



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการชี้ความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ
ของประเทศไทย

THE CAPACITY AND PERFORMANCE OF PUBLIC VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS
OF THAILAND

สมมาตุ มหารักษ์

โครงการวิจัยประเภทงบประมาณเงินรายได้
(เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561
มหาวิทยาลัยบูรพา

รหัสโครงการ 12465
สัญญาเลขที่ 152/2561

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
โครงการชี้ความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ
ของประเทศไทย
THE CAPACITY AND PERFORMANCE OF PUBLIC VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

สมมาตุ มหารักษ์
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ไม่อาจสำเร็จได้หากปราศจากการสนับสนุนอย่างดียิ่งจากส่วนหนึ่งของผู้บริหารสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยในการตอบและส่งคืนแบบสอบถามอย่างตั้งใจครบถ้วนในเวลาที่รวดเร็ว เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการสนับสนุนดูแลการรวบรวมข้อมูลและรายงานความก้าวหน้าผลวิจัยเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการได้ตามแผนการดำเนินการขอขอบคุณ ดร.อาณัติ ดีพัฒนา คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สนับสนุนการศึกษานี้

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 มหาวิทยาลัยบูรพา ผ่านสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เลขที่ 152/2561 ได้รับการสนับสนุนการศึกษาวิจัยอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก ชีรกุลสุทธิ อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา และรองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา โอศิริ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยมหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณอย่างสูงถึงผู้ช่วยเหลือทุกท่านที่ทำให้การศึกษานี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ แม้ไม่ได้กล่าวถึง

สมมาตุ มหารักษ์
หัวหน้าโครงการ / ผู้วิจัย

ACKNOWLEDGEMENTS

This study could not have been completed without excellent assistance from some of administrators of public vocational education institutions of Thailand, their organizational leaders who replied and returned the questionnaires by post and online. Library officials, computer operate officials and officials of Dean Office of Faculty of Engineering of Burapha University assist to collect data and respond working advance. Dr.Anat Deepattana, Dean of Faculty of Engineering of Burapha University, intended this study. Their close attention to my work made me feel very grateful to them.

This work was financially supported by the Research Grant of Burapha through National Research Council of Thailand (Grant no. 152/2561). I also extend my sincere thanks to Associate Professor Dr.Somnuk Theerakulpisut, rector of Burapha University, and Associate Professor Dr.Sunantha Osiri, Associate rector for research of Burapha University, who gave attention to my study.

Lastly, many thanks also go to those who helped me complete the study, although I did not mention all their names.

**Sommart Maharak
Head of Study / Researcher**

August 2018

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

(Executive Summary)

ข้าพเจ้า ดร.สมมาตุ มหารักษ์ ได้รับทุนสนับสนุนโครงการวิจัยจากมหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทงบประมาณเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) มหาวิทยาลัยบูรพา โครงการวิจัยเรื่อง ชีตความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย The Capacity and Performance of Public Vocational Education Institutions of Thailand รหัสโครงการ 12465/ สัญญาเลขที่ 152/2561 ได้รับงบประมาณรวมทั้งสิ้น 191,000 บาท ระยะเวลาการดำเนินการ 1 ปี (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561)

บทคัดย่อ

จุดประสงค์ของการศึกษานี้มี 3 แนวทางคือ 1) เพื่อสำรวจระดับชีตความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย 2) เพื่อตรวจสอบหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชีตความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย และ 3) เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาชีตความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย หน่วยของการวิเคราะห์เป็นสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย 6 ประเภท คือ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์และอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากประชากร 423 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 123 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ด้วยแบบสอบถามการวัดแบบ likert - scale 5 ระดับ ความเชื่อมั่นการรวบรวมข้อมูลอยู่ที่ระดับ 0.970

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการวิเคราะห์ descriptive analysis, ANOVA, Correlation และ Regression ผลการวิเคราะห์พบว่าชีตความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอยู่ที่ระดับสูง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้และการเรียนรู้ท่ามกลางชนิวิทยาลัย โดยวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์และอื่นๆ มีชีตความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศสูงกว่าวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในขณะที่วิทยาลัยการอาชีวศึกษามีชีตความสามารถความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เช่นเดียวกับวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์และอื่นๆ มีชีตความสามารถของความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยเกษตรและ

เทคโนโลยี 3 ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินการจากมากที่สุดไปสู่น้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงิน ตามลำดับ แสดงสมการได้ว่า $y = (0.229)x_1 + (0.119)x_2 + (0.173)x_3$ การค้นพบสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงิน เป็นจุดแข็งสำคัญที่สุดของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย แต่มีจุดอ่อนทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ และพันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ขนาดยังเป็นจุดอ่อนสำคัญจากการที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทรัพยากรการเงินแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัย จึงเห็นว่าสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรปรับปรุงขนาดวิทยาลัย ให้เป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ และก้าวไปสู่สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาระดับสากล ผู้นำวิทยาลัยต้องการผู้ดำรงตำแหน่งที่ทักษะภาวะผู้นำได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่ จากผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการบริการที่ดีและเป็นธรรมควรมีความร่วมมือที่มีความยอดเยี่ยมในผลการดำเนินการและการบริการที่น่าเชื่อถือด้วยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการดำเนินการทรัพยากรการเงินควรไปสู่การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ สำหรับทรัพยากรมนุษย์ต้องการได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและค่าตอบแทนบนกระบวนการกฎหมายที่เป็นธรรมและขอบธรรมของวิทยาลัย บุคลากรควรถูกฝึกอบรมให้มุ่งเพิ่มขีดความสามารถและลดต้นทุนอย่างต่อเนื่อง ในส่วนความรู้และการเรียนรู้วิทยาลัยควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนที่ผ่านกระบวนการยอมรับอย่างเต็มที่ สำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาลัยควรดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้บรรลุสู่ความยอดเยี่ยมเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการและสังคมทั่วไป ในส่วนพันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย กระบวนการมีส่วนร่วมในการให้บริการและการดำเนินการควรได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่ จากผู้มีส่วนได้เสีย ผลการดำเนินการ-ผลผลิต ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ-ควรรายกระดับจากระดับสูงไปสู่ระดับสูงที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ ปริมาณผลผลิตควรดำเนินการตามแผนการพัฒนาประเทศ การเข้าถึงสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรทำได้ง่ายโดยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลผลิตควรมีคุณภาพและควรตอบสนองการพัฒนาประเทศและเป็นมาตรฐานสากล ควรลดขั้นตอนการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ประเทศไทยต้องมีแผนการพัฒนาประเทศที่มีทิศทางเป้าหมายชัดเจนในคุณลักษณะคุณสมบัติของประชาชนและจำนวนที่จะรองรับการพัฒนาประเทศ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรมีทิศทางการสร้างความรู้และมาตรฐานสู่สากล

Output / Outcome

- รายงานโครงการวิจัยเรื่อง ขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย (The Capacity and Performance of Public Vocational Education Institutions of Thailand)

- บทความวิจัย ครงการวิจัยเรื่อง ชีตความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย (The Capacity and Performance of Public Vocational Education Institutions of Thailand)

ข้อเสนอแนะ

- 1) ภาวะผู้นำของผู้นำสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยต้องสามารถออกแบบใหม่ได้เพื่อให้องค์การมีความคล่องตัว ยกกระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการให้สูงขึ้น ในที่สุดวิทยาลัยสามารถเคลื่อนตัวไปสู่องค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืนได้
- 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรวางอยู่บนฐานความชอบธรรมและเป็นธรรม
- 3) ทรัพยากรการเงินควรดำเนินการจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้องค์การมีความคล่องตัว ยกกระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการให้สูงขึ้น ในที่สุดวิทยาลัยสามารถมีทรัพยากรการเงินที่มั่นคงการดำเนินการมีสภาพคล่องทางการเงิน
- 4) ควรเร่งยกระดับขีดความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีให้สูงขึ้นทัดเทียมกับวิทยาลัยชนิดอื่น เพื่อให้องค์การมีความคล่องตัว ยกกระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการให้สูงขึ้น
- 5) ควรเร่งยกระดับขีดความสามารถความรู้และการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยการอาชีพให้สูงขึ้นเพื่อลบความแตกต่างขีดความสามารถของความรู้และการเรียนรู้ออกจากชนิดของวิทยาลัย
- 6) ขีดความสามารถพันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย วิทยาลัยควรรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมที่เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อก่อให้เกิดขีดความสามารถและผลการดำเนินการที่สูงขึ้น
- 7) สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยทั้งหมดควรรให้บริการและการดำเนินการที่ยอดเยี่ยมนำเชื่อถือด้วยบริการที่ดีและชอบธรรม เพื่อเพิ่มทรัพยากร เพิ่มผู้รับบริการ และลดต้นทุน

บทคัดย่อ

จุดประสงค์ของการศึกษานี้มี 3 แนวทางคือ 1) เพื่อสำรวจระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย 2) เพื่อตรวจสอบหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย และ 3) เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย หน่วยของการวิเคราะห์เป็นสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย 6 ประเภท คือ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากประชากร 423 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 123 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ด้วยแบบสอบถามการวัดแบบ likert - scale 5 ระดับ ความเชื่อมั่นการรวบรวมข้อมูลอยู่ที่ระดับ 0.970

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ descriptive analysis, ANOVA, Correlation and Regression ผลการวิเคราะห์พบว่าขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอยู่ที่ระดับสูง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้และการเรียนรู้ท่ามกลางชนิดวิทยาลัย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ มีขีดความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศสูงกว่าวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในขณะที่วิทยาลัยการอาชีวศึกษามีขีดความสามารถความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เช่นเดียวกับวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ มีขีดความสามารถของความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 3 ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินการจากมากที่สุดไปสู่น้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงิน ตามลำดับ แสดงสมการได้ว่า $y = (0.229)x_1 + (0.119)x_2 + (0.173)x_3$. การค้นพบสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงิน เป็นจุดแข็งสำคัญที่สุดของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย แต่มีจุดอ่อนทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ และพันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ขนาดยังเป็นจุดอ่อนสำคัญจากการที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทรัพยากรการเงินแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัย จึงเห็นว่าสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรปรับปรุงขนาดวิทยาลัยให้เป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ และก้าวไปสู่สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาระดับสากล ผู้นำวิทยาลัยต้องการผู้ดำรงตำแหน่งที่ทักษะภาวะผู้นำได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่ จากผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการบริการที่ดีและเป็นธรรมควรมีความร่วมมือที่มีความยอดเยี่ยมในผลการดำเนินการและการบริการที่น่าเชื่อถือด้วยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียใน

การดำเนินการ เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการดำเนินการทรัพยากรการเงินควรไปสู่การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ สำหรับทรัพยากรมนุษย์ต้องการได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและค่าตอบแทนบนกระบวนการกฎหมายที่เป็นธรรมและชอบธรรมของวิทยาลัย บุคลากรควรถูกฝึกอบรมให้มุ่งเพิ่มขีดความสามารถและลดต้นทุนอย่างต่อเนื่อง ในส่วนความรู้และการเรียนรู้วิทยาลัยควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนที่ผ่านกระบวนการยอมรับอย่างเต็มที่ สำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาลัยควรดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้บรรลุสู่ความยอดเยี่ยมเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการและสังคมทั่วไป ในส่วนพันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย กระบวนการมีส่วนร่วมในการให้บริการและการดำเนินการควรได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่จากผู้มีส่วนได้เสีย ผลการดำเนินการ-ผลผลิต ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ-ควรรายกระดับจากระดับสูงไปสู่ระดับสูงที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ ปริมาณผลผลิตควรดำเนินการตามแผนการพัฒนาประเทศ การเข้าถึงสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรทำได้ง่ายโดยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลผลิตควรมีคุณภาพและควรตอบสนองการพัฒนาประเทศและเป็นมาตรฐานสากล ควรลดขั้นตอนการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ประเทศไทยต้องมีแผนการพัฒนาประเทศที่มีทิศทางเป้าหมายชัดเจนในคุณลักษณะคุณสมบัติของประชาชนและจำนวนที่จะรองรับการพัฒนาประเทศ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรมีทิศทางสร้างความรู้และมาตรฐานสู่สากล

ABSTRACT

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

Statistical analysis included descriptive analysis, ANOVA to analyse differences between colleges, Correlation and Regression to test the hypotheses. The result showed that the capacity and the performance of public vocational education institutions of Thailand were at a high level. There was significant difference in Information Technology and knowledge and learning among college types. Technical colleges, Industrial and Community Education colleges, Vocational colleges, Polytechnic colleges, and Commercial colleges and others have more Information Technology than colleges of Agriculture and Technology. As for Vocational colleges have more knowledge and learning than Technical colleges, Industrial and Community Education colleges and colleges of Agriculture and Technology. Likewise, Commercial colleges and others have more knowledge and learning than Technical colleges and colleges of Agriculture and Technology. Three factors positively affecting the performance ranked from the highest to the lowest level were leadership, collaboration and financial resources, respectively. The equation that showed the relationship was $y = (0.229)x_1 + (0.119)x_2 + (0.173)x_3$. The findings reflected that leadership, collaboration, and financial resource were the most important strength of the capacity and the performance of public vocational education institutions of Thailand. As size positively related to financial resources as it is not positively related to performance. Size was important weaknesses. It was recommended that public vocational education institutions of Thailand increase their size in line with the direction of national development and become international colleges. The leaders needed to possess leadership skills and to be willingly accepted by the college stakeholders. For good services and fairness. There should be collaboration in rendering outstanding and reliable services with stakeholders participating in the operation. The financial resource should be able to accommodate financial strategic management. The human resource needed to be treated fairly

through a fair process on rules of colleges. The personnel should be trained to focus continuously on increase of capacity and reduction of operational costs. As for knowledge and learning, they should have a clear personnel development plan through the willingly accepted process. With regard to stakeholder commitments, a participatory process in providing services and in operation should be willingly accepted by the stakeholders. The performance – output, outcome and efficiency- should be upgraded to the highest level possible. The output quantity should follow the plan. Access to public colleges of Thailand should be made easily by information technology. The output should have quality and should respond to the national development and meet the international standard. The work steps should be cut short as much as possible. The National Development Plan should have a clear direction in terms of people's qualifications and number to serve as the manpower of the country. Public vocational education institutions of Thailand should have the direction in knowledge building and in becoming international knowledge.

สารบัญเรื่อง

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	I
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (EXECUTIVE SUMMARY)	III
บทคัดย่อภาษาไทย	VI
ABSTRACT(บทคัดย่อภาษาอังกฤษ)	VIII
สารบัญตาราง	XII
สารบัญภาพ	XIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 งานวิจัยในอดีต	1
1.2 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	2
1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา	6
1.4 ขอบเขตการศึกษา	6
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดทฤษฎีองค์การ, ผลการดำเนินการองค์การ และขีดความสามารถองค์การ	9
2.2 แนวคิดภาวะผู้นำ ทรัพยากร ชนิด กลุ่ม อายุ และขนาด	34
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ทรัพยากร ชนิด กลุ่ม อายุ ขนาด และขีดความสามารถ	46
2.4 กรอบแนวคิด	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
3.1 หน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)	57
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sampling)	57
3.3 การนิยามการดำเนินการ (Operational Definition)	66
3.4 การวัด (Measurement)	73
3.5 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)	74
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)	74
3.7 สมมติฐาน (Hypotheses)	75
บทที่ 4 ผลการวิจัย	77
4.1 ลักษณะพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง	77
4.2 ระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการ	79

	หน้า
4.3 การเปรียบเทียบขีดความสามารถและผลการดำเนินการ	98
4.4 ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ	105
4.5 สหสัมพันธ์ของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ	106
4.6 การทดสอบสมมติฐาน	107
4.7 การใช้ประโยชน์	111
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	113
5.1 สรุป	113
5.2 การอภิปรายผล	116
5.3 ข้อเสนอแนะ	124
รายงานการเงิน	130
เอกสารอ้างอิง (REFERENCE)	131
ภาคผนวก (APPENDICES)	160
ภาคผนวก ก สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย	161
ภาคผนวก ข การทดสอบความน่าเชื่อถือ	166
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	171
ประวัตินักวิจัย (BIOGRAPHY)	179

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สรุปองค์ประกอบขององค์การ	15
2.2	สรุปองค์ประกอบของผลการดำเนินการองค์การ	21
2.3	สรุปองค์ประกอบของขีดความสามารถองค์การ	32
2.4	สรุปความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ ทรัพยากร อายุ ขนาด กลุ่ม และขีดความสามารถ	53
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample Groups)	65
3.2	องค์ประกอบของการกำหนดการดำเนินการ (Dimensions of Operational Definition)	66
4.1	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย	77
4.2	ขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย	79
4.3	ร้อยละของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยจำแนกตามชนิด	85
4.4	ร้อยละของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยจำแนกตามกลุ่ม	93
4.5	การเปรียบเทียบขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยจำแนกตามชนิด	98
4.6	การเปรียบเทียบความแตกต่างในขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จำแนกตามกลุ่ม	101
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย	105
4.8	Coefficients ของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย	106
4.9	Coefficients ของอายุ ขนาด ทรัพยากร ภาวะผู้นำ และขีดความสามารถของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย	107
4.10	Coefficients ของอายุ ขนาด ทรัพยากร ภาวะผู้นำ และผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย	107
4.11	Mediators and Moderators ของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย	108
4.12	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของการตอบแบบสอบถาม	110

สารบัญภาพ

ภาพ (ILLUSTRATION)	หน้า
4.1 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ (ที่ระดับสูงและระดับสูงที่สุด) ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จำแนกตามชนิด	89
4.2 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยการอาชีพของรัฐของประเทศไทย	90
4.3 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยเทคนิคของรัฐของประเทศไทย	90
4.4 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยสารพัดช่างของรัฐของประเทศไทย	91
4.5 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีของรัฐของประเทศไทย	91
4.6 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย	92
4.7 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆของรัฐของประเทศไทย	92
4.8 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ (ที่ระดับสูงและระดับสูงที่สุด) ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จำแนกตามกลุ่ม	97
4.9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย	109
4.10 การใช้ประโยชน์ขีดความสามารถและผลการดำเนินการ	111
4.11 ตัวแบบขีดความสามารถ	112

บทที่ 1

บทนำ

1.1 งานวิจัยในอดีต

บรรเลง ศรีนิล และคณะ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย เส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีเกี่ยวกับสภาพปัญหาการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศไทย โดยศึกษาสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง รวมทั้งข้อมูลที่ได้รับจากจากสถานประกอบการอุตสาหกรรม สรุปภาพรวมได้ดังนี้

1.1.1 ด้านทิศทางและเป้าหมายการพัฒนา ความพร้อมในการสนับสนุนด้านกฎหมายยังมีข้อจำกัด ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคน โดยรวมไม่ชัดเจน การขยายสถานศึกษาเร็วเกินไปทำให้ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอ ไม่สามารถเปิดหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการได้อย่างทันที่

1.1.2 ด้านครู-อาจารย์และบุคลากรสนับสนุน ครู-อาจารย์บางสาขาที่มีจำนวนน้อยต้องรับภาระงานสอนมาก แต่บางสาขาที่มีจำนวนมากเกินความต้องการ คุณภาพครูไม่สอดคล้องกับภารกิจ อัตราการเข้า-ออกของครู-อาจารย์ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชน ครู-อาจารย์ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อัตราากำลังบุคลากรสายสนับสนุนการสอนยังขาดแคลน

1.1.3 ด้านผู้เรียน ผู้เรียนส่วนหนึ่งมีพื้นฐานความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และผู้สมัครเข้าศึกษาต่อมีแนวโน้มลดลง

1.1.4 ด้านผู้จบการศึกษา ผู้จบอาชีวศึกษามีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษายังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายในการผลิตและการมีงานทำเท่าที่ควร หน่วยงานที่รับบุคลากรเข้าทำงานจะเน้นวุฒิบัตรมากกว่าเน้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริง

1.1.5 ด้านเครื่องมือและวัสดุฝึก เครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์การฝึกเก่า ล้าสมัย เสื่อมคุณภาพ สื่อการเรียนการสอนขาดแคลน มีงบประมาณวัสดุฝึกไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการเรียน การฝึกทักษะ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษายังมีจำกัด และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

1.1.6 ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนยังมีจำกัด การระดมทรัพยากรการศึกษาจากภาคส่วนต่างๆ ไม่จริงจังและต่อเนื่อง

1.1.7 ด้านงานวิจัย ผลการวิจัยด้านการสนับสนุนการพัฒนาาระบบการอาชีวศึกษายังมีน้อย และการวิจัย พัฒนาสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ทางด้านอาชีวศึกษายังมีข้อจำกัด

1.1.8 ด้านมาตรฐานวิชาชีพ ระบบรองรับการกำหนดมาตรฐานของชาติเกี่ยวกับอาชีพและวิชาชีพยังไม่ชัดเจน

ขวัญชัย พานิชการ และพฤษณี ศิริบรรณพิทักษ์ (2556) ได้ทำการศึกษาวจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า สถาบันการอาชีวศึกษาควรมีลักษณะเป็นทั้งสถาบันเฉพาะทางและสถาบันสมบูรณแบบ ให้จัดตั้งใหม่ โดยการรวมสถานศึกษาหลายแห่งควรกระจายการจัดตั้งในทุกกลุ่มจังหวัด ควรเปิดสอนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของพื้นที่บริการ ควรมีพันธกิจและรูปแบบการบริหารควรเป็นรูปแบบมีส่วนร่วม ควรมีโครงสร้างการบริหