค์กรหรือเป้าหมาย เป็นกระบวนการตัดสินใจ แต่มีลักษณะเกี่ยวกับรูปแบบทางการคือ เป้าหมายองค์กร โครงสร้างองค์กรแบบราชการ และกระบวนการตัดสินใจภายในโครงสร้างที่ยอมรับ

กระบวนการตัดสินใจแบบเหตุผล มีลำดับขั้น ดังนี้ คือ

1. การรับรู้ปัญหาหรือโอกาสเลือก
2. ควบวิเคราะห์ปัญหา รวมทั้งการรวบรวมข้อมูล
3. การพัฒนาวิธีการแก้ไข หรือทางเลือก
4. ทางเลือกการแก้ไขที่เหมาะสมต่อปัญหา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์กร
5. ควบใช้ทางเลือกที่เลือกมา
6. การควบคุมและประเมินประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์

การใช้หลักการเหตุผลในการศึกษา มีหลักการ ดังนี้ คือ

1. เป้าหมายและลำดับความสำคัญ
2. การวางแผนระบบงาน การจัดงบประมาณควรสะท้อนความตระหนัก

ของการใช้ระยะยาว

3. การประเมินทางเลือก ควรมีการพิจารณารูปแบบของรายจ่ายโดยการประเมินการปฏิบัติที่ผ่านมาและประเมินราคาวิธีการใช้จ่ายต่าง ๆ

4. งบประมาณเป็นศูนย์ หมายถึงการดูค่าใช้จ่ายทุกแขนงมากกว่าเพิ่มการเปลี่ยนแปลงในค่าใช้จ่ายเดิม

5. การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดเมื่อรูปแบบการใช้จ่ายถูกตรวจสอบ รูปแบบเหตุผลที่ต้องการทางเลือกที่เหมาะสมที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร

5. รูปแบบชนชั้น

รูปแบบชนชั้น เป็นรูปแบบที่เน้นความสัมพันธ์แนวดิ่งภายในองค์กรและหัวหน้าองค์กรไปยังผู้สนับสนุนภายนอก โครงสร้างองค์กรเน้นอำนาจความรับผิดชอบของผู้บริหารสูงสุด คุณสมบัติพื้นฐานขององค์กรแบบราชการ คือ การแบ่งชั้นเป็นลำดับชั้นแนวดิ่งอำนาจบังคับบัญชาจากอาวโสมากไปน้อย อำนาจบังคับบัญชาไม่เน้นเรื่องส่วนบุคคล แต่จะเป็นไปตามบทบาท รูปแบบชนชั้นเน้นการสื่อสารแนวดิ่ง ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา และการปฏิบัติเป็นไปตามการตัดสินใจของผู้บริหาร แต่อำนาจของผู้นำสถานศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย รูปแบบชนชั้นจึงยังมีความสำคัญในสถานศึกษา

ข้อจำกัดของรูปแบบทางการ

รูปแบบทางการเสนอแนวคิดว่าคุณคลากรในองค์กรควรประพฤติอย่างไร ดังนั้นสถานศึกษาแบบเป็นองค์กรที่กำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้นำส่วนราชการกำหนด

สรุป รูปแบบทางการ (Formal Model) หมายถึง รูปแบบการบริหารที่มีโครงสร้างรูปแบบการบริหารตามลำดับการบังคับบัญชา

4.2 แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model)

แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) หมายถึง ทฤษฎีที่เน้นเกี่ยวกับอำนาจและการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กร เช่น ผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีสิทธิออกเสียงที่เท่ากันในการกำหนดนโยบาย (Tony bush,2003)

แบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) เป็นการสมมติว่าหน่วยงานกำหนดนโยบายและการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการของการสนทนาที่นำไปสู่ฉันทามติ ในบางส่วนหรือสมาชิกทั้งหมดขององค์กรที่มีความคิดที่มีความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของสถาบัน

ความเชื่อในเรื่องแบบผู้ร่วมงาน เป็นรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมที่สุดของชุมชน เพื่อให้โรงเรียนและวิทยาลัยทำงานได้ตามมุ่งหมาย ซึ่งในทศวรรษ 1980 และ 1990 แบบผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประสิทธิผลของโรงเรียน การปรับปรุงโรงเรียน และเป็นแบบอย่างของวิธีปฏิบัติที่ดี (Wallace, 1989)

แบบผู้ร่วมงาน มีข้อจำกัดที่สำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีทั้งหมดที่มีแนวโน้มที่จะเป็นแนวทางที่มีบรรทัดฐาน แต่แบบผู้ร่วมงานสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่กำหนดให้การจัดการเป็นไปตามข้อตกลง เชื่อว่าการตัดสินใจควรเป็นไปตามหลักการประชาธิปไตย

2. แบบผู้ร่วมงาน เป็นแบบที่เหมาะสม กับสถานศึกษา ครูผู้สอนมีอำนาจโดยตรงที่เกิดขึ้นจากความรู้และทักษะ ครูมีอำนาจตามความเชี่ยวชาญ ซึ่งแตกต่างกับตำแหน่ง

แบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) ผู้มีอำนาจมีสิทธิในกระบวนการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ใช้ร่วมกัน มีแนวโน้มที่จะเป็นการดีกว่า มีโอกาสที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Brown, 1999)

3. แบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) สมมติการจัดการขึ้นโดยสมาชิกขององค์กรเหล่านี้ เกิดขึ้นจากการขัดแย้งทางสังคมที่เกิดขึ้น ระหว่างการฝึกอบรมและการประกอบวิชาชีพ คุณค่าเหล่านี้ เป็นร่วมกันแนะนำกิจกรรมการบริหารจัดการขององค์กร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความคิดที่นำไปสู่การใช้งานร่วมกันวัตถุประสงค์การศึกษา (Campbell ,1993)

4. ขนาดของกลุ่มเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจการจัดการของแบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) นำไปใช้ได้ดีในโรงเรียนประถมศึกษา ในหน่วยย่อย ส่วนในระดับสถาบันในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัย การประชุมของผู้ร่วมงานทั้งหมด ดำเนินการเหมือนกับในโรงเรียนขนาดเล็ก แบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) เหมาะสมเฉพาะการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในสถาบันการศึกษาขนาดใหญ่

5. แบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) ยอมรับการตัดสินใจโดยฉันทามติมากกว่ากลุ่มหรือความขัดแย้ง มีความเชื่อและวัตถุประสงค์ที่ใช้ร่วมกันนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ และนำไปสู่การใช้งานร่วมกัน เพราะเป็นทั้งที่พึงประสงค์และเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา โดยอาจจะมีความเห็นที่แตกต่างกัน แต่สามารถสรุปการโต้แย้ง กระบวนการตัดสินใจ การประนีประนอมให้เป็นที่ยอมรับได้ โดยความเชื่อและใช้งานร่วมกัน

แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) ได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นที่แพร่หลายในสถาบันเหล่านี้ เช่น เรื่องกับทุนการศึกษาและการวิจัย (Glitter ,1984)

แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) ปรากฏชัดเจนในระบบคณะกรรมการ การตัดสินใจแก้ปัญหา การจัดสรรทรัพยากรทางวิชาการ และการใช้สถานที่ภายใน เป็นของคณะกรรมการ แทนที่จะเป็นอำนาจของรองอธิการบดี ปัญหาที่ได้รับการแก้ไขโดยทั่วไปตามข้อตกลงหรือการประนีประนอมมากกว่า โดยการลงคะแนนหรือไม่เห็นด้วย สมาชิกของสถานศึกษาใช้เวลาในการตัดสินใจของตัวเอง (William and Blackstone, 1983)

เป้าหมายของแบบร่วมผู้ร่วมงาน (Collegial Model)

องค์ประกอบหลักเพื่อการจัดการสถานศึกษา มีเป้าหมาย 3 อย่าง ดังนี้ คือ

1. สมาชิกให้คำแนะนำทั่วไป เกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำให้ครุมีส่วนร่วมในการทำงานของพวกเขา เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์โรงเรียน
2. เป้าหมายการเป็นแหล่งความชอบธรรม ช่วยให้เกิดกิจกรรมเพื่อเป็นธรรม หากพวกเขานำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย
3. มีวิธีในการวัดความสำเร็จโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ถ้าบรรลุตามวัตถุประสงค์

โครงสร้างองค์กร (Organizational structure)

แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) โครงสร้างอย่างเป็นทางการ เป็นโครงสร้างขององค์กรที่เป็นความจริง มีความหมายชัดเจนสำหรับสมาชิกทั้งหมดของสถาบันการศึกษา แสดงความแตกต่างที่สำคัญ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของโครงสร้าง รูปแบบโครงสร้างของโรงเรียนในปัจจุบันนั้น เป็นโครงสร้างลำดับชั้นตามแนวตั้งหรือมีการตัดสินใจโดยผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา

แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) ผู้นำจะมีอำนาจในการตัดสินใจ เพราะนโยบายจะถูกกำหนดอยู่ในกรอบแบบมีส่วนร่วม ผู้นำใช้เป็นกลยุทธ์แจ้งรับทราบ เช่น ปัญหาขององค์กร การแก้ไข และการโต้ตอบที่ซับซ้อน แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) จะไม่เหมาะสมเมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างกว้างขวางภายในสถาบัน

แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) เป็นผู้นำที่มีมากที่สุดในองค์กรทางวิชาการที่ทำงานตามที่คาดหวังโดยผู้เชี่ยวชาญ แนวคิดพื้นฐานของผู้นำแบบนี้ รับฟังคำสั่งน้อย ก่อนที่จะรวบรวมนำไปสู่การตัดสินใจ ผู้นำแบบผู้ร่วมงานไม่ควรใช้ความคิดคนเดียว ต้องพัฒนาความคิดให้มีความสอดคล้องกันระหว่างวิชาชีพที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ (Baldridge et al, 1978)

นักทฤษฎีแบบผู้ร่วมงาน กล่าวว่า คุณลักษณะของการเป็นผู้นำในสถานศึกษาดังนี้ คือ

1. ผู้นำจะตอบสนองความต้องการและความประสงค์ของเพื่อนร่วมงานระดับหัวหน้า รู้ความชำนาญของครู และบริหารสินทรัพย์ เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ควรแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ประสบการณ์ของพวกเขาทำให้มีความตอบสนองต่อระบบของการปฏิบัติวิชาชีพที่ดูแล (Coulson, 1985)

2 ผู้นำแบบผู้ร่วมงาน ต้องหาสร้างโอกาสเป้าหมายในระบบและนอกระบบ เป็นความพยายามที่เพิ่มขึ้นและผลผลิตมากขึ้น (Leithwood, Jantzi และ Steinbach, 1999)

ข้อจำกัดของแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model)

แบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) ได้รับความนิยมนในเรื่องความเป็นผู้นำทางการศึกษา การจัดการ และการวินิจฉัยอย่างเป็นทางการ เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน เป็นแนวคิดที่แพร่หลายในการศึกษา เชื่อว่าวิธีการแบบมีส่วนร่วมแสดงถึงวิธีการที่เหมาะสมที่สุดของการดำเนินงานในสถานศึกษา แต่นักวิจารณ์ส่วนหนึ่งกล่าวว่า ข้อบกพร่องของการให้บริการในสถานศึกษามีจำกัด และจุดอ่อนที่สำคัญ ดังนี้ คือ (Brundrett,1998)

1. แบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) มีแนวโน้มที่จะปิดบังความจริงมากกว่าวิธีที่เหมาะสมที่สุดในการจัดการสถาบันการศึกษากับคำอธิบายของพฤติกรรมให้เป็นหลักฐานในโรงเรียนและวิทยาลัยมีแนวโน้มที่จะร่างไว้และไม่สมบูรณ์

2 การตัดสินใจแบบผู้ร่วมงาน ทำงานช้ามากและยุ่งยาก เมื่อร่างข้อเสนอ นโยบายต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ กระบวนการใช้เวลามาก จริยธรรมการมีส่วนร่วม กำหนดการตัดสินใจควรจะทำตามข้อตกลงที่เป็นไปได้ มากกว่าการการลงคะแนน การบรรลุฉันทามติอาจนำไปสู่ความล่าช้าในกระบวนการ เช่น การกลับไปยังคณะกรรมการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการอื่นที่บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ผู้เข้าร่วมกิจกรรม อาจจะต้องยืดเยื้อมาก (Hellawell ,1991)

3. สมมติฐานพื้นฐานของแบบประชาธิปไตย การตัดสินใจด้วยเอกฉันท์เป็นที่เชื่อกันว่าผลของการอภิปรายควรจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่ใช้ร่วมกันของผู้เข้าร่วม แต่ในทางปฏิบัติ คณะกรรมการ มีความคิดเป็นของตัวเอง และมีความเป็นเอกฉันท์ ไม่สนองต่อผลลัพธ์เหล่านี้ การมีส่วนร่วม จะทำให้เป็นข้อขัดแย้งระหว่างฝ่ายก็ได้ (Baldrige ,1978)

4. แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) ควรได้รับการประเมินที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติพิเศษของสถาบันการศึกษา ด้านมีส่วนร่วมของการตัดสินใจร่วมกับโครงสร้าง และ

ระบบทางการของโรงเรียนและวิทยาลัย จะมีความขัดแย้งระหว่างฝ่ายที่มีความคิดแตกต่างกัน การจัดการองค์ประกอบที่มีส่วนร่วม แต่ไม่มีความสำคัญกว่าตำแหน่งผู้มีอำนาจของผู้นำอย่างเป็นทางการ (Brundrett ,1998)

5 แบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) การตัดสินใจยากที่จะรักษามุมมองของความต้องการครูใหญ่ คงรับผิดชอบต่อร่างกายและการปกครองให้กับกลุ่มภายนอกต่างๆ การมีส่วนร่วมแสดงถึงมิติภายในของระบอบประชาธิปไตย ความรับผิดชอบเป็นประชาธิปไตยด้านภายนอก อาจเป็นปัญหาในการควบคุมนโยบายที่เกิดจากแบบมีส่วนร่วม และไม่ได้รับการสนับสนุน (Brundrett ,1998)

6. ประสิทธิภาพของแบบผู้ร่วมงาน(Collegial Model) ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติของพนักงาน ถ้าพวกเขาสนับสนุนการมีส่วนร่วมดี ทำให้ประสบความสำเร็จ แต่ไม่สนใจหรือเป็นปฏิปักษ์ ก็ทำให้เกิดความล้มเหลว (Hellawell ,1991)

7. กระบวนการแบบผู้ร่วมงานในโรงเรียนส่วนมากเกี่ยวกับทัศนคติของผู้นำ

สรุป แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ในการดำเนินการขององค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.3 แบบวัฒนธรรม(Cultural Model)

แบบวัฒนธรรม (Cultural Model) หมายถึง แบบที่มีความเชื่อค่านิยมและอุดมการณ์เป็นหัวใจขององค์กร บุคคลมีความคิด อำนาจ พฤติกรรมของตนเอง และของสมาชิกคนอื่น ๆ บรรทัดฐานที่ใช้ร่วมกันเหล่านี้ กลายเป็นประเพณีที่มีการสื่อสารภายในกลุ่ม ด้วยสัญลักษณ์และพิธีกรรม (Tony Bush,2003)

แบบวัฒนธรรม(Cultural Model) เป็นองค์ประกอบค่อนข้างเป็นทางการขององค์กรนอกระบบ โดยเน้นการให้ค่าความเชื่อและบรรทัดฐานของบุคคลในองค์กร และวิธีการเหล่านี้รวมกับการรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่ใช้ร่วมกัน แบบวัฒนธรรมเป็นที่ประจักษ์ได้โดยสัญลักษณ์ และเน้นพิธีกรรมมากกว่าโครงสร้างอย่างเป็นทางการขององค์กร (Tony Bush,2003)

องค์ประกอบหลักของแบบวัฒนธรรม ได้เพิ่มมากขึ้นในการศึกษา ผู้บริหารการศึกษายืนยันว่ามีการจัดการด้านเทคนิค แต่ส่วนใหญ่เกี่ยวกับวัฒนธรรมภายในองค์กร รวมถึงพิธีกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างพิธีทางศาสนาในสถาบันการศึกษา แสดงให้เห็นว่าอาจเป็นไปได้ทั้งวัฒนธรรมและการเนิ่นงานเกิดขึ้น และผู้นำมีบทบาทสำคัญในวัฒนธรรมที่มีอิทธิพล (Tony Bush,2003)

วัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา เช่น ความไม่พอใจ เป็นข้อจำกัดของแบบเป็นทางการ ความสำคัญของพวกเขาในด้านเทคนิคของสถาบันการศึกษา ดูเหมือนจะไม่เพียงพอสำหรับสถานศึกษาที่ต้องการเพื่อความเป็นเลิศ

ความสำคัญของการพัฒนาแบบวัฒนธรรม ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ภายในหน่วยงานที่มีความเชื่อของครูและคนอื่น ๆ ในองค์กร (morgan,1997)

วัฒนธรรมทำหน้าที่ในการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละองค์กร ได้นำวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของปรากฏการณ์ทางสังคมและชุมชน ได้รับทราบต่อสาธารณชน ที่มีเอกลักษณ์เป็นคุณธรรม มีความสำคัญและควรเสริมสร้าง (Beare และ Milikan,1989)

วัฒนธรรมของสังคม(Societal culture) แบ่งได้ ดังนี้ คือ (Dimmock และ Walker ,2002)

1. มีการกระจายอำนาจมากขึ้น และเท่าเทียมกันในระดับต่างๆของวัฒนธรรม
2. กลุ่มผู้คนมุ่งมั่นในวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตัวเอง รู้สึกตัวเองให้มากขึ้นเป็นอิสระและพึ่งตนเองได้ วัฒนธรรมกลุ่มที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน ความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างแน่นอน และความต้องการส่วนบุคคลที่เป็นผลประโยชน์กับความต้องการของส่วนรวม
3. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน ไม่ตอบสนองของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความขัดแย้งควรได้รับการแก้ไขโดยการใช้อำนาจและการยืนยัน ในทางตรงกันข้ามสังคมจะเน้นถึงความสัมพันธ์ความสามัคคี รายละเอียดของความขัดแย้ง ด้วยการประนีประนอม และการเจรจาต่อรอง
4. การเชื่อโชคชะตา จะแสดงในเชิงรุกหรือสามารถเข้าถึงสิ่งต่างๆ เป็นทัศนคติในบางวัฒนธรรมและความเต็มใจที่จะยอมรับสิ่งที่อยู่ในคนอื่น ๆ ที่ถือโชคชะตา
5. การสร้างวัฒนธรรมอย่าง จะปรากฏขึ้นเป็นนวัตกรรม หรือการสร้างความคิดใหม่ และวิธีการ ส่วนวัฒนธรรมอื่นๆที่ปรากฏขึ้น มีแนวโน้มที่จะทำซ้ำหรือนำความคิดและวิธีการจากที่อื่นๆ
6. ความจำกัดของความสัมพันธ์ เช่น การติดต่อ และความสัมพันธ์มีแนวโน้มที่จะได้รับการพิจารณาตามกฎหมายที่ชัดเจนที่จะนำไปใช้กับทุกคน ในวัฒนธรรมแบบองค์รวมมากขึ้น จะได้รับความสนใจต่อพันธกรณี ความสัมพันธ์สำหรับระบบเครือข่าย เช่น อุปถัมภ์และมีมิตรภาพ

7. เพศชายหญิงมีผลต่ออิทธิพลในสังคมบางอย่าง ครอบคลุมการตัดสินใจในชีวิตทางการเมือง เศรษฐกิจ อาชีพ ความสามารถ

วัฒนธรรมองค์การ มีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ

1. ด้านคุณค่าและความเชื่อของสมาชิกขององค์กร คุณค่าสนับสนุนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลภายในสถานศึกษา แต่จะไม่ชัดเจน ซึ่งงานวิจัยในสถานศึกษาเชื่อว่าเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยาก ส่วนมากปรากฏในวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณค่าที่ใช้ร่วมกับความเชื่อ วัฒนธรรมทุกวิธีที่ต่างกันที่การอธิบาย รูปแบบ และความเข้าใจพื้นฐานพฤติกรรมของตนเอง มีเหตุผลและความหมาย (Morgan, 1997)

2. วัฒนธรรมองค์การเน้นการพัฒนาของบรรทัดฐานที่ใช้ร่วมกัน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กรหรือกลุ่มย่อย ที่นำไปสู่บรรทัดฐาน พฤติกรรมที่ค่อยๆ กลายเป็นคุณสมบัติของวัฒนธรรมของโรงเรียนหรือวิทยาลัย ลักษณะของวัฒนธรรมที่พบในบรรทัดฐานทางสังคมและประเพณี และปฏิบัติตามกฎเหล่านี้ของพฤติกรรมหนึ่ง จะประสบความสำเร็จในการสร้างความเป็นจริงทางสังคมที่เหมาะสม (Morgan, 1997)

3. วัฒนธรรมมีการแสดงออกผ่านพิธีกรรม และพิธีที่ใช้ในการสนับสนุนและร่วมฉลองความเชื่อและบรรทัดฐานโรงเรียน โดยเฉพาะสัญลักษณ์ เช่น การให้รางวัล ส่วนการโต้แย้งพิธีทางศาสนาที่เป็นหัวใจของแบบจำลองทางวัฒนธรรม สัญลักษณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมของทุกโรงเรียน สิ่งที่แสดงออกและสัญลักษณ์ หมายถึง คุณค่าที่เป็นนามธรรม สามารถถ่ายทอด สัญลักษณ์เป็นศูนย์กลางในการสร้างความหมาย (Millikan, 1989)

4. วัฒนธรรมองค์การ กำหนดการดำรงอยู่ของวีรบุรุษและวีรสตรีที่รวบรวมค่าความเชื่อขององค์กร ได้รับเกียรติเป็นแบบฉบับพฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมของสถาบัน เน้นว่าวีรบุรุษหรือวีรสตรีเป็นคนที่มีความสำเร็จตรงกับวัฒนธรรมการเลือกและการรับรู้ของวีรบุรุษเป็นวีรบุรุษที่เข้ากันได้กับวัฒนธรรม (Beare, Caldwell และ Millikan 1989)

ในแต่ละสถานศึกษามีวัฒนธรรมที่โดดเด่นของตัวเอง ขึ้นอยู่กับค่าความเชื่อและบรรทัดฐานที่แพร่หลายในองค์กร สถานศึกษาขนาดใหญ่มีหลายวัฒนธรรมย่อย วัฒนธรรมแต่ละคนมีคุณลักษณะของตนเอง แตกต่างไม่ซ้ำกัน บางอย่างวัฒนธรรมขององค์กรอาจเป็นตัวอย่างหนึ่งของรูปแบบเหล่านี้ การจำแนกประเภทที่รู้จักกันดี คือ แชนดี้ นำไปใช้กับโรงเรียนโดยมีประโยชน์ และวัฒนธรรมแบ่งได้ ดังนี้ คือ ชมรมวัฒนธรรม (club culture) วัฒนธรรมบทบาท (role culture) วัฒนธรรมงาน (task culture) และวัฒนธรรมคน (person culture) (Handy และ Aitken, 1986)

1. ชมรมวัฒนธรรม (club culture) เป็นวัฒนธรรมที่แสดงโดยเครือข่ายของบุคคลหรือองค์กร ศูนย์กลางของเครือข่ายที่ตั้งอยู่ล้อมรอบด้วยศูนย์กลางของบริษัทรวม องค์กร จะมีเป็นส่วนขยายของหัว ชมรมวัฒนธรรมประกอบด้วยบุคลิกภาพ เป็นตำนานและคติชนจากที่ผ่านมา อันตรายของพวกเขาอยู่ในการครอบงำของผู้นำ ทำงานได้ดีเมื่อเป็นองค์กรขนาดเล็ก และเมื่อผู้นำเป็นที่ดี

2. วัฒนธรรมบทบาท (role culture) เป็นแผนภูมิแสดงองค์กรขนาดใหญ่ คล้ายกับสถานศึกษา โครงสร้างเป็นทางการเห็นได้จากแผนภูมิที่ระบุบทบาท กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบส่วนใหญ่บนพื้นฐานของตำแหน่งอย่างเป็นทางการ การสื่อสารที่เป็นทางการ บทบาทขององค์กรมีความเหมาะสมสำหรับช่วงเวลาที่มีความมั่นคง และสำหรับงานประจำ แต่ไม่เหมาะสมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเน้นการออกแบบองค์กรและผู้คนผ่านการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองบทบาทเฉพาะของผู้นำ ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาจะใช้วัฒนธรรมแบบนี้ (Handy และAitken,1986)

3. วัฒนธรรมงาน (task culture) หรือทีมงาน สามารถนำไปใช้กับปัญหาหรืองาน วัฒนธรรมงาน จะเป็นกันเอง เพราะเป็นกลุ่มมากกว่าลำดับชั้น คล้ายกับรูปแบบความร่วมมือเมื่อวัฒนธรรม ใช้เวลานานมากในการการแก้ปัญหา

4. วัฒนธรรมคน (person culture) ทำให้บุคคลและองค์กรทราบความสามารถรายบุคคล สอดคล้องกับรูปแบบอัตนัย ผู้นำขององค์กรมีสถานภาพต่ำกว่ามืออาชีพ บุคคลที่มีความสามารถเป็นหัวใจขององค์กร ผู้เชี่ยวชาญหรืออำนาจส่วนบุคคล ทำให้มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร บางสถานศึกษาสามารถนำทั้งความสามารถของบุคคลไปใช้กับหัวหน้าหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จมาก ที่ดำเนินการดีเยี่ยม เช่นภายในมหาวิทยาลัยที่มีความสามารถพิเศษของอาจารย์แต่ละคนอาจเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาชื่อเสียงขององค์กร เพราะเป็นสถานการณ์ คือจุดสำคัญของวัฒนธรรม คือความเหมาะสมสำหรับองค์กรและบุคคลที่อยู่ภายในองค์กร

สรุป แบบวัฒนธรรม (Cultural Model) หมายถึง การบริหารจัดการองค์กร ไทยอาศัยความเชื่อและวัฒนธรรมของกลุ่มชุมชนที่มีส่วนในการบริหารจัดการ

4.4 แบบการเมือง (Political Model)

แบบการเมือง (Political Model) หมายถึง ลักษณะการตัดสินใจเป็นกระบวนการต่อรองของสมาชิกในองค์กร สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองในการแสวงหาผลประโยชน์ เน้นการวิเคราะห์การกระจายของอำนาจ อิทธิพลในองค์กร การเจรจาต่อรองระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ ถือเป็นความขัดแย้งเฉพาะภายในองค์กร และการจัดการ มีผลโดยตรงต่อการควบคุมของพฤติกรรมทางการเมือง (Tony Bush, 2003)

แบบการเมือง (Political Model) หมายถึง การกำหนดนโยบายขององค์กรและการตัดสินใจโดยผ่านกระบวนการของการเจรจาต่อรองของกลุ่มผลประโยชน์ และการพัฒนารูปแบบพรรคพวกในการแสวงหาวัตถุประสงค์เชิงนโยบายโดยเฉพาะ เป็นความขัดแย้งทางธรรมชาติและเกิดจากการที่โดดเด่นของพรรคพวก

แบบการเมือง (Political Model) สำหรับในโรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นการอธิบายถึงแบบการปกครอง (Ball, 1999) ส่วน Mawhinney กล่าวว่าแบบการปกครองเป็นการโต้ตอบและอุดมการณ์ทางการเมืองของสังคม ผู้บริหาร ครู และนักเรียนภายในโรงเรียนเป็นระบบย่อยภายในองค์กร การวิเคราะห์แบบการปกครอง จะมีปัญหาเกี่ยวกับระบบภายนอก (Mawhinney, 1999)

แบบการเมือง มีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้ คือ

1. จะมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมกลุ่มที่ไม่ใช่สถาบันการศึกษา เน้นอยู่ในหน่วยพื้นฐาน ไม่ใช่ระดับโรงเรียนหรือวิทยาลัย การติดต่อระหว่างกลุ่มที่เป็นหัวใจของวิธีการทางการเมือง ในขณะที่แบบเป็นทางการ และแบบวัฒนธรรม มีความกดดันในระดับสถาบัน การวิเคราะห์ทางการเมืองแบบดั้งเดิมเป็นกลุ่มย่อย (Bacharach และ Lawler, 1980)

2. แบบทางการเมืองสนใจกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลที่มีความคิดความหลากหลายของผลประโยชน์ที่พวกเขาติดตามภายในองค์กร และอธิบายถึงความสำคัญภายใต้แบบทางการเมือง คือ สนใจเกี่ยวกับตำแหน่ง ก่อนเป้าหมาย ค่านิยม ความต้องการ ความคาดหวังและแนวทางอื่น ๆ ซึ่งจะคิดผลประโยชน์ในทางเชิงส่วนตัว เป็นความกังวลต้องการที่จะรักษาหรือขยายหรือตำแหน่งที่ต้องการหรือบรรลุ การดำเนินการทางการเมืองมีการเชื่อมต่ออย่างใกล้ชิดด้วยวิธีนี้ (Morgan, 1997)

3. แบบทางการเมือง มีความขัดแย้งในองค์กร กลุ่มผลประโยชน์ วัตถุประสงค์ แตก ต่างกับวัตถุประสงค์ของหน่วยย่อยอื่น ๆ ภายในสถาบันการศึกษา และนำไปสู่ความขัดแย้ง

ระหว่างกลุ่มการเมืองเล็กเกี่ยวกับข้อขัดแย้งและวิธีการแข่งขันกัน เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการของทรัพยากรที่ขาดแคลน(Mawhinney,1999)

4. แบบทางการเมือง คิดว่าเป้าหมายขององค์กรจะไม่มั่นคง กลุ่มเครือข่ายและแข่งขันกับ บุคคล กลุ่มผลประโยชน์ และพันธมิตร มีจุดประสงค์ของตนเอง และปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของพวกเขา เป้าหมายจะขัดแย้งกัน แล้วกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญในความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม หน่วยย่อยส่วนที่ประสบความสำเร็จในการกำหนดเป้าหมายของพวกเขา เป็นวัตถุประสงค์ของสถาบัน ในขณะที่ผลประโยชน์อื่น ๆ ก็มีแนวทางที่จะขัดแย้งกับวัตถุประสงค์อย่างเป็นทางการ โดยยึดวัตถุประสงค์ของตนเองเป็นหลัก (Bolman ,1991)

5. ในการตัดสินใจทางการเมืองภายในกลุ่ม หลังจากกระบวนการที่ซับซ้อนของการเจรจาต่อรอง สมมติว่าโรงเรียนการตัดสินใจทำตามขั้นตอนอย่างมีเหตุผล ตัวเลือกจะถูกประเมินในแง่ของวัตถุประสงค์ขององค์กรและทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดจะถูกเลือก

6. แนวคิดของการเป็นศูนย์กลางทุกทฤษฎีแบบทางการเมือง ผลของกระบวนการตัดสินใจที่ซับซ้อน มีแนวโน้มที่จะได้รับการพิจารณาตามอำนาจของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องในการอภิปราย ผู้เข้าร่วมเหล่านี้ระดมทรัพยากรที่ใช้ในการสนับสนุนการหาผลประโยชน์ของตน และมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลลัพธ์นโยบาย (Morgan, 1997)

ข้อจำกัดของแบบทางการเมือง(The limitations of political models)

แบบทางการเมืองเป็นการบรรยายและการวิเคราะห์ ในขณะที่ทฤษฎีอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นบรรทัดฐาน มุ่งเน้นความสนใจ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอำนาจ การตีความที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือของกระบวนการตัดสินใจในสถานศึกษา ครูและผู้บริหาร จะรับรู้และประยุกต์ใช้แบบจำลองทางการเมืองในสถานศึกษาของตนเอง แต่ทฤษฎีเหล่านี้จะมีข้อจำกัด

สรุป แบบการเมือง (Political Model) หมายถึง การบริหารจัดการกำหนดนโยบายขององค์กรและการตัดสินใจ ผ่านกระบวนการของการเจรจาต่อรองของกลุ่มในองค์กร

5. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนอาชีวศึกษา (พ.ศ.2552-2561)

วิสัยทัศน์

ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล

เป้าหมาย

1. มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
2. มีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา
3. มีการพัฒนาระบบการจ้างงานและกำหนดเงินเดือน / ค่าตอบแทนตามสมรรถนะ
4. ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา โดยมีสัดส่วนผู้เรียนทวิภาคี/ สหกิจศึกษา เป็นร้อยละ 30 และเน้นการฝึกงาน
5. เพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อสามัญเป็น 60 : 40
6. สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านอาชีวศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ
7. จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและฝึกอบรบวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐาน
8. ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
9. วิจัย สร้างนวัตกรรม พัฒนาองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปฏิรูประบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเชื่อมต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มาตรการ

1. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา
2. พัฒนาคุณภาพและสมรรถนะผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน
3. สร้างและพัฒนามาตรฐานหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
4. สนับสนุนทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ
5. สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์คุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ (NQF)
6. เพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยส่งเสริมภาพลักษณ์การอาชีวศึกษาให้บริการสังคมให้เกิดค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษาต่อสามัญ 60 : 40
7. ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อบ่มเพาะผู้ประกอบการรุ่นใหม่การอาชีวศึกษา

8. พัฒนากำลังคนระดับกลางให้มีความรู้และทักษะฝีมือได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างโอกาสการศึกษาระดับอาชีวศึกษาอย่างเสมอภาค

มาตรการ

1. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งในระบบ นอกกระบบ และทวิภาคี
2. พัฒนาศักยภาพสถานศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาชีพแก่ชุมชนและ

สังคม

3. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ประชาชน ในการสร้างงาน สร้างรายได้
4. จัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่สร้างโอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ
5. ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้ระหว่างเรียนและลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพกำลังคนอาชีวศึกษาทุกระดับ

มาตรการ

1. พัฒนากำลังคนให้มีความรู้ และทักษะฝีมือในระดับคุณภาพ
2. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านอาชีพ
3. ส่งเสริมความเป็นเลิศของเยาวชนที่มีความสามารถในทักษะฝีมือ
4. สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีการพัฒนาคุณภาพ และการแข่งขันในเชิง

คุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการทั้งส่วนกลาง สถาบันการอาชีวศึกษา

และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

มาตรการ

1. พัฒนาโครงสร้างบริหารจัดการและกำหนดภารกิจที่ชัดเจน ภายใต้กฎหมายระเบียบข้อบังคับที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
3. กระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษา
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
5. บริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีธรรมาภิบาลโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบประกันคุณภาพการอาชีวศึกษา
8. พัฒนาระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลทั้งส่วนกลาง สถาบัน และสถานศึกษา
9. สร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทั้งส่วนกลาง สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

มาตรการ

1. พัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารของผู้บริหาร ครู บุคลากรการอาชีวศึกษาและนักเรียนนักศึกษา
2. พัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี
3. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมวิชาชีพ
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ในการจัดการอาชีวศึกษาระดับนานาชาติ
5. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาทางไกล
6. จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา
7. ปรับระบบความร่วมมือและเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : จัดอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมความมั่นคงของรัฐ

มาตรการ

1. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ และเขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้
3. พัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจและเขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้
4. พัฒนาการจัดอาชีวศึกษาร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน
5. ทำนุ บำรุง ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ผลักดันการบูรณาการการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

มาตรการ

1. พัฒนาการวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ อย่างมีประสิทธิภาพ
2. นำองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน
3. ถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ไปสู่ชุมชน และพัฒนาสู่อุตสาหกรรมเชิงพาณิชย์เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันระดับสากล
4. ส่งเสริมการจดสิทธิบัตร และปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาการอาชีวศึกษา
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการ เครือข่ายงานวิจัย และจัดการองค์ความรู้อาชีวศึกษาทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ
6. ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาอาชีพสู่สากล

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการเรียนการสอนในสายปฏิบัติการของสถาบันการอาชีวศึกษา จะต้องความร่วมมือกับสถานประกอบการจัดการศึกษา ดังนั้นในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงเป็นการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ดังนี้

5.1 การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา

วีระยุทธ สุตสมบุญและคณะ (2547) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารอาชีวศึกษาตามกรอบแนวคิด “ปัญจะปฏิรูป” ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา มีการบริหารอาชีวศึกษาตามกรอบแนวคิด “ปัญจะปฏิรูป” โดยภาพรวม และทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การปฏิรูประบบการเรียนรู้ การปฏิรูประบบการอาชีวศึกษา การปฏิรูป ระบบการบริหารจัดการการอาชีวศึกษา การปฏิรูประบบการบริหารทรัพยากร และการปฏิรูประบบบุคลากรการอาชีวศึกษา ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบการบริหารอาชีวศึกษาตามกรอบแนวคิด “ปัญจะปฏิรูป” ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาต่างประเภทกัน มีการบริหารอาชีวศึกษา ในภาพรวม และจำแนกตามองค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญพิชชี่ ศรีอรุณ (2542 : 15 – 16 อ้างในอำนาจ เกาตระกุล) ได้เสนอรายงานการวิจัยโครงสร้าง การบริหารการศึกษาประเทศออสเตรเลียไว้ว่า การบริหารการอาชีวศึกษา มีกองอาชีวศึกษา (Vocational Education Division) มีหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การศึกษาต่อเนื่องและการฝึกอบรม รวมทั้งส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน การศึกษา และการฝึกอบรมในระดับประเทศ และจัดทำแผนงานการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม โดยมุ่งส่งเสริมสมรรถนะการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ และความเป็นอยู่อันดีของประชาชน โดยให้บริการการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและฝึกอบรมที่มีคุณภาพ เพื่อปรับปรุงทักษะและความสามารถในการผลิตของกำลังแรงงาน แผนงานการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 แผนงานย่อย แผนงานย่อยที่ 1 เน้นการพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะและความชำนาญงานสูง ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมโดยทำการปรับปรุงคุณภาพของการฝึกอบรม ควบคู่ไปกับการกระตุ้นให้มีการฝึกงานในลักษณะ Apprenticeship และ Traineeship แผนงานนี้จะไปเชื่อมโยงกับแผนงานการปฏิบัติงานทำอีกด้วย ซึ่งมีมาตรการการจูงใจให้ค่าตอบแทนแก่ธุรกิจอุตสาหกรรมในการรับบุคคลเข้าฝึกงาน และมาตรการสนับสนุนให้มีการรับผู้ด้อยโอกาสเข้าฝึกงานอีกด้วย สำหรับแผนงานที่ 2 เน้นการพัฒนาระบบการศึกษาและฝึกอบรมในระดับชาติ โดยมีองค์กรอิสระ ANTA รับผิดชอบการฝึกอบรมแห่งชาติออสเตรเลีย (Australian Nation Training Authority - ANTA)

5.2 การวิจัยเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

มาลี ทักษะกรวงศ์ (2541) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมต่อการเรียนการสอนระบบทวิภาคี พบว่า ผู้เรียนผู้สอนและสถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

พิมพ์ ศรีจันทร์(2544) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูฝึกประจำสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เขตการศึกษา 8 พบว่า 1. ด้านการวางแผนและเตรียมการความพึงพอใจของครูฝึกประจำสถานประกอบการอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยครูฝึกมีความพร้อมในการสอนแก่นักเรียนระบบทวิภาคี ความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการ 2. ด้านการ

ดำเนินการ ความพึงพอใจของครูฝึกประจำสถานประกอบการอยู่ในระดับพึงพอใจในความสอดคล้องของรายวิชาในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ความสามารถที่จะฝึกนักเรียนระบบทวิภาคีได้ตรงตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด 3. ด้านการวัดและประเมินผล ความพึงพอใจของครูฝึกประจำสถานประกอบการอยู่ในระดับพึงพอใจ ในการอำนวยความสะดวกในการจัดดำเนินการวัดและประเมินผลจากสถานศึกษา การจัดตั้งคณะกรรมการ วัดและประเมินผลร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

สุนัย ศรีกุลบุตร(2544) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 10 พบว่า ผู้จัดการสถานศึกษาโดยรวมและจำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ มีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 10 ในภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการประเมินผล และด้านการจัดการเรียนการสอน

จำแวง วงศ์ฟู (2544) ความคิดเห็นของนักเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า สถานประกอบการไม่มีครูฝึกที่แท้จริงและไม่ได้แต่งตั้งบุคคลทำหน้าที่ครูฝึกโดยเฉพาะ

ชายชาญ ปิงเมือง(2545) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า สถานศึกษากับสถานประกอบการและบุคลากรของ 2 ฝ่าย ไม่มีความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เนื่องจากบุคลากรมีงานประจำมาก และนักเรียนมีวุฒิภาวะน้อย สถานประกอบการไม่มีมาตรฐานพอ ขาดงบประมาณสนับสนุน การคัดเลือกนักเรียน ไม่สอดคล้องกับหลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

5.3 การวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความร่วมมือ

ขวัญชัย สิ้นทิพย์สมบุญ (2537) ศึกษา รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการส่งนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างยนต์ พบว่า ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการควรจัดทำเป็นโครงการ และมีคณะทำงานหรือคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากทั้ง 2 ฝ่ายทำหน้าที่ร่างหลักสูตรคัดเลือกสถานประกอบการ กำหนดงบประมาณและความรับผิดชอบของทั้ง 2 ฝ่ายอย่างชัดเจน เพื่อจัดหาเครื่องมือให้พอเพียงสำหรับการฝึกปฏิบัติ และให้อาจารย์ของสถานศึกษาเข้าไป

ฝึกใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในสถานประกอบการและให้อาจารย์ประเมินผลทางวิชาการและสถานประกอบการประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน

Chringchit (2002) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคคลและสถาบันต่อการร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการพึงพอใจผลผลิตของสถานศึกษา และความร่วมมือมีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ร่วมวางแผนผลิต ร่วมทำการตลาดผลผลิตของสถานศึกษา ร่วมออกแบบรายวิชา ร่วมสอน และให้คำปรึกษา การเยี่ยมชม และการฝึกงานในสถานประกอบการ การวิจัยที่สถานประกอบการให้การอุดหนุน บริการวิชาการ ที่สถานประกอบการจัดให้กับสถานศึกษา การให้คำปรึกษาของสถานศึกษาแก่สถานประกอบการ และการจัดให้มีอุทยานอุตสาหกรรมร่วมกัน และโดยทั่วไปความร่วมมือจะเกิดขึ้นจากการประชุมพบปะกัน และการติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ โดยอาจารย์ของสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการริเริ่มสร้างความร่วมมือ และการริเริ่มความร่วมมือกับการกำกับดูแลความร่วมมือนั้น คืออาจารย์ของสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานศึกษาและหน่วยประสานความร่วมมือของสถานศึกษา

5.4 การวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในต่างประเทศ

Almegren (1996) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคคลและสถาบันต่อการร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ พบว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อความร่วมมือ แม้จะมีความร่วมมือไม่มากนัก แต่มีความคิดเห็นเชิงลบต่อคุณลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษาคือ มีความรู้และทักษะน้อย ขาดความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจ ขาดข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ระบบงาน ระบบแรงงาน และขาดระเบียบวินัย พร้อมทั้งพบว่า หลักสูตรของสถานศึกษาไม่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

Mulraney et al. (2002) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง บทบาทของสถานประกอบการขนาดเล็กต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานประกอบการในออสเตรเลีย พบว่า ทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการเห็นไม่ตรงกันว่า “การเรียนรู้ในสถานประกอบการแบบมีโครงสร้างชัดเจน” มีองค์ประกอบอะไรบ้าง (2) สถานประกอบการขนาดเล็กมักไม่ได้รับการติดต่อหรือรับการชี้แจงเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ในสถานประกอบการแบบมีโครงสร้าง (3) นักเรียนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจความแตกต่างระหว่างประสบการณ์การทำงานกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการแบบ มีโครงสร้าง (4) นายจ้างมองไม่เห็นประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจาก

การสร้างการเรียนรู้ในสถานประกอบการให้นักเรียน และ (5) ในการสร้างการเรียนรู้ในสถานประกอบการให้นักเรียน สถานศึกษาจะพุ่งเป้าไปที่สถานประกอบการหรือธุรกิจขนาดใหญ่

McCoshan and Otero (2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคคลและสถาบัน ต่อการร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ พบว่า ความร่วมมือส่วนใหญ่เป็นลักษณะเฉพาะกิจไม่ถาวร อุปสรรคของความร่วมมือ คือการขาดงบประมาณสนับสนุนจากทั้งฝ่ายสถานศึกษาและสถานประกอบการ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นของอาจารย์ ความไม่ยืดหยุ่นของตารางสอนและบุคลากรของสถานศึกษาขาดทักษะความรู้ด้านธุรกิจอุตสาหกรรม และทักษะการขาย รวมทั้งสถานศึกษาขาดแผนกลยุทธ์ ส่วนอุปสรรคด้านสถานประกอบการคือนายจ้างมองไม่เห็นประโยชน์ และขาดความเข้าใจด้านการพัฒนาองค์การของตนเอง และมองไม่เห็นผลเสียของผลผลิตของสถานศึกษาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตน

Callan and Ashworth (2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ พบว่า สิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ของสถานประกอบการและสถานศึกษา คือ (1) ความเต็มใจของทั้ง 2 ฝ่ายที่จะร่วมมือกันจัดการการศึกษา (2) เป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษา และสถานประกอบการ (3) ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน (4) การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน (5) ภาวะผู้นำของทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวมบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติการ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน และวัฒนธรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน (6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน (7) ความยืดหยุ่นด้านเวลาและอื่นๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ (8) ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ นโยบาย และกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์การ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการในส่วนที่เป็นการสร้างรูปแบบ และส่วนที่เป็นการพัฒนารูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

ลำดับการวิจัย $R_1D_1 \longrightarrow R_2D_2 \longrightarrow R_3D_3$

1. R_1 = ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับพันธกิจสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพันธกิจสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 8 คน

ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการที่จะจัดตั้ง และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนราชการที่จะจัดตั้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 257 คน

2. D_1 = ร่างรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง โดยพิจารณาร่างรูปแบบจากการสังเคราะห์ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของการบริหาร รูปแบบการบริหาร ผลการศึกษาพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จัดตั้ง และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3. R_2 = สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 26 คน เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารที่ร่างขึ้น สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

4. D_2 = ปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งโดยนำผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 26 คน มาปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง ให้มีความเหมาะสมต่อไป

5. R_3 = จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านอาชีวศึกษา เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน เพื่อสรุปรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

6. D_3 = ปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบัน การบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

7. นำเสนอผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 415 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ คือ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน ๒๕๗ คน และสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพันธกิจสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน ๘ คน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 26 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร มีลักษณะเป็นตารางวิเคราะห์เอกสารที่ขึ้น เพื่อสำหรับการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวกับหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แบบสัมภาษณ์ลักษณะมีโครงสร้าง เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ พันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนราชการที่จะจัดตั้ง

3. แบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ พันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนราชการที่จะจัดตั้ง และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

4. แบบวิเคราะห์เอกสาร การศึกษารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ที่จะจัดตั้ง จากแนวคิด ทฤษฎี และจากผู้นปฏิบัติในสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยแล้วนำไปร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับพันธกิจสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
2. ร่างแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
3. ร่างรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านอาชีวศึกษาประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ
4. ปรับปรุงร่างรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านอาชีวศึกษา เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน เพื่อสรุปรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ และผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับศึกษาพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนราชการที่จะจัดตั้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 257 คน และสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพันธกิจสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 8 คน

3. สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ และผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 30 คน

4. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 26 คน เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารที่ร่างขึ้น สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

5. ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 26 คน

6. จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านอาชีวศึกษา เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน เพื่อสรุปรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายเพื่อศึกษาและอธิบายการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean = \bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 19.0

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการศึกษาเอกสาร (documentary analysis) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ และผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา ศึกษาและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 7 ตอน คือ

1. ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา
3. ร่างรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารที่เหมาะสม สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง (ฉบับที่ 1)
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง
5. ร่างรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารที่เหมาะสม สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง (ฉบับที่ 2)
6. ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา
7. รูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1. ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในประเด็น

1. พันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง
2. รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา
3. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

(1) จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามและส่งคืนมามีจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 85.48 รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน		ร้อยละ
	ส่งไป	รับคืน	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	270	236	87.41
2. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	10	4	40.00
3. คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	10	10	100.00
4. คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	10	7	70.00
5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	10	8	80.00
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	310	265	85.48

(2) สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 265 คน จำแนกเป็นเพศชาย 234 คน คิดเป็นร้อยละ 88.30 และเพศหญิง 31 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.70 มีอายุอยู่ในช่วง 51 - 60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.94 รองลงมาคือช่วงอายุ 41 - 50 ปี อายุ 30 - 40 ปี มากกว่า 60 ปีและช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.87 ร้อยละ 5.28 ร้อยละ 2.64 และร้อยละ 2.26 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอายุราชการ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 16 ปี มากถึง 241 คน คิดเป็นร้อยละ 90.94 รองลงมาคือมีอายุราชการ 11 - 15 ปี น้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.66 ร้อยละ 3.02 และร้อยละ 0.38 ตามลำดับ เมื่อจำแนกวุฒิการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 87.55 รองลงมาคือระดับปริญญาเอก ระดับปริญญาตรีและอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 8.30 ร้อยละ 3.77 และร้อยละ 0.38 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 89.06 รองลงมาเป็นคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิแห่งชาติและผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 3.77 ร้อยละ 3.02 ร้อยละ 2.64 และร้อยละ 1.51 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.68 รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี และ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.79 และร้อยละ 4.53 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามวิทยะฐานะหรือระดับของตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวิทยะฐานะหรือระดับของตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.92 รองลงมา คือชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษและผู้ทรงคุณวุฒิ คิดเป็นร้อยละ 18.11 ร้อยละ 4.15 ร้อยละ 3.40 และร้อยละ 3.40 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาที่จัดโดยสถาบันการศึกษาที่สังกัด ส่วนใหญ่เห็นวาระดับปวช. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.34 รองลงมาคือระดับ ปวส. ปริญญาโท ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.06 ร้อยละ 3.40 และร้อยละ 2.26 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

		สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย		234	88.30
	หญิง		31	11.70
		รวม	265	100.0
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี		6	2.26
	30 - 40 ปี		14	5.28
	41 - 50 ปี		50	18.87
	51 - 60 ปี		188	70.94
	มากกว่า 60 ปี		7	2.64
		รวม	265	100.0
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี		8	3.02
	5 - 10 ปี		1	0.38
	11 - 15 ปี		15	5.66
	มากกว่า 16 ปี		241	90.94
		รวม	265	100.0
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		10	3.77
	ปริญญาโท		232	87.55
	ปริญญาเอก		22	8.30
	อื่นๆ (กำลังศึกษาปริญญาเอก)		1	0.38
		รวม	265	100.0
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน			
	คณะกรรมการการอาชีวศึกษา		236	89.06
	ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา		4	1.51
	คณะกรรมการการอาชีวศึกษา		10	3.77
	คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิแห่งชาติ		7	2.64
	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย		8	3.02
		รวม	265	100.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	น้อยกว่า 5 ปี	71	26.79
	5 ปี	12	4.53
	มากกว่า 5 ปี	182	68.68
รวม		265	100.0
วิทยฐานะหรือระดับของตำแหน่ง	ชำนาญการ	48	18.11
	ชำนาญการพิเศษ	180	67.92
	เชี่ยวชาญ	11	4.15
	เชี่ยวชาญพิเศษ	9	3.40
	อื่น ๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	9	3.40
รวม		265	100.0
ระดับการศึกษาที่จัดโดยสถาบันการศึกษาที่สังกัด	ปวช.	250	94.34
	ปวส.	236	89.06
	ปริญญาตรี	6	2.26
	ปริญญาโท	9	3.40
รวม		265	100.0

1.2 พันธกิจของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

พันธกิจของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีตามลำดับดังนี้ (1) การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา (ร้อยละ 76.7) (2) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา (ร้อยละ 74.3) (3) ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น (ร้อยละ 67.7) (4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ร้อยละ 64.2) (5) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา (ร้อยละ 47.9) (6) ทำนุบำรุงภูมิปัญญาสากล (ร้อยละ 36.6) ส่วนการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าควรจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามลำดับดังนี้ (1) ระดับ ปวช., ปวส. และปริญญาตรี (ร้อยละ 45.9) (2) ระดับ ปวช. และ ปวส. (ร้อยละ 35.0) (3) ระดับ ปวช., ปวส., ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 31.9) รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 พันธกิจที่ควรจะมีของสถาบันการอาชีวศึกษา

พันธกิจ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส.	90	35.00	8
2. จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช.,ปวส.และปริญญาตรี	118	45.90	6
3. จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ,ปวส. ,ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี	82	31.90	9
4. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา	123	47.90	5
5. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา	191	74.70	2
6. บริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา	197	76.70	1
7. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	165	64.20	4
8. ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น	174	67.70	3
9. ทำนุบำรุงภูมิปัญญาสากล	94	36.60	7

1.3 สภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

(1) ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น

ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีตามลำดับดังนี้ (1) ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษา ควรมีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ (ร้อยละ52.5) (2) เป็นสถาบันสมบูรณแบบ/หลายสาขาวิชา (ร้อยละ 29.6) (3) เป็นสถาบันเฉพาะทาง/เฉพาะสาขาวิชา (ร้อยละ 23.3) รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น

ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. เป็นสถาบันเฉพาะทาง/เฉพาะสาขาวิชา	60	23.3	3
2. เป็นสถาบันสมบูรณแบบ/หลายสาขาวิชา	76	29.6	2
3. มีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ	135	52.5	1

(2) วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น

วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีตามลำดับดังนี้ (1) จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง (ร้อยละ 68.1) (2) จัดตั้งใหม่โดยการยกฐานะสถานศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่ง (ร้อยละ 30.7) (3) จัดตั้งใหม่ (ร้อยละ 16.3) รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น

วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. จัดตั้งใหม่	42	16.3	3
2. จัดตั้งใหม่โดยการยกฐานะสถานศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่ง	79	30.7	2
3. จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง	175	68.1	1

(3) การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น

การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีตามลำดับดังนี้ (1) จัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด (ร้อยละ 59.5) (2) จัดตั้งในทุกภูมิภาค (ร้อยละ 31.9) (3) จัดตั้งในทุกจังหวัด (ร้อยละ 21.8) รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การกระจาย / การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น

การกระจาย / การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. จัดตั้งในทุกภูมิภาค	82	31.9	2
2. จัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด	153	59.5	1
3. จัดตั้งในทุกจังหวัด	56	21.8	3

(4) สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนในสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น

สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนในสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีตามลำดับดังนี้ (1) ควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ (ร้อยละ 61.9) (2) เปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของประเทศ (ร้อยละ 52.6) (3) เปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของประเทศอื่นๆ ที่ต้องการแรงงานจากไทย (ร้อยละ 28.0) (4) เปิดสอนทุกสาขาวิชาในทุกสถาบัน (ร้อยละ 10.9) รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนในสถาบันการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น

สาขาวิชาที่ควรเปิดสอน	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. เปิดสอนทุกสาขาวิชาในทุกสถาบัน	28	10.9	4
2. เปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ	159	61.9	1
3. เปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของประเทศ	135	52.6	2
4. เปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของประเทศอื่นๆ ที่ต้องการแรงงานจากไทย	72	28.0	3

2. รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา

รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา และจากข้อมูลเบื้องต้นสามารถนำมาให้ค่าน้ำหนักในแต่ละรูปแบบการบริหารได้โดยกำหนดให้ค่าน้ำหนักดังนี้

อันดับ 1 ให้ค่าน้ำหนักเป็น 4

อันดับ 2 ให้ค่าน้ำหนักเป็น 3

อันดับ 3 ให้ค่าน้ำหนักเป็น 2

อันดับ 4 ให้ค่าน้ำหนักเป็น 1

จากค่าน้ำหนักสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษาควรเป็นรูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) มากที่สุด (น้ำหนัก = 30) รองลงมาคือแบบเป็นทางการ (Formal Model) (น้ำหนัก = 23) และแบบวัฒนธรรม (Cultural Model) (น้ำหนัก = 20) ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ ของการบริหาร (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)			
	แบบเป็นทางการ (Formal Model)	แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model)	แบบวัฒนธรรม (Cultural Model)	แบบการเมือง (Political Model)
1. ระดับของการกำหนด เป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	4	4	3	2
2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	3	4	2	1
3. ความสัมพันธ์ ระหว่าง เป้าประสงค์ กับการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	2	4	3	1

ตารางที่ 4.8 รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษา
ใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการบริหาร (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)			
	แบบเป็นทางการ (Formal Model)	แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model)	แบบวัฒนธรรม (Cultural Model)	แบบการเมือง (Political Model)
4. ธรรมชาติของกระบวนการ ตัดสินใจ (Nature of decision Process)	4	3	2	1
5. ธรรมชาติของโครงสร้าง (Nature of structure)	2	4	3	-
6. การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม (Links with environment)	2	3	4	1
7. แบบของการนำ (Style of leadership)	3	4	1	2
8. รูปแบบภาวะผู้นำที่ เกี่ยวข้อง (Related leadership Model)	3	4	2	1
รวมค่าน้ำหนัก	23	30	20	9

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบการบริหาร 8 ด้าน พบว่า (1) ระดับการดำ
หนดเป้าประสงค์ คือ รูปแบบเป็นทางการ (Format Model) และรูปแบบผู้ร่วมงาน (collegial
Model) มากเป็นอันดับ 1 (2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial
Model) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial
Model) (4) ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ คือ รูปแบบเป็นทางการ (Formal Model) (5)
ธรรมชาติของโครงสร้าง คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) (6) การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม
คือ รูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Model) (7) แบบของการนำที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการ
อาชีวศึกษา คือรูปแบบเป็นทางการ (Formal Model) (8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม
สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) รายละเอียดปรากฏใน
ตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษา
ใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ ของการบริหาร (Elements of management)	รูปแบบการบริหาร (Type of model)			
	แบบเป็น ทางการ (Formal Model)	แบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model)	แบบ วัฒนธรรม (Cultural Model)	แบบการเมือง (Political Model)
1. ระดับของการกำหนด เป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	อันดับ 1	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
2. กระบวนการกำหนด เป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	อันดับ 2	อันดับ 1	อันดับ 3	อันดับ 4
3. ความสัมพันธ์ ระหว่าง เป้าประสงค์ กับการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	อันดับ 3	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 4
4. ธรรมชาติของกระบวนการ ตัดสินใจ (Nature of decision Process)	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4
5. ธรรมชาติของโครงสร้าง (Nature of structure)	อันดับ 3	อันดับ 1	อันดับ 2	-
6. การเชื่อมโยงกับ สิ่งแวดล้อม (Links with environment)	อันดับ 3	อันดับ 2	อันดับ 1	อันดับ 4
7. แบบของการนำ (Style of leadership)	อันดับ 2	อันดับ 1	อันดับ 4	อันดับ 3
8. รูปแบบภาวะผู้นำที่ เกี่ยวข้อง (Related leadership Model)	อันดับ 2	อันดับ 1	อันดับ 3	อันดับ 4

3. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

(1) โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.77) เห็นว่าโครงสร้างการบริหารควรกระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

โครงสร้างการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. รวมศูนย์อำนาจการบริหารที่สำนักงานอธิการบดี	52	20.23	2
2. กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/ หน่วยงานย่อย	205	79.77	1

(2) ลักษณะการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

ลักษณะการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.47) เห็นว่าลักษณะการบริหารควรบริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ลักษณะการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ	140	54.47	1
2. บริหารในลักษณะเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ	100	38.91	2
3. บริหารในลักษณะเป็นองค์การมหาชน	17	6.61	3

(3) การกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.47) เห็นว่าการกำหนดเป้าประสงค์ควรกำหนดโดยสถาบัน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

การกำหนดเป้าประสงค์	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. สถาบัน	140	54.47	1
2. หน่วยงานย่อย	10	3.90	3
3. สถาบันหรือหน่วยงานย่อย	107	41.63	2

(4) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.82) เห็นว่ากระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ควรกำหนด โดยความเห็นพ้องของผู้ร่วมงาน / บุคลากร รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.13 ตารางที่ 4.13 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. ผู้นำหรือผู้บริหารสถาบัน	46	17.90	2
2. ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงาน / บุคลากร	182	70.82	1
3. ใช้ค่านิยมร่วม	21	8.17	3
4. ใช้การบริหารความขัดแย้ง	8	3.11	4

(5) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40.47) เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจอิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. อิงเป้าประสงค์สถาบัน	50	19.46	3
2. อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	104	40.47	1
3. อิงเป้าประสงค์ของสถาบันและหน่วยงานย่อย	81	31.52	2
4. อิงเป้าประสงค์ของเครือข่ายที่เป็นพันธมิตร	22	8.56	4

(6) ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

ลักษณะของการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.00) เห็นว่าลักษณะของการตัดสินใจควรตัดสินใจโดยใช้เหตุผล รองลงมาควรตัดสินใจโดยใช้ผู้ร่วมงาน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ลักษณะของการตัดสินใจ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล	180	70.0	1
2. ตัดสินใจโดยใช้ผู้ร่วมงาน	96	37.4	2
3. ตัดสินใจโดยยึดค่านิยมร่วม	27	10.5	3
4. ตัดสินใจโดยการเมือง	1	0.4	4

(7) ธรรมชาติของโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

ลักษณะของโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 59.9) เห็นว่าลักษณะของโครงสร้างควรมีโครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น) รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ธรรมชาติของโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ลักษณะของโครงสร้าง	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. โครงสร้างแนวดิ่ง (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาหลายชั้น)	31	12.1	3
2. โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)	154	59.9	1
3. โครงสร้างแบบ Matrix	75	29.2	2

(8) การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 49.0) เห็นว่าการเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมควรมีสภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.17 ตารางที่ 4.17 การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. อาจมีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับผู้นำ / ผู้บริหาร	29	11.3	3
2. อาจมีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับความคิดเห็นร่วมกัน	114	44.4	2
3. สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม	126	49.0	1
4. ขึ้นอยู่กับกลุ่มผลประโยชน์	6	2.3	4

(9) แบบของการนำที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

แบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.3) เห็นว่าแบบของภาวะผู้นำควรเป็นผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แบบของการนำที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

แบบของภาวะผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. ผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าประสงค์และความคิดริเริ่ม	69	26.8	2
2. ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม	142	55.3	1
3. ผู้นำเชิงสัญลักษณ์	7	2.7	4
4. ผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วมและคนกลาง	66	25.7	3

(10) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.5) เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธภาพ รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

รูปแบบภาวะผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. ผู้นำเชิงนโยบายและการจัดการ	46	17.9	2
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธภาพ	207	80.5	1
3. ผู้นำเชิงคุณธรรม	40	15.6	3
4. ผู้นำเชิงธุรกรรม / ปฏิบัติการ	12	4.7	4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. พันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง
2. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1. พันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

(1) จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์

กลุ่มตัวอย่างจำนวนเป้าหมายที่จะขอสัมภาษณ์และที่ได้สัมภาษณ์จริงมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนเป้าหมาย		ร้อยละ
	ที่จะขอ สัมภาษณ์	สัมภาษณ์ จริง	
1. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	3	3	100.00
2. คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	3	1	33.33
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	6	6	100.00
4. สภาอุตสาหกรรม	3	1	33.33
5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจในการจัด การศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษา	2	2	100.00
6. ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า	6	6	100.00
7. สถานประกอบการ	7	7	100.00
รวม	30	26	86.67

1.2 พันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

พันธกิจและสภาพของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งตามความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับดังนี้ (1) ควรจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ,ปวส.และปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 5.00) (2) การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.69) (3) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.65) (4) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.50) และเห็นว่าจะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดดังนี้ (1) ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น (2) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(ค่าเฉลี่ย 4.38) ส่วนลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ควรควรมีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ (ค่าเฉลี่ย 4.62) วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดควรจัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง (ค่าเฉลี่ย 4.65) การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดควรจัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด (ค่าเฉลี่ย 4.58) สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนที่ในสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดควรเปิดสอนควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ (ค่าเฉลี่ย 4.69) รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยประเมินความเหมาะสมพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ลำดับ	ประเด็น	ความเหมาะสม	
		\bar{X}	ระดับ
1.	พันธกิจของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง		
	1.1 บริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา	4.69	มากที่สุด
	1.2 วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา	4.50	มากที่สุด
	1.3 ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.38	มาก
	1.4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.38	มาก
	1.5 วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา	4.65	มากที่สุด
	1.6 จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ปวส.และปริญญาตรี	5.00	มากที่สุด
2.	ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง		
	2.1 ควรมีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ	4.62	มากที่สุด
3.	วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง		
	3.1 ควรจัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง	4.65	มากที่สุด
4.	การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง		
	4.1 ควรจัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด	4.58	มากที่สุด
5.	สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนที่ในสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง		
	5.1 ควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ	4.69	มากที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

- ควรให้มีสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดตั้งด้วย
- เห็นด้วยในการตั้งเป็นสถาบันเป็นอย่างยิ่ง
- ควรจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อเปิดสอนระดับปริญญาตรีสายปฏิบัติการให้เร็วที่สุดเพื่อให้นักศึกษาหลักสูตร ปวช. ปวส. สามารถศึกษาต่อระดับปริญญาตรีสายปฏิบัติการโดยไม่เปลี่ยนไปเรียนสายวิชาการ ทำให้สูญเสียกำลังคนตามความต้องการของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.22 ประเด็นและข้อเสนอเพิ่มเติม

ประเด็น	ข้อเสนอ
1. ระดมทรัพยากรในการบริหารจัดการทั้งหน่วยงานและเอกชน	
2. สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนระดับประเทศ	
3. ควรจัดตั้งสถาบันเฉพาะทาง	1. เพราะเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะวิชาชีพน่าจะเป็นเฉพาะทาง
4. ควรจัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด	1. ควรดูความต้องการของตลาดแรงงานของผู้เรียน
	2. สถาบันควรมีขีดความสามารถดูแลสถานศึกษาเครือข่าย
5. หลักสูตรควรเน้นฐานสมรรถนะตามกรอบอาเซียน	
6. เป้าหมายที่เป็นอัตลักษณ์ของสถาบันเป็นสถาบันบ่มเพาะผู้ประกอบการสู่ประชาคมอาเซียน	
7. ควรมีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ	1. ควรดูความต้องการของตลาดแรงงาน
	2. ควรดูสมรรถนะทางวิชาชีพ
8. ควรจัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง	1. ควรมุ่งเน้นในการระดมทรัพยากร
	2. ควรมีหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์และ

ประเด็น	ข้อเสนอ
	ความเข้มแข็งที่เกิดจากการรวม
9. พันธกิจของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง	1. จัดการศึกษา อบรมวิชาชีพพระยะสั้น เน้นเทคโนโลยีสมัยใหม่
10. การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาจังหวัด	1. ควรนำวิทยาลัยทุกแห่งเข้ามารวมรวม เป็นสถาบันการอาชีวศึกษา
11. สถานที่ที่จะจัดตั้งใช้สถานที่ใหม่ไม่ใช้สถานที่ ที่มีอยู่แล้ว	1. ควรหาที่เหมาะสมและสามารถเดินทาง ได้สะดวก
12. ฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้น	
13. สาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของกลุ่ม ประชาคมอาเซียน	
14. ไม่มีสถาบันการอาชีวศึกษาที่เปิดสอนระดับ ปริญญาตรีสายปฏิบัติการรองรับผู้สำเร็จ การศึกษา ปวช. ปวส.	1. ควรจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเปิด สอนระดับปริญญาตรี
15. บริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา	1. ต้องสร้างความโดดเด่นวิชาการที่เป็น วิชาชีพ
16. มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส - ปริญญาตรีที่ ชัดเจน	
17. สสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ในการเตรียมกำลังคน	1. มีการวางแผนเตรียมกำลังคนทั้งในระยะ สั้นและยาว
	1. การมีส่วนร่วม สถานประกอบการชุมชน ท้องถิ่นให้มีบทบาท ร่วมในการจัด การศึกษา
18. จัดให้มีการศึกษาปริญญาตรีต่อเนื่องในสาย งานที่ธุรกิจต้องการ เช่น ธุรกิจ ค้าปลีก	1. จัดหลักสูตรต่อเนื่อง
19. เน้นเฉพาะทาง	1. เน้นสถาบันเฉพาะทางดีที่สุด
20. พัฒนาความเข้มข้นต่อการเรียนระดับ ปวช. ให้มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น	

ประเด็น	ข้อเสนอ
21. การคิดนอกกรอบ เปิดสาขาในอนาคตที่ ต้องการบุคลากรรองรับ เช่น สาขาการจัดการน้ำ ชลประทาน	
	1. ควรเปิดปริญญาตรีสาขาที่เกี่ยวกับการ ทำเลนส์และแว่นตา
22. ควรจัดตั้งในทุกภาคก็เพียงพอแล้ว	

2. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ชื่อรูปแบบ การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมมากที่สุด ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 4.62) เห็นว่าการกำหนดเป้าประสงค์ควรกำหนดโดยสถาบัน กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 4.58) เห็นว่ากระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ควรกำหนดโดยความเห็นพ้องของผู้ร่วมงาน / บุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 4.58) เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจอิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 4.85) เห็นว่าลักษณะของการตัดสินใจควรตัดสินใจโดยใช้เหตุผล ธรรมชาติของโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 4.62) เห็นว่าลักษณะของโครงสร้างควรมีโครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น) การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 4.62) เห็นว่าการเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมควรมีสภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม แบบของการนำที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 4.73) เห็นว่าแบบของภาวะผู้นำควรเป็นผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย

4.81) เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธภาพ รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ลำดับ	ประเด็น	ความเหมาะสม	
		\bar{X}	ระดับ
1.	ชื่อรูปแบบ		
	1.1 การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม	4.77	มากที่สุด
2.	ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์		
	2.1 ระดับสถาบัน	4.62	มากที่สุด
3.	กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์		
	3.1 ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงาน / บุคลากร	4.58	มากที่สุด
4.	ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ		
	4.1 อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	4.58	มากที่สุด
5.	ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ		
	5.1 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล	4.85	มากที่สุด
6.	ธรรมชาติของโครงสร้าง		
	6.1 โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)	4.62	มากที่สุด
7.	การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม		
	7.1 สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม	4.62	มากที่สุด
8.	แบบของการนำ		
	8.1 ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม	4.73	มากที่สุด
9.	รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง		
	9.1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธภาพ	4.81	มากที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

- ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกในกลุ่มสถานศึกษาทราบถึงความชัดเจนของสถาบัน แล้วนำไปสู่การลงประชามติ เนื่องจากที่ผ่านมาเป็นความเห็นหรือเป็นมติที่ยังไม่มีความชัดเจนของคำว่า “สถาบัน” เท่าที่ควร
- ปวช ฝึกงานควรเพิ่มระยะเวลามากขึ้น

ตารางที่ 4.24 ประเด็นและข้อเสนอเพิ่มเติม

ประเด็น	ข้อเสนอ
1. สอดคล้องกับนโยบายของสอศหรือกระทรวงศึกษาธิการด้วย	
2. โครงสร้างแนวดิ่ง (ตั้ง)	1. ลดขั้นตอน/ระบบราชการที่ไม่จำเป็นออก เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการประสานงาน ดำเนินงานกับสถานประกอบการ
3. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์	1. ควรนำนโยบายหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามากำหนดด้วย
	2. ควรนำผู้มีส่วนร่วม ส่วนได้ส่วนเสียมากำหนดเป้าประสงค์
	3. ควรมีภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจ เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

ร่างรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง (ฉบับที่1)

1. รูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1.1 พันธกิจของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

- (1) การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา
- (2) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา
- (3) ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- (5) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา
- (6) ทำนุบำรุงภูมิปัญญาสากล

1.2 สภาพการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

- (1) จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ,ปวส.และปริญญาตรี
- (2) จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส.
- (3) จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษา : มีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณรูปแบบ

1.4 วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา : จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง

1.5 การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา : จัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด

1.6 สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนที่ในสถาบันการอาชีวศึกษา : ควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ

2. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

2.1 ชื่อรูปแบบ : รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม

2.2 โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม : กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย

2.3 ลักษณะการบริหารที่เหมาะสม : บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ

2.4 ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

2.4.1 ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ : กำหนดโดยสถาบันหรือหน่วยงานย่อย

- 2.4.2 **กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์** : ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงานและบุคลากร
- 2.4.3 **ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ** : อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันหรืออิงเป้าประสงค์ของสถาบันและหน่วยงานย่อย
- 2.4.4 **ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ** : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล
- 2.4.5 **ธรรมชาติของโครงสร้าง** : โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)
- 2.4.6 **การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม** : สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วมหรืออาจมีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับการตัดสินใจร่วมกัน
- 2.4.7 **แบบของการนำ** : ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม
- 2.4.8 **รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง** : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธ์ภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบัน การอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1. จำนวนและร้อยละของผู้ประเมินความเหมาะสม

ผู้วิจัยได้ส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา พร้อมทั้งมีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านประกอบการตอบแบบประเมินด้วย จากนั้นนำเสนอผลในภาพรวมเป็นการบรรยายประกอบตาราง รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 จำนวนและร้อยละของผู้ประเมินความเหมาะสมจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนเป้าหมาย		ร้อยละ
	ที่จะขอให้ ประเมิน	ประเมิน จริง	
1. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4	4	100.00
2. คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	3	1	33.33
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	7	7	100.00
4. กรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	2	1	50.00
5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	3	2	66.67
6. ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า	6	6	100.00
7. ผู้ประกอบการสถานประกอบการ	5	4	80.00
8. คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ	2	1	50.00
รวมจำนวนผู้ประเมิน	32	26	81.25

จากตารางที่ 4.25 ผู้ประเมิน จำนวน 26 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4 คน คิดเป็นร้อยละ 100 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 คน ร้อยละ 66.67 ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า 6 คน ร้อยละ 100 และสถานประกอบการ 7 คน ร้อยละ 80 ตามลำดับ

2. ผลการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1.	ชื่อรูปแบบ : รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม	4.75	0.44	มากที่สุด	4.58	0.58	มากที่สุด
2.	โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม : กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย	4.42	0.65	มาก	4.38	0.88	มาก
3.	ลักษณะการบริหารที่เหมาะสม : บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ	4.46	0.59	มาก	4.42	0.65	มาก
4.	ลักษณะสำคัญของรูปแบบ						
	4.1 ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ : กำหนดโดยสถาบัน	4.50	0.66	มากที่สุด	4.58	0.58	มากที่สุด
	4.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ : ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงานและบุคลากร	4.42	0.58	มาก	4.50	0.59	มากที่สุด
	4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ : อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน	4.63	0.50	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
	4.4 ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล	4.63	0.50	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
	4.5 ธรรมชาติของโครงสร้าง : โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)	4.50	0.66	มากที่สุด	4.54	0.66	มากที่สุด
	4.6 การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม : สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม	4.13	0.61	มาก	4.33	0.76	มาก
	4.7 แบบของการนำ : ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม	4.63	0.50	มากที่สุด	4.54	0.59	มากที่สุด
	4.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธภาพ	4.54	0.51	มากที่สุด	4.62	0.50	มากที่สุด

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1. **ชื่อรูปแบบ** : รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 ควรเพิ่มบทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อการมีส่วนร่วมมากขึ้น
 - 1.2 ผู้บริหาร ครูและนักเรียน นักศึกษา
 - 1.3 ให้มีการจัดการศึกษาแบบความร่วมมือในเชิงการบริหารร่วมกัน
 - 1.4 ควรเป็นการบริหาร 2 ลักษณะ คือจากบนลงสู่ผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติสู่ผู้บริหาร
 - 1.5 นักศึกษา และครู อาจารย์สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสถาบัน
2. **โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม**:กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย
 - 2.1 นิติบุคคล บริหารงานโดยอิสระ
 - 2.2 การกระจายอำนาจบริหารให้คณะวิชาและวิทยาลัย มีความเหมาะสมในเชิงโครงสร้าง
 - 2.3 ควรมีการบริหารกระจายอำนาจเป็นลำดับขั้น
 - 2.4 แต่ละหน่วยงานย่อย ควรมีการบริหารจัดการที่เหมาะสม ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้
3. **ลักษณะการบริหารที่เหมาะสม** : บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ
 - 3.1 เป็นนิติบุคคล แยกส่วนออกจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 - 3.2 ควรบริหารสถาบันแบบเอกชนปนกับการบริหารแบบราชการควบคู่กัน
4. **ลักษณะสำคัญของรูปแบบ**
 - 4.1 **ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์** : กำหนดโดยสถาบัน
 - 4.1.1 ควรกำหนดโดยสถาบัน
 - 4.1.2 กำหนดโดยสถาบันแบบมีส่วนร่วมของคนในองค์กร
 - 4.1.3 การบริหารจัดการของสถาบันการอาชีวศึกษาในเรื่องของกฎ ระเบียบ ทางสถาบันจะเป็นตัวกำหนดและวางระเบียบแบบแผน
 - 4.2 **กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์** : ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงานและบุคลากร
 - 4.2.1 อาศัยกระบวนการแบบประชาธิปไตย รับฟังและตั้งเป้าหมายเดียวกัน เพื่อสู่ทิศทางเดียวกัน
 - 4.2.2 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กร

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ : อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน

4.3.1 การตัดสินใจบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมเป็นความเห็นพร้อมของเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ

4.3.2 ด้านงานวิจัยขอให้ศึกษาโครงสร้างของงานวิจัยที่เป็นองค์กฤษฎะเป็นหลักเพื่อความคล่องตัวของนักวิจัยนำความคิดเห็นที่ตรงกันมาประกอบการตัดสินใจ

4.4 ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล

4.4.1 กระบวนการตัดสินใจบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและนำมาใช้อย่างมีหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องและเป็นไปได้

4.4.2 ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ต้องใช้เหตุผลมาเป็นองค์ประกอบ

4.5 ธรรมชาติของโครงสร้าง: โครงสร้างแนวนอน(มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)

4.5.1 การกำหนดขั้นตอนการบริหารให้สั้นลงไม่มีสายการบริหารที่ยืดยาวทำให้เกิดความล่าช้า

4.6 การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม : สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม

4.6.1 ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่จะเอื้อต่อการจัดตั้งสถาบันฯ และการบริหารสถาบัน

4.6.2 ถ้าสถาบันการอาชีวศึกษาตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ค่านิยมในการเรียนการศึกษาก็จะดีตามไปด้วย

4.7 แบบของการนำ : ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม

4.7.1 ทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยลง ได้ทีมงาน ได้ใจ ได้ความร่วมมือ

4.7.2 เป็นผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กรหรือเสียงส่วนมาก

4.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธภาพ

4.8.1 เป็นผู้นำตามสถานการณ์ สามารถดำรงอยู่ได้ ควรใช้ผู้นำตามสถานการณ์

4.8.2 ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้องค์กรมีสภาพที่ดี

ร่างรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาและการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง (ฉบับที่ 2)

1. รูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1.1 พันธกิจของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

- (1) การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา
- (2) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา
- (3) ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- (5) วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา
- (6) ทำนุบำรุงภูมิปัญญาสากล

1.2 สภาพการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

- (1) จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ,ปวส.และปริญญาตรี
- (2) จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส.
- (3) จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษา : มีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณรูปแบบ

1.4 วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา : จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง

1.5 การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา : จัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด

1.6 สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนที่ในสถาบันการอาชีวศึกษา : ควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ

2. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

2.1 ชื่อรูปแบบ : รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม

2.2 โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม : กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย

2.3 ลักษณะการบริหารที่เหมาะสม : บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ

2.4 ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

- 2.4.1 **ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์** : กำหนดโดยสถาบันหรือหน่วยงานย่อย
- 2.4.2 **กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์** : ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงานและบุคลากร
- 2.4.3 **ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ** : อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันหรืออิงเป้าประสงค์ของสถาบันและหน่วยงานย่อย
- 2.4.4 **ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ** : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล
- 2.4.5 **ธรรมชาติของโครงสร้าง** : โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)
- 2.4.6 **การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม** : สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วมหรืออาจมีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับการตัดสินใจร่วมกัน
- 2.4.7 **แบบของการนำ** : ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม
- 2.4.8 **รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง** : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธ์ภาพ

ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้วิจัยขอเสนอผลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. รูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง
2. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1. รูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ความคิดเห็น	จำนวน
1. พันธกิจของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง	
1.1 การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา	
1.1.1 พันธกิจของสถาบันให้บริการสังคมด้านอาชีวศึกษาเหมาะสม	1
1.1.2 พันธกิจของสถาบันให้บริการสังคมด้านอาชีวศึกษา เน้นหลักสูตรเพื่อพัฒนาปวช. ปวส. ปริญญาตรีเชิงปฏิบัติการ เน้นการพัฒนาตามสภาพบริบทท้องถิ่น รวมไปถึงพัฒนานวัตกรรมสู่อาเซียน เน้นด้านภาษาเทคโนโลยี ระดับอาเซียน พัฒนาเป็นระดับคุณวุฒิวิชาชีพ เปิดสอนสมรรถนะให้กับแรงงาน	1
1.1.3 วิทยาลัยต้องการผู้นำและทักษะรอบด้าน อาชีวะเราอาจจะด้อย ถ้าอยากเห็นวิทยาลัยมีปริญญาตรีจะดีมาก เนื่องจากจะได้ผู้ที่จบจากอาชีวศึกษาโดยตรงและสถานประกอบการจะได้ผู้ที่จบจากอาชีวศึกษาโดยตรงเช่นกัน	1
1.2 วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา	
1.2.1 วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา ควรเน้นความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษานำไปใช้ได้ นำวิจัยไปใช้ประโยชน์และเป็นนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้น	1
1.2.2 รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา พิจารณาในเรื่องของรูปแบบที่เป็นรูปแบบใหม่ นวัตกรรม การพัฒนารูปแบบการบริหารได้หลายหน่วยงาน พันธกิจของอาชีวศึกษา มีความแตกต่างจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในระดับอุดมศึกษา ในรูปแบบการบริหารปัจจุบันการมีส่วนร่วม สถานประกอบการ อยู่กับชุมชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รูปแบบการบริหารควรพิจารณาเกี่ยวกับการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานเครือข่าย การกระจายอำนาจที่จะดูรูปแบบการบริหารที่สามารถที่จะดูอำนาจดูรูปแบบการบริหารของหน่วยงานอื่น ๆ ได้นอกจากองค์กรของรัฐในเรื่องการจัดการศึกษาซึ่งสามารถได้หลายรูปแบบซึ่งเอามาปรับให้เข้ากับบริบทของการ	1

ความคิดเห็น	จำนวน
จัดการศึกษาได้ มีการจัดตั้งมีการบริการการวิจัยหรือทำนุบำรุงท้องถิ่น อยากรู้ อะไรใหม่ๆ ขึ้นมาเลยเราอยากให้เห็นพันธกิจของเรานั้นแตกต่างมีคุณลักษณะ เฉพาะอย่างไร แตกต่างจากอุดมศึกษาทั่วไปอย่างไรเพื่อให้ได้ข้อมูลทางนวัตกรรม ใหม่หรือแนวทางที่จะสามารถเห็นและพัฒนารูปแบบเห็นได้ชัดขึ้น	
1.3 วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา	
1.3.1 พันธกิจของสถาบันวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา เหมาะสม	1
1.4 ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น	
1.4.1 พันธกิจของสถาบันทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่นเหมาะสม	1
1.5 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	
1.5.1 พันธกิจของสถาบันทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเหมาะสม	1
2. สภาพการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา	
2.1 จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ,ปวส.และปริญญาตรี	
2.1.1 การจัดการศึกษาด้านอาชีวโดยกฎหมายกำหนด ปวช.และปวส. ปริญญาตรี เทคโนโลยีปฏิบัติการจะแตกต่างจากรูปแบบของมหาวิทยาลัยทุกๆ ไป เพราะว่าผู้ที่สำเร็จที่จะเรียนต่อในระดับปริญญาตรีจะต้องสำเร็จการศึกษาในระดับ ปวส. สายปฏิบัติการ ส่วนการจะจัดการเรียนการสอนจนถึงระดับปริญญาโทและ ปริญญาเอกเป็นเรื่องของอนาคตเมื่อสถาบันมีความมั่นคง	1
2.1.2 ควรสอนในระดับ ปวช. ปวส.หรือปริญญาตรี เชิงปฏิบัติการหรือสูง กว่าปริญญาตรีเหมือนที่มหาวิทยาลัยมิวนิคศึกษานิเวศวิทยาที่มาจากอาชีวศึกษา	1
2.1.3 สถาบันการอาชีวศึกษาควรจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี โดยตรง	1
2.1.4 สภาพการจัดการศึกษาของสถาบัน 1) สอนอาชีวศึกษา 2) การวิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางด้านอาชีวศึกษาเพื่อไปสู่การพัฒนาประเทศหรือพัฒนา บุคลากร 3) การบริการทางวิชาการแก่สถาบัน การจะพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาสถาบัน ระยะเวลาต้องผลิตปวช ปวส. และขยายไปถึงปริญญาตรีหรือสูง กว่า	1
2.1.5 สถาบันอาชีวศึกษาควรเปิดสอนในระดับปริญญาตรีโดยรับนักศึกษาที่	1

ความคิดเห็น	จำนวน
สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. และปวส. จะมีโอกาสก้าวเข้าสู่ปริญญาตรีโดยตรงไม่แข่งขันกับระดับอุดมศึกษา เนื่องจากนักศึกษาในระดับถ้าไปแข่งเราอาจจะดีกว่าเค้าเพราะอาชีวศึกษาเน้นการปฏิบัติแต่อุดมเน้นทฤษฎี วิชาการ ความรู้ทักษะ	
2.1.6 พันธกิจของอาชีวศึกษาที่จัดตั้งสถาบันกับมหาวิทยาลัยจะมีความแตกต่างกันที่สถาบันการอาชีวศึกษาจะสอนให้เด็กปฏิบัติงานเป็นจริง และนำไปใช้ได้จริง แต่มหาวิทยาลัยจะเน้นให้เด็กเก่งในด้านทฤษฎีมากกว่า เรื่องนี้จะแตกต่างกัน การจัดรูปแบบของอาชีวศึกษากับมหาวิทยาลัยจะทำให้ยากมาก เพราะเด็กที่จบม.6 มาเรียนต่อปริญญาตรี แต่เด็กเราเรียนต่อปวช. ปวส.ต่อปริญญาตรีของอาชีวศึกษา การสร้างองค์ความรู้ของนักเรียนกับการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่อาชีวศึกษา จะทำได้มันจะแตกต่างกัน อาชีวศึกษาจะมองในเรื่องของพันธกิจ คือ อยากรู้นักศึกษาประสบ ความสำเร็จด้วย และเน้นการทำงานได้จริง	1
2.1.7 การจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษากระจายอำนาจและทำอย่างไรให้อาชีวศึกษามีบรรลุมูลเนื่องจากการขาดแคลนแรงงาน การผลิตอาชีวศึกษาและเกิดความสูญเปล่า เพราะนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปวช. ปวส. ควรจะมีโอกาสได้ศึกษาต่อไปจนจบไปปริญญาตรี	1
2.2 ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษา : มีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ	
2.2.1 ลักษณะของสถาบันว่าเป็นสถาบันเฉพาะทางและสมบูรณแบบ การแบ่งกลุ่มจังหวัดประเทศไทยเราพยายามแบ่งกลุ่มจังหวัด การแบ่งกลุ่มจังหวัดของประเทศไทยทุกกลุ่มมีอิสระในทิศทางของตัวเอง แต่เวลาแบ่งกลุ่มจังหวัด โมเดลของการแบ่งกลุ่มจังหวัดที่ชัดเจน เช่น ประเทศจีน หรือแบบฮ่องกง มี 10 – 20 แบบ จีนมีอยู่ภายในเป็นมณฑลที่ส่งมาที่อยู่ชายแดนเพื่อผลิตและขาย หรือผลิตและส่งเลี้ยงคนในประเทศการแบ่งกลุ่มแกลสเตอร์ในประเทศไทยเนี่ยตอบโจทย์ได้เหมือนกันว่ากลุ่มจังหวัดใดอยู่ที่ต้นน้ำคือผลิตวัตถุดิบ อีกกลุ่มคือกลุ่มจังหวัดใดจะเป็นกลุ่มปลายน้ำจะผลิตเพื่อตอบสนองการส่งออก เพราะฉะนั้นการตั้งสถาบันสำคัญกับการกำหนดว่าสถาบันนี้จะกำหนดว่าจะอยู่ส่วนไหน จะให้สัมพันธ์กับการเป็นกลุ่มจังหวัดอาจจะต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม เป็นสถาบันเฉพาะทาง ทางไหน จะผลิตอะไร กำลังคนแบบไหนเพื่อตอบสนองทิศทางการพัฒนาอย่างไร	1

ความคิดเห็น	จำนวน
2.3 วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา : จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง	1
2.4 การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา : จัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด	
2.4.1 สถาบันที่กำลังดำเนินการเป็นการรวมกลุ่มสถาบันที่ตามกลุ่มจังหวัดของกรมการปกครองหรือของกระทรวงมหาดไทย 19 สถาบัน อยู่ในขั้นตอนผ่านคณะกรรมการกฤษฎีกาและกำลังจะนำเข้าพิจารณาในคณะรัฐมนตรีและประกาศใช้ต่อไป เพราะในรูปแบบการบริหารจัดการที่มีไว้ในพระราชบัญญัติอาชีวศึกษา 2551 ยังอยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในกิจการ	1
2.4.2 การจัดตั้งเป็นกลุ่มจังหวัด ไม่ได้ตั้งเฉพาะกลุ่ม	1
2.4.3 สถาบันควรระบุว่าสาขาวิชาที่จะเปิดสอนให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่ที่จะบริการต้องให้สัมพันธ์กับกลุ่มจังหวัดที่กำหนดตามความต้องการของพื้นที่	1
2.5 สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนที่ในสถาบันการอาชีวศึกษา : ควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ	
2.5.1 หลักสูตรการเรียนการสอนควรกระจายอำนาจไปในท้องถิ่นหรือสถาบันดำเนินการควรให้สภาสถาบันเป็นผู้กำหนด ขับเคลื่อนได้อย่างรวดเร็วตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น	1
2.5.2 สถาบันอาชีวศึกษาเปิดสอนในสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่และสามารถทำงานในพื้นที่ใกล้ๆบ้าน	1

1. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

สนทนากลุ่มเพื่อจะให้ความคิดเห็นที่จะไปใช้ในการปรับปรุง ผลการวิจัยของผู้วิจัยที่ได้ยกนำมาใส่มาให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบ เสนอแนะเพื่อให้ผู้วิจัยมีผลการวิจัยที่ดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งดี ที่มีลักษณะเชิงรุกและมีลักษณะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างยิ่งท่านผู้ทรงคุณวุฒิจะมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในเชิงบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะเป็น Stakeholder และมีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารการอาชีวศึกษา ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาที่จัดตั้งขึ้น โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

ความคิดเห็น	จำนวน
1. ชื่อรูปแบบ : รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม	
1.1 ควรนำเสนอรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร มีรูปแบบการบริหารอย่างไรและให้สอดคล้องกับกระบวนการที่จะนำไปใช้จริง	1
2. โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม : กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย	
2.1 การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับแนวคิดว่าการกำหนดหรือเรื่องของการกำหนด ผู้ร่วมงานมาจากบุคลากร มอบอำนาจการบริหารงานให้กับสถาบัน ลงลึกในรายละเอียดเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติจริงในอนาคต	1
2.2 การสร้างโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม ควรกระจายอำนาจการบริหารไปที่คณะวิชา	1
3. ลักษณะการบริหารที่เหมาะสม : บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ	
3.1 รูปแบบของสถาบันที่เป็นส่วนราชการเหมาะสม	1
3.2 ลักษณะการบริหารที่เหมาะสมว่าต้องให้เป็นส่วนราชการ ควรอธิบายว่าในบริบทอย่างไร การเป็นส่วนราชการมีความเหมาะสมโดยสวนทางกับการบริหารมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อยากที่จะออกนอกระบบ คือเหมาะสมในบริบทของมหาวิทยาลัย ในที่สุดจะถูกยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย แต่จะสวนทางกับลักษณะการบริหารเป็นส่วนราชการ การเป็นส่วนราชการกับการเป็นอิสระของสถาบันในการศึกษา ต้องสัมพันธ์คือฟังนโยบายของประเทศด้วย	1

ความคิดเห็น	จำนวน
4. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ	
4.1 ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ : กำหนดโดยสถาบันหรือหน่วยงานย่อย	
4.1.1 ระดับการกำหนดเป้าประสงค์กำหนดโดยสถาบัน	1
4.1.2 การกำหนดรูปแบบการบริหารสถาบันหรือการกำหนดรูปแบบเป้าประสงค์ของผู้ร่วมงานและบุคลากร รูปแบบการอาชีวศึกษาที่นำไปใช้จริง	1
4.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ : ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงานและบุคลากร	
4.2.1 ควรจะมีสภาสถาบันในระยะแรกควรมีสภาผู้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถาบัน คือ เลขาธิการและเจ้าหน้าที่ คือ กรรมการการอาชีววะ	1
4.2.2 คณะกรรมการควรมาจากทุกภาคส่วน ประกอบด้วยผู้อำนวยการตัวแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยที่รวมกลุ่มเข้ามาเป็นสถาบัน ผู้แทนคณาจารย์ที่อยู่ในสถาบันนั้นๆที่สถาบันต่างๆ คัดเลือกมา ผู้แทนสภาอุตสาหกรรม ผู้แทนหอการค้า ผู้แทนท้องถิ่นในส่วนของจังหวัดคัดเลือกมา ผู้แทนนักกฎหมาย ผู้แทนทางภาคเอกชน ผู้แทนสถานประกอบการต่าง ๆ เข้ามาที่จะกำหนดนโยบายของแต่ละสถาบัน เป็นการกำหนดนโยบายหรือแบบเป้าประสงค์ที่มีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน	1
4.2.3 การผลิตบุคลากรระดับอาชีวศึกษา ควรพิจารณาเป้าประสงค์ของประเทศ หรือนโยบายของรัฐบาล การผลิตคนคือทิศทางการพัฒนาประเทศ กำลังคนระดับกลางมีปัญหา และขาดแคลนด้วย แม้จะเพิ่มเงินเดือนสูงก็ตาม ควรตอบสนองความต้องการของพื้นที่ ยึดหลักของตลาดไม่ได้ยึดหลักของการพัฒนาประเทศมันจะเหมาะสม	1
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ : อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันหรืออิงเป้าประสงค์ของสถาบันและหน่วยงานย่อย	
4.3.1 การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม การบริหารในเรื่องการมีส่วนร่วมควรมีรายละเอียดของรูปแบบและนำไปใช้ได้เลย	1

ความคิดเห็น	จำนวน
4.4 ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล	
4.4.1 การตัดสินใจโดยใช้หลักและเหตุผล ควรมีการอธิบายในรายละเอียดที่ชัดเจนในการตัดสินใจ	1
4.5 ธรรมชาติของโครงสร้าง : โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)	
4.5.1 ธรรมชาติของโครงสร้างเสนอโครงสร้างแนวนอน สะท้อนความเป็นอิสระของวิชาต่าง ๆ ที่จะทำงานหรือ การสอนแต่มันจะสวนทางกับทิศทางของเป้าประสงค์ของชาติหรือไม่ในการกำหนดทิศทางในการพัฒนากำลังคน	1
4.6 การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม : สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วมหรืออาจมีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับการตัดสินใจร่วมกัน	1
4.7 แบบของการนำ : ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม	1
4.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธภาพ	1

รูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1. รูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1.1 พันธกิจของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

- (1) การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ,ปวส.และปริญญาตรี
- (2) การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา
- (3) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงด้านอาชีวศึกษา
- (4) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา
- (5) การทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

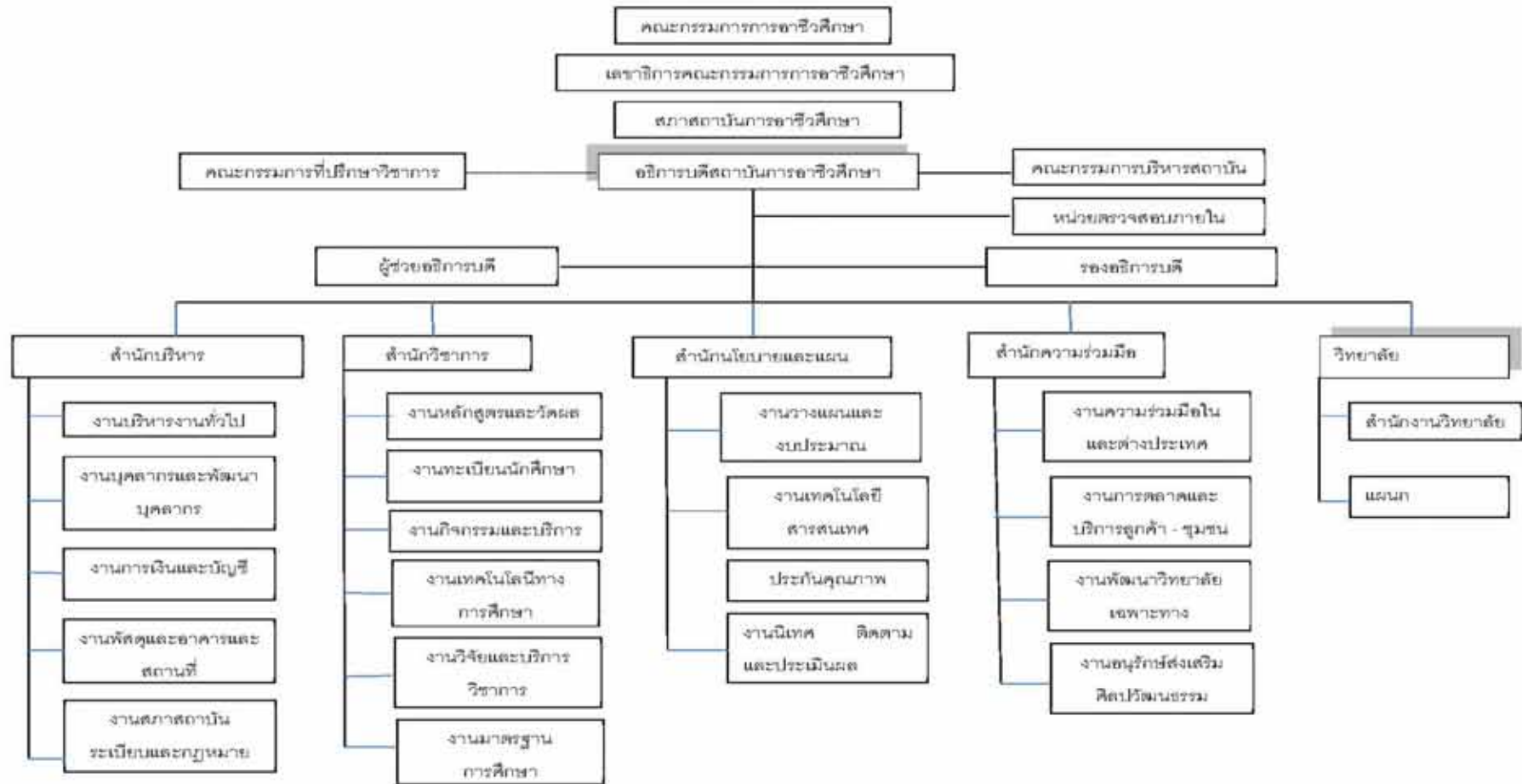
1.2 ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษา : มีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณรูปแบบ

1.3 วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา : จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง

1.4 การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา : จัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด

- 1.5 สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนที่ในสถาบันการอาชีวศึกษา : ควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ
2. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง
 - 2.1 ชื่อรูปแบบ : รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2 โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม : กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย
 - 2.3 ลักษณะการบริหารที่เหมาะสม : บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ
 - 2.4 ลักษณะสำคัญของรูปแบบ
 - 2.4.1 ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ : กำหนดโดยสถาบันหรือหน่วยงานย่อย
 - 2.4.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ : ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงานและบุคลากร
 - 2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ : อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันหรืออิงเป้าประสงค์ของสถาบันและหน่วยงานย่อย
 - 2.4.4 ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล
 - 2.4.5 ธรรมชาติของโครงสร้าง : โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)
 - 2.4.6 การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม : สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วมหรืออาจมีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับการตัดสินใจร่วมกัน
 - 2.4.7 แบบของการนำ : ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม
 - 2.4.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธ์ภาพ

1.1 โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม : กระจายอำนาจบริหารไปให้วิทยาลัยและหน่วยงานย่อย โดยควรมีโครงสร้างการบริหาร ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา

1.2 ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

องค์ประกอบของการบริหาร (Elements of management)	รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Type of model)
1. ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ (Level at which goals are determined)	สถาบันหรือหน่วยงานย่อยร่วมกันกำหนด
2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ (Process by which goals are determined)	ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงาน / บุคลากร
3. ความสัมพันธ์ ระหว่างเป้าประสงค์ กับการตัดสินใจ (Relationship between goals and decisions)	อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันหรืออิงเป้าประสงค์ของ สถาบันและหน่วยงานย่อย
4. ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ (Nature of decision Process)	ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล
5. ธรรมชาติของโครงสร้าง (Nature of structure)	โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)
6. การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม (Links with environment)	สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วมโดยการ ตัดสินใจร่วมกัน
7. แบบของการนำ (Style of leadership)	ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม
8. รูปแบบภาวะผู้นำที่ เกี่ยวข้อง (Related leadership Model)	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธภาพ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัด

การศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา

3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 415 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ จำนวน 415 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ และอังศนา สายยศ. 2538 : 299) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 257 คน

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการในส่วนที่เป็นการสร้างรูปแบบและส่วนที่เป็นการพัฒนารูปแบบที่พัฒนาขึ้น และมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับศึกษาพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนราชการที่จะจัดตั้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 257 คน และสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพันธกิจสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 8 คน

ขั้นตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ และผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 26 คน เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารที่ร่างขึ้น สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันอาชีวศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียกับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 26 คน

ขั้นตอนที่ 6 จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านอาชีวศึกษา เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน เพื่อสรุปรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

สรุปผลการวิจัย

1. พันธกิจและสภาพของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งจากการสำรวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเห็นว่าควรมี 6 พันธกิจ คือ 1) การจัดการศึกษาด้าน อาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ,ปวส.และปริญญาตรี 2) การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา 3) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงด้านอาชีวศึกษา 4) การวิจัยเพื่อสร้าง องค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา 5) การทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น 6) การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษาควรเป็นทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบัน สมบูรณ์แบบ จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง การกระจายหรือการจัดตั้งในทุกกลุ่ม จังหวัดและควรเปิดสอนสาขาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ

2. รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียง กับสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) มากที่สุด (น้ำหนัก = 30) รองลงมาคือแบบเป็นทางการ (Formal Model) (น้ำหนัก = 23) และแบบ วัฒนธรรม(Cultural Model) (น้ำหนัก = 20) ตามลำดับ รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษา ที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารแบบ ผู้ร่วมงาน (Collegial Model)มีองค์ประกอบการบริหาร 8 ด้าน พบว่า (1) ระดับการกำหนด เป้าประสงค์ คือ รูปแบบเป็นทางการ (Formal Model) และรูปแบบผู้ร่วมงาน (collegial Model) (2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) (3) ความสัมพันธ์ ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) (4) ธรรมชาติของ กระบวนการตัดสินใจ คือ รูปแบบเป็นทางการ (Formal Model) (5) ธรรมชาติของโครงสร้าง คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) (6) การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม คือ รูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Model) (7) แบบของการนำที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา คือรูปแบบเป็น ทางการ (Formal Model) (8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการ อาชีวศึกษา คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model)

3. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

3.1 **ชื่อรูปแบบ** : รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม

3.2 **โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม** : กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/
วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย

3.3 **ลักษณะการบริหารที่เหมาะสม** : บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็น
ส่วนราชการ

3.4 ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

3.4.1 **ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์** : กำหนดโดยสถาบันหรือ
หน่วยงานย่อย

3.4.2 **กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์** : ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงาน
และบุคลากร

3.4.3 **ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ** : อิง
เป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันหรืออิงเป้าประสงค์ของสถาบันและหน่วยงาน
ย่อย

3.4.4 **ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ** : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล

3.4.5 **ธรรมชาติของโครงสร้าง** : โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการ
บังคับบัญชาน้อยชั้น)

3.4.6 **การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม** : สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนด
ค่านิยมร่วมหรืออาจมีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจร่วมกัน

3.4.7 **แบบของการนำ** : ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม

3.4.8 **รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง** : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วม
และมุ่งสัมพันธภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา แต่อย่างไรก็ตามมีประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

1. พันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา

จากข้อค้นพบของผลการวิจัย พันธกิจและสภาพของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งจากการสำรวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเห็นว่าควรจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ,ปวส. และปริญญาตรี สถาบันอาชีวศึกษาควรมีพันธกิจในด้านการบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงด้านอาชีวศึกษา วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา นอกจากงานทางด้านวิจัยแล้วควรมีพันธกิจทางด้านการทำงานบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความเหมาะสมควรมีลักษณะสถาบันสมบูรณ์แบบ วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความเหมาะสมควรจัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในทุกกลุ่มจังหวัด สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนที่ในสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีความเหมาะสมควรเปิดสอนจนถึงระดับปริญญาตรี สาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชี่ศรีอรุณ (2542 : 15 – 16 อ้างในอำนาจ เถาตระกูล) ว่า การบริหารการอาชีวศึกษาของออสเตรเลีย (Vocational Education Division) มีหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรมแรกเข้า การศึกษาต่อเนื่องและการฝึกอบรม รวมทั้งส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน การศึกษา และการฝึกอบรมในระดับประเทศ และจัดทำแผนงานการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม โดยมุ่งส่งเสริมสมรรถนะการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ และความเป็นอยู่อันดีของประชาชน โดยให้บริการการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและฝึกอบรมที่มีคุณภาพ เพื่อปรับปรุงทักษะและความสามารถในการผลิตของกำลังแรงงาน แผนงานการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 แผนงานย่อย แผนงานย่อยที่ 1 เน้นการพัฒนา กำลังแรงงานให้มีทักษะและความชำนาญงานสูง ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมโดยทำการปรับปรุงคุณภาพของการฝึกอบรม ควบคู่ไปกับการกระตุ้นให้มีการฝึกงานในลักษณะ Apprenticeship และ Traineeship แผนงานนี้จะไปเชื่อมโยงกับแผนงานการมีงานทำอีกด้วย ซึ่งมีมาตรการการจูงใจให้ค่าตอบแทนแก่ธุรกิจอุตสาหกรรมในการรับบุคคลเข้าฝึกงาน และมาตรการสนับสนุนให้มีการรับผู้ด้อยโอกาสเข้าฝึกงานอีกด้วย

2. รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา

จากข้อค้นพบของการวิจัยรูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) มีองค์ประกอบการบริหาร 8 ด้าน พบว่า (1) ระดับการกำหนดเป้าประสงค์ คือ รูปแบบเป็นทางการ (Formal Model) และรูปแบบผู้ร่วมงาน (collegial Model) (2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) (4) ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ คือ รูปแบบเป็นทางการ (Formal Model) (5) ธรรมชาติของโครงสร้าง คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) (6) การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม คือ รูปแบบวัฒนธรรม (Cultural Model) (7) แบบของการนำที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา คือรูปแบบเป็นทางการ (Formal Model) (8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา คือ รูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial Model) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chringchit (2002) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของบุคคลและสถาบันต่อการร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการพึงพอใจผลผลิตของสถานศึกษา และความร่วมมือมีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ร่วมวางแผนผลิต ร่วมทำการตลาดผลผลิตของสถานศึกษา ร่วมออกแบบรายวิชา ร่วมสอน และให้คำปรึกษา การเยี่ยมชมและการฝึกงานในสถานประกอบการ การวิจัยที่สถานประกอบการให้การอุดหนุน บริการวิชาการที่สถานประกอบการจัดให้กับสถานศึกษา การให้คำปรึกษาของสถานศึกษาแก่สถานประกอบการและการจัดให้มีอุทยานอุตสาหกรรมร่วมกัน และโดยทั่วไปความร่วมมือจะเกิดขึ้นจากการประชุมพบปะกัน และการติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ โดยอาจารย์ของสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการริเริ่มสร้างความร่วมมือ และการริเริ่มความร่วมมือกับการกำกับดูแลความร่วมมือนั้น คือ อาจารย์ของสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานศึกษาและหน่วยประสานความร่วมมือของสถานศึกษา

3. รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

จากข้อค้นพบของการวิจัยรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งรูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม ควรเพิ่มบทบาทผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อการมีส่วนร่วมมากขึ้น ผู้บริหาร ครูและนักเรียน นักศึกษา ให้มีการจัดการศึกษาแบบความร่วมมือในเชิงการบริหารร่วมกันควรเป็นการบริหาร 2 ลักษณะ คือจากบนลงสู่ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติสู่ผู้บริหารนักศึกษา และครู อาจารย์สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Callan and Ashworth (2004) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ พบว่า สิ่งที่น่าสนับสนุนให้เกิดความ

ร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ของสถานประกอบการและสถานศึกษาคือ (1) ความเต็มใจของทั้ง 2 ฝ่ายที่จะร่วมมือกันจัดการการอาชีวศึกษา (2) เป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษา และสถานประกอบการ (3) ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน (4) การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน (5) ภาวะผู้นำของทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวมบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติการ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน และวัฒนธรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน (6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน (7) ความยืดหยุ่นด้านเวลาและอื่นๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ (8) ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ นโยบาย และกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในตอนนี้นำออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย การนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรสรรหาผู้บริหารที่มีขีดความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผลจากการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาควรเป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการบริหารที่เป็นการบริหารแบบร่วมมือของทุกภาคส่วน เป็นรูปแบบการบริหารโดยเน้นทักษะวิชาชีพสามารถปฏิบัติตามได้จริงและสนองความต้องการของสังคม เพื่อให้สายการบังคับบัญชาน้อยชั้นตอนและมีความคล่องตัวในการบริหาร เพื่อให้การบริหารมีความคล่องตัว การสรรหาผู้บริหารที่มีขีดความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาควรมีหลักเกณฑ์ในการสรรหาผู้ที่สามารถประสานความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าประสงค์ของสถาบัน ผ่านกระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ที่เป็นความเห็นพ้องของผู้ร่วมงานและบุคลากร ให้การเป้าประสงค์สัมพันธ์กับการตัดสินใจที่อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น การเชื่อมสภาพแวดล้อมกับการกำหนดค่านิยมร่วม เน้นผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธ์ภาพกับทุกภาคส่วนไม่ว่า

2. **ควรพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วม**

ผลจากการวิจัยที่พบว่าการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดการอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนมุมมองและสร้างเครือข่ายเพื่อหาสิ่งที่ดีหรือแนวทางในการพัฒนาองค์การหรือบุคลากรใหม่ๆ โดยเฉพาะ หากเครือข่ายที่มีความเข้มแข็งสามารถที่จะใช้เป็นช่องทางในการนำสิ่งดีๆ มาเป็นแนวทางการปฏิบัติ (Best Practice) มาพิจารณาปรับใช้กับองค์การได้ หรือแม้กระทั่งให้บุคคลอื่นที่ใช้เครือข่ายสังคมร่วมกันแนะนำวิทยากรที่มีความรู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ มาจัดการอบรมหรือสัมมนาให้แก่บุคลากร

3. **ควรวางแผนและเตรียมความพร้อมในการเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่**

ผลจากการวิจัยที่พบว่าผลจากพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งควรจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีสาขาที่ควรเปิดสอน ในสถาบันการอาชีวศึกษาที่เหมาะสมควรเปิดสอนจริงกับปริญญาตรีสาขาที่เปิดสอนตรงกับความต้องการของพื้นที่ บริหารและความต้องการของประเทศ ตามความต้องการของสถานประกอบการ ก่อนเปิดสอนสาขาวิชาหรือสาขางานใดนั้น สถานศึกษาต้องมีข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขานั้นๆ ในท้องถิ่นหรือชุมชน ไม่ได้เปิดเพราะความพร้อมของสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับการลงทุนทางด้านบุคลากรและครุภัณฑ์อาคารสถานที่ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วหางานทำหรือประกอบอาชีพอิสระได้ ฉะนั้นเมื่อเปิดสอนทางสายอาชีพ ซึ่งก็มีเงื่อนไขว่า ต้องมีการฝึกงานฝึกประสบการณ์ จากอาชีพที่ใกล้เคียงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาหรือสาขางาน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดอาชีวศึกษา นั่นคือ มีสถานประกอบการให้นักเรียนนักศึกษาฝึกงาน สำเร็จการศึกษาแล้วทักษะและความรู้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น ชื่อและจำนวนสถานประกอบการจะต้องจัดเตรียม วางแผนไว้จะด้วยการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือตกลงกันไว้ก่อนล่วงหน้า สถานศึกษาควรจัดแผนการเรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรอาชีวศึกษา แต่ละประเภทวิชา สาขาวิชาหรือสาขางาน ระดับ ปวช. หรือ ปวส. ที่ขออนุญาต การจัดทำควรระบุ ข้อความ หมวดวิชาสามัญ วิชาสามัญทั่วไป วิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ หมวดวิชาชีพ วิชาชีพพื้นฐาน วิชาชีพสาขาวิชา วิชาชีพสาขางาน โครงการ หมวดวิชาเลือกเสรี ฝึกงาน กิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อเป็นการทบทวนแต่ละหมวดจะตกหล่นหรือเพิ่มเติมเล็กน้อยเพียงใด และช่วยอำนวยความสะดวก

ความสะดวกให้กับผู้ตรวจสอบแผนการเรียน การจัดเรียงรายวิชาตามสาขางาน ควรเรียงลำดับตามรหัสวิชา โดยเฉพาะวิชาในลำดับต้นๆ และคำนึงถึงรายวิชาที่เป็นการฝึกทักษะเบื้องต้น ก่อนนักเรียนหรือนักศึกษาออกไปฝึกงานหรือฝึกประสบการณ์ ควรมีตำราและหนังสือ สำหรับค้นคว้าหาความรู้ที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนสายอาชีพ ถึงแม้ว่าจะเน้นทักษะปฏิบัติก็ตาม การแนบรายชื่อตำราหนังสือที่มีอยู่ในสถานศึกษาประกอบการพิจารณาก็เป็นสิ่ง สำคัญ หลายครั้งพบว่า สถานศึกษามีตำราที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรือสาขางานน้อยหรือไม่หลากหลาย เท่าที่ควร ห้องสมุดไม่ได้จัดสถานที่ให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งค้นคว้าหรือเข้าไปใช้ บริการโดยสถานศึกษาเพิ่มเติมไว้ว่า แหล่งค้นคว้าส่วนใหญ่จะใช้บริการอินเทอร์เน็ตแทน ซึ่งการใช้บริการดังกล่าว สถานศึกษาก็จะต้องเสริมความรู้ความเข้าใจในการค้นคว้าหาแหล่งข้อมูล เนื่องจากความสะดวกและง่ายในการได้รับข้อมูล แต่เป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้หรือข้อมูลขยะ จริงหรือเท็จ แยกแยะหรือคัดกรองได้ดีในระดับใด ดังนั้น จึงเห็นว่า ตำราและหนังสือก็มีความจำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ นิตยสาร วารสาร จุลสาร เอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรือสาขางาน ก็ต้องเสาะหาเก็บรวบรวมไว้ให้ผู้เรียนได้เป็นแหล่งค้นคว้าด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผลจากการวิจัยที่พบว่า ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยทำการศึกษาข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง วิเคราะห์จุดแข็งในการให้บริการของสถานศึกษา (Area of the excellence) และผลกระทบของสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องในการนำ นโยบายของรัฐบาล โครงการของกระทรวงศึกษาธิการ ลงสู่การปฏิบัติ เพื่อวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค อันที่จะสังเคราะห์เป็นแนวทางแก้ปัญหา และเสริมจุดแข็งให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้สถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งขึ้นมีความคล่องตัวและมีส่วนร่วม

2. ควรศึกษาวิจัยความต้องการกำลังคน ตลาดแรงงาน แรงงานฝีมือในอนาคต

ผลจากการวิจัยที่พบว่า การจัดทำหลักสูตรหรือการเปิดหลักสูตรควรสำรวจความต้องการผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน ทุกภูมิภาคตามความต้องการ ลักษณะภูมิประเทศ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ตามความต้องการทักษะวิชาชีพต่างๆ และนำมาเป็นกรอบในการกำหนดเป็นนโยบายในการจัดทำหลักสูตรหรือการเปิดหลักสูตรในการผลิตกำลังคนให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและแรงงานฝีมือ ทั้งนี้ควรพิจารณาพื้นที่ที่จะจัดตั้งด้วยว่ามีศักยภาพในการเปิดสอนในสาขานั้นหรือไม่ โดยศึกษาจากสภาพภูมิศาสตร์ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่นั้นๆ ด้วย ควรสนับสนุนการวิจัยตลาดแรงงานและอาชีพเพื่อสนับสนุนการพัฒนา นโยบายและแผนงานโครงการผลิตกำลังคนทางอาชีวศึกษา ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ อันที่จะไม่

ทำให้เกิดการสูญเสียค่าทางการลงทุนทางการศึกษา มีการจัดทำเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการ
บริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์ โครงการที่จะช่วยแก้ปัญหาให้ชุมชน ซึ่งจะช่วยสร้าง
ภาพลักษณ์ที่ดี และประชาชนสามารถเข้าใจในพันธกิจของสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางการ
กระจายนโยบายของภาครัฐลงสู่ในระดับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทางหนึ่ง และมีระบบเครือข่าย
สารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นและส่วนกลาง เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล เทคโนโลยีอื่นที่จะ
ช่วยให้มีการสร้างเครือข่ายสารสนเทศ ทางการศึกษาที่จะแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือเพื่อ
ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษาได้ดี

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ศึกษาธิการ,กระทรวง. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติ การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ พัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.

กระทรวงศึกษาธิการ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546

กรมอาชีวศึกษา . 61 ปี อาชีวศึกษาวิวัฒน์ รายงานประจำปี 2544 – 2545. กรุงเทพฯ : [ม. ป.พ.]. 2545.

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. กรุงเทพฯ : พรวมนกการพิมพ์, 2544.

สรุปรายงานการประเมินผลการดำเนินงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประจำปี งบประมาณ 2545. กรุงเทพฯ : พิมพ์สวย, 2545.

ประเมินผลการดำเนินงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประจำปีงบประมาณ 2545. กรุงเทพฯ : พิมพ์สวย, 2545.

ขวัญชัย สิ้นทิพย์สมบุญ. รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการส่งนัักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างยนต์ออก ฝึกงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารเทคนิคศึกษา สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคนิค ศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2537.

จำแรงแ วรงค์ฟู. การรับรู้และความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่อการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน : วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง, 2544.

ชายชาญ ปิงเมือง. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาวิชาช่างกลโรงงาน วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

- พิมพ์พร ศะริจันทร์. **ความพึงพอใจของครูฝึกประจำสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 8** การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- มาลี ทักษะกรวงศ์. **ความคิดเห็นของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2541**
- พูลสุข หิงคานนท์. **การพัฒนารูปแบบของการจัดองค์การวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.**
- สมาน อัสวภูมิ. **การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.**
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. **รายงานผลการวิจัยการปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ประเทศสหราชอาณาจักร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี. 2541.**
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. **ปัญหาปฏิรูปการศึกษาแนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี. 2545.**
- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 .** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แม็ค, 2552.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แม็ค, 2546.
- วารสารอาชีวศึกษา (Vocational Magazine) (กุมภาพันธ์ 2552) : บทนำ.**
- คู่มือการประเมินสถาบันการอาชีวศึกษา. ม.ป.ป. (อัดสำเนา)**
- สุนัย ศรีกุลบุตร. **ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 10 วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.**
- สุมาลี จุลเจิม. **การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี [ออนไลน์] 2545 [อ้างเมื่อ 25 ตุลาคม 2552].**
จาก http://www.bangkok.cat.net.th/thaindc/research/t_isp14/T_4399.doc

ภาษาอังกฤษ

- Almegren A. (1996) . **Private sector perception of the vocational education system in the city of Riyadh**. Saudi Arabia : King Saud University.
- Al-Khalifa, E.(1989). **Management by halves: women teachers and school management**, in H. De Lyon and F. Migniuolo (eds), *Women Teachers: Issues and Experiences*, Buckingham: Open University press.
- Bacharach, S.B. and Lowler, E.J. (1980). **Power and Politics in Organisations**, San Francisco, CA :Jossey-Bass.
- Baldrige. (1978). **Policy making and effective Leadership** , San Francisco , CA : Jossey.
- Ball, S. (1987). **The Micropolitics of the School: Towards a Theory of School Organization**, London: Methuen.
- Bardo and Hartman. (1982) . **Urban Sociology : A Systematic introduction**. New York : F.E.Peacock publisher.
- Beare, H.,Caldwell, B. and Milikan, R. (1989). **Creating an Excellent School : Some New Management Techniques**, London : Routledge.
- Bolman. (1999). **Education administration Leadership and Management : toward a Research Agenda** , London: Pual Chapman Publishing.
- Bolman.(1989). **Organization Technology and Environment in Glatter Educational Instruction and their Environments : Managing Boundaries** , Buckingham : Open University Press.
- Bush. Tony (2003). **Theories of Educational Leadership and Management**. London : Sage Publications.
- Brown (1999). **Commonalities between perception and practice in model of school decision making in secondary schools** , *Schools Leadership management*.
- Brundrett (1998). **What Lies behind Collegiality, Legitimation or Control** , *Education Management and Administration* . 26(3) : 305-16.
- Callan,V.& Ashworth, P. (2004). **Working together : Industry and VET provider training partnerships**. <http://www.ncver.edu.au>. (November 30, 2009.)

- Campbell (1993). **Rethinking Collegiality** . London : Folmer Press.
- Chringchit, P. (2002). **Cooperative School of Engineering Activities in Supports of Business and Industry in Thailand**. Ph.D. Dissertation, School of Education, Pittsburgh.
- Coulson.(1985). **The managerial behaviour of primay School head , Collected Original Resources in Education**, Abingdon : Carfax Publishing.
- Glatter (1984). **Managing for Chang, E324 management in post compulsory Education. Block6**, Buckingham : Open University Press.
- Handy, C. and Aitken, R. (1986). **Understanding Schools as Organizations**, London: Penguin.
- Hellawell. (1991). **The Changing Role of the head in the primary school in England , school Organisation**, 11, (3) : 321-37.*Journal of Industrial Teacher Education* 40 (3).
- Keeves . (1988). **Model and Model Building . Education Research, Methodology and Measurement : An International Handbook**. Oxford program Press.
- Leithwood , Jantzi and Steinbach. (1999). **Changing Leadership For Changing Time ,** Buckingham : Open University Press.
- Mawhinney, H. (1999). **Reappraisal: the problems and prospects of studying the Micropmolitics of leadership in reforming schools, School Leadership and Management**,19(2) : 159-70.
- McCoshan, A., & Otero, M.S. (2003). **Further Education Colleges'View on FE-Employer Links**. [http://www.ecotec.com/expertise/dfeseemployers/ecotec_fe-employer_links_report.pdf]. November 15, 2009.
- Morgan, G. (1997). **Images of Organization**, Newbury Park, CA : Sage National Education Policy Investigation (1992) **Teacher Education**, Cape Town : Oxford University Press.
- Mulraney, J. et al. (2002). **The Role of Small Enterprise in School Students' Workplace Learning**. (From ERIC, 2002, Abstract No. ED 463 453)
- Stoner and Wankel (1986) . **Management**. 3rd ed. New Delhi : Prentice-Hall.

Wallace. (1989). **Towards a Collegial Approach to Curriculum Management in Primary and Middle School** . Buckingham : Open University Press.

Warren B. Brown and Dennis J. Moberg. (1980). **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York : John Wiley and Sons.

William and Blackstone, (1983). **Response to Adversity** , Glildford : Society for research into higher Education.

Willer (1986). **Scientific Siciology : Theory Method** . Englewood Cliff, NJ. : Prentice Hall.

www.Chula.ac.th/idcucml สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2553

www.Thailaw.com/thaicoats/code1150.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2553

www.Thailaw.com/thaicoats/code385.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2553

www.Thailaw.com/thaicoats/code1151.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2553

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1.	ดร.สิริวัชร รัชชุตานติ	ที่ปรึกษาด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาธุรกิจและบริการ
2.	ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนุ้ม	อดีตรองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3.	ดร.อำนาจ เกาตระกุล	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโห	อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็น ผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณ ชลวาสิน	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงาน กิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

DEVELOPMENT OF AN APPROPRIATE MANAGEMENT MODEL FOR VOCATIONAL EDUCATION

ชุดที่ 1 เรื่อง พันธกิจ สภาพและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ผู้ตอบแบบสอบถาม

- (1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- (2) ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- (3) คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- (4) คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาศึกษาและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

2. โปรดตอบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยเพราะจะทำให้ทราบพันธกิจ สภาพและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

3. ผู้ตอบคำถามได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษาและคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

4. แบบสอบถามชุดนี้ มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพันธกิจ สภาพและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

5. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบทุกข้อคำถามแล้ว ขอความกรุณานำแบบสอบถามใส่ซองที่ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์เรียบร้อยแล้วส่งทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยตามที่อยู่ที่อยู่ปรากฏบนซอง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

นายขวัญชัย พานิชการ

นิสิตปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2

แบบสอบถาม เรื่อง พันธกิจ สภาพและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการ อาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

.....
คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในแบบสอบถามเกี่ยวกับพันธกิจ สภาพและรูปแบบการ
 บริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งทุกข้อคำถาม ตามความเป็นจริงเพื่อ
 ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม

1. พันธกิจ (Mission) ของสถาบันการอาชีวศึกษา ควรมีดังนี้
 - () 1. จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส.
 - () 2. จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ,ปวส.และปริญญาตรี
 - () 3. จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช.ปวส. ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี
 - () 4. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา
 - () 5. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา
 - () 6. บริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา
 - () 7. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 - () 8. ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - () 9. ทำนุบำรุงภูมิปัญญาสากล
 - () 10. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
2. ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษา ควรมีลักษณะดังนี้
 - () 1. เป็นสถาบันเฉพาะทาง/เฉพาะสาขาวิชา
 - () 2. เป็นสถาบันสมบูรณแบบ/หลายสาขาวิชา
 - () 3. มีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ
 - () 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
3. วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ควรมีดังนี้
 - () 1. จัดตั้งใหม่
 - () 2. จัดตั้งใหม่โดยการยกฐานะสถานศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่ง
 - () 3. จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง
 - () 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. การกระจาย / การจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ควรมีดังนี้
- () 1. จัดตั้งในทุกภูมิภาค
 - () 2. จัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด
 - () 3. จัดตั้งในทุกจังหวัด
 - () 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. สาขาวิชาที่ควรเปิดสอน ควรมีดังนี้
- () 1. เปิดสอนทุกสาขาวิชาในทุกสถาบัน
 - () 2. เปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ
 - () 3. เปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของประเทศ
 - () 4. เปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของประเทศอื่นๆที่ต้องการแรงงานจากไทย
 - () 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
6. โครงสร้างการบริหาร ควรเป็นดังนี้
- () 1. รวมศูนย์อำนาจการบริหารที่สำนักงานอธิการบดี
 - () 2. กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา / วิทยาลัย / หน่วยงานย่อย
 - () 3. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
7. ลักษณะการบริหาร ควรเป็นดังนี้
- () 1. บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ
 - () 2. บริหารในลักษณะเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ
 - () 3. บริหารในลักษณะเป็นองค์การมหาชน
 - () 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
8. การกำหนดเป้าประสงค์ ควรกำหนดในระดับ
- () 1. สถาบัน
 - () 2. หน่วยงานย่อย
 - () 3. สถาบันหรือหน่วยงานย่อย
9. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ ควรกำหนดโดย
- () 1. ผู้นำหรือผู้บริหารสถาบัน
 - () 2. ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงาน / บุคลากร
 - () 3. ใช้ค่านิยมร่วม
 - () 4. ใช้การบริหารความขัดแย้ง

10. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ ควรตัดสินใจโดย

- () 1. อิงเป้าประสงค์สถาบัน
- () 2. อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน
- () 3. อิงเป้าประสงค์ของสถาบันและหน่วยงานย่อย
- () 4. อิงเป้าประสงค์ของเครือข่ายที่เป็นพันธมิตร

11. ลักษณะของการตัดสินใจ ควรเป็นดังนี้

- () 1. ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล
- () 2. ตัดสินใจโดยใช้ผู้ร่วมงาน
- () 3. ตัดสินใจโดยยึดค่านิยมร่วม
- () 4. ตัดสินใจโดยการเมือง

12. ลักษณะของโครงสร้าง ควรเป็นดังนี้

- () 1. โครงสร้างแนวดิ่ง (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาหลายชั้น)
- () 2. โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)
- () 3. โครงสร้างแบบ Matrix

13. การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม

- () 1. อาจมีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับผู้นำ / ผู้บริหาร
- () 2. อาจมีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับมติร่วมกัน
- () 3. สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม
- () 4. ขึ้นอยู่กับกลุ่มผลประโยชน์

14. แบบของภาวะผู้นำ

- () 1. ผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าประสงค์และความคิดริเริ่ม
- () 2. ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม
- () 3. ผู้นำเชิงสัญลักษณ์
- () 4. ผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วมและคนกลาง

15. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง

- () 1. ผู้นำเชิงนโยบายและการจัดการ
- () 2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธภาพ
- () 3. ผู้นำเชิงคุณธรรม
- () 4. ผู้นำเชิงธุรกรรม / ปฏิบัติการ

ภาคผนวก ค.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ให้การสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ให้การสัมภาษณ์
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

รายชื่อ	ตำแหน่ง
รองศาสตราจารย์สุจิตระ ขอบจิตต์เมตต์	ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คุณภูมิพิชญ์ วจิตมธุจิรานนท์	ที่ปรึกษาด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาดูริกิจและบริการ
คุณนิยม ศรีวิเศษ	คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ดร. เสมอ เรืองอนันต์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
คุณอำนาจ เต็มสงสัย	คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ดร.กมล รอดคล้าย	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
ดร.ชัยยศ อิมสุววรรณ	รองเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ดร.สุรพล ดนตรีเสนาะ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม
ดร.ณพสร สวัสดิ์บุญญา	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
คุณแสวง แสวงสิงห์ชัย	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย
ดร.ชมพูนุช บัวบังศรี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนวิชาการเชตุพน
คุณสรพงษ์ ฝ่องบุรุษ	หัวหน้าแผนกบุคคลบริษัทฟอร์ดประเทศไทย
คุณเอกสิทธิ์ โฉมประดิษฐ์	ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทกรีนสปอร์ต ประเทศไทย
คุณเมษยา ชื่นอาภรณ์	ผู้จัดการแผนกการศึกษา ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลบริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด
คุณสุพจน์ ทางเนร	ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
คุณสุพจน์ จันศรีมา	ศิษย์เก่า
คุณพรพรณิพร พึ่งบุญญะ	ศิษย์ปัจจุบัน
คุณบัญชา สุภีโต	ผู้แทนผู้ประกอบการ
ปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ให้การสัมภาษณ์
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา
(ต่อ)

ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
ประธานสมาคมธนาคารไทย	คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
คุณถาวร ชลัษเฐียร	คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
คุณอภิชาติ สังข์อารี	คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล	อาจารย์ที่ปรึกษา
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์	อาจารย์ที่ปรึกษา
ดร.อกนิษฐ์ คลังแสง	รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ดร.อนันต์ งามสะอาด	ผู้อำนวยการเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรรปการ

แบบสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา
DEVELOPMENT OF AN APPROPRIATE MANAGEMENT MODEL FOR VOCATIONAL
EDUCATION INSTITUTIONS

ผู้วิจัย นายขวัญชัย พานิชการ
 นิสิตปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
 ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ : ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับสถาบันการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยกำลังดำเนินการวิจัยในขั้นตอนการสัมภาษณ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบพันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ร่างรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง ซึ่งจะสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาและสถานศึกษาต่อไป

แบบสัมภาษณ์ มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 พันธกิจและสภาพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ตอนที่ 3 รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์
2. สถานที่ปฏิบัติงาน
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับพันธกิจและสภาพของสถาบันการศึกษาที่จะจัดตั้ง

ลำดับ	ประเด็น	ความเหมาะสม				
		เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสมมากที่สุด
1.	พันธกิจของสถาบันการศึกษาที่จะจัดตั้ง					
	บริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา					
	1.2 วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา					
	1.3 ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น					
	1.4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
	1.5 วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา					
	1.6 จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี					
	1.7 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
2.	ลักษณะของสถาบันการศึกษาที่จะจัดตั้ง					
	2.1 ควรมีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ					
	2.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
3.	วิธีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาที่จะจัดตั้ง					
	3.1 ควรจัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง					
	3.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
4.	การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการศึกษาที่จะจัดตั้ง					
	4.1 ควรจัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด					
	4.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
5.	สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนที่ในสถาบันการศึกษาที่จะจัดตั้ง					
	5.1 ควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ					
	5.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ความเห็นเพิ่มเติม

ประเด็น	ข้อเสนอ	ความเหมาะสม				
		เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสมมากที่สุด
1.	1.					
	2.					
2.	1.					
	2.					
3.	1.					
	2.					

**แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม
สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง**

ลำดับ	ประเด็น	ความเหมาะสม				
		เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสมมากที่สุด
1.	ชื่อรูปแบบ					
	1.1 การบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม					
	1.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
2.	ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์					
	2.1 ระดับสถาบัน					
	2.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
3.	กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์					
	3.1 ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงาน / บุคลากร					
	3.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
4.	ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ					
	4.1 อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน					
	4.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
5.	ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ					
	5.1 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล					
	5.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
6.	ธรรมชาติของโครงสร้าง					
	6.1 โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชา น้อยชั้น)					
	6.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
7.	การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม					
	7.1 สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม					
	7.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
8.	แบบของการนำ					
	8.1 ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม					
	8.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					
9.	รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง					
	9.1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่ง สัมพันธ์ภาพ					
	9.2 อื่นๆ (โปรดระบุ)					

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ความเห็นเพิ่มเติม

ประเด็น	ข้อเสนอ	ความเหมาะสม				
		เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสมมากที่สุด
1.	1.					
	2.					
2.	1.					
	2.					
3.	1.					
	2.					

ภาคผนวก ง

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของรูปแบบ

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ตอนที่ 4 ข้อมูลประกอบการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

3. ขอความอนุเคราะห์โปรดพิจารณาศึกษารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้งที่ส่งมาพร้อมกับแบบประเมินนี้ แล้วตอบแบบประเมินในแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบ่งออกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุด และมีความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมมาก และมีความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง และมีความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมน้อย และมีความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง มีความเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด และมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

4. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินและขอความกรุณานำแบบประเมินใส่ซองที่ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์เรียบร้อยแล้วส่งทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยตามที่อยู่ปรากฏบนซอง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

นายขวัญชัย พานิชการ

นิสิตปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อนามสกุล.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

สาขาวิชา.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.	ชื่อรูปแบบ : รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม										
2.	โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม : กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย										
3.	ลักษณะการบริหารที่เหมาะสม : บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ										
4.	ลักษณะสำคัญของรูปแบบ										
4.1	ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ : กำหนดโดยสถาบัน										
4.2	กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ : ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงานและบุคลากร										
4.3	ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ : อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน										
4.4	ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล										
4.5	ธรรมชาติของโครงสร้าง : โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)										
4.6	การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม : สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม										
4.7	แบบของการนำ : ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม										
4.8	รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธภาพ										

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม
สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง**

1. ชื่อรูปแบบ : รูปแบบการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม
.....
2. โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม:กระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/
หน่วยงานย่อย
.....
3. ลักษณะการบริหารที่เหมาะสม : บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการ
.....
4. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ
 - 4.1 ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ : กำหนดโดยสถาบัน
.....
 - 4.2 กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ : ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงานและบุคลากร
.....
 - 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ : อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน
.....
 - 4.4 ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล
.....
 - 4.5 ธรรมชาติของโครงสร้าง : โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)
.....
 - 4.6 การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม : สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม
.....
.....
 - 4.7 แบบของการนำ : ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม
.....
.....
 - 4.8 รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่ง
สัมพันธภาพ
.....
.....

ตอนที่ 4. ข้อมูลประกอบการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1. พันธกิจและสภาพของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1.1 พันธกิจของสถาบันอาชีวศึกษาที่จะจัดตั้ง

1.1.1 การบริการวิชาการแก่สังคมด้านอาชีวศึกษา

1.1.2 วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอาชีวศึกษา

1.1.3 ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.1.4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.1.5 วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านอาชีวศึกษา

1.1.6 ทำนุบำรุงภูมิปัญญาสากล

1.2 สภาพการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

1.2.1 จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ,ปวส.และปริญญาตรี

1.2.2 จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส.

1.2.3 จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับ ปวช.ปวส.ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

2. ลักษณะของสถาบันการอาชีวศึกษา : มีทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ

3. วิธีการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา : จัดตั้งใหม่โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่ง

4. การกระจายหรือการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา : จัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด

5. สาขาวิชาที่ควรเปิดสอนที่ในสถาบันการอาชีวศึกษา : เปิดสอนควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ

2. รูปแบบการบริหารของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการศึกษาใกล้เคียงกับสถาบันการอาชีวศึกษา

1. ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ : กำหนดโดยสถาบัน

2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ : ความเห็นพ้องของผู้ร่วมงานและบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ : อิงเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน

4. ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล

5. ธรรมชาติของโครงสร้าง : โครงสร้างแนวนอน (มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยชั้น)

6. การเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม : สภาพแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมร่วม

7. แบบของการนำ : ผู้นำที่มุ่งหาความเห็นร่วม

8. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสัมพันธ์ภาพ

ภาคผนวก จ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ร่วมสนทนากลุ่ม

รายชื่อ	ตำแหน่ง
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง การศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์สุจิระ ขอบจิตต์เมตต์	ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี
นายนิยม ศรีวิเศษ	คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ดร.กมล รอดคล้าย	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
ดร.ชัยยศ อิมสุวรรณ์	รองเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
ดร.สุรพล ดนตรีสวัสดิ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม
ดร.ณพสร สวัสดิ์บุญญา	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานนบุรี
ดร.ชมพูนุช บัวบังศรี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนการเซตุน
นายสุพจน์ ทางเณร	ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
นายวุฒิชัย เหมาะะใจ	ศิษย์เก่า
นางสาวพรรณธิพร พึ่งบุญญะ	ศิษย์ปัจจุบัน
นายบัญชา สุภีโส	ผู้แทนผู้ประกอบการ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายขวัญชัย พานิชการ เกิดเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2500 เกิดที่อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สำเร็จการศึกษาระดับระดับปริญญาตรีจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2522 ระดับระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในปี พ.ศ. 2543 และในปี พ.ศ. 2551 ได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เริ่มรับราชการ เมื่อ พ.ศ.2522 ในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคัญบุรี สถานที่ทำงาน เลขที่ 109 หมู่3 ตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110 โทรศัพท์ 0-2546-7186 โทรสาร 02 – 5467184 และดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร พุทธศักราช 2555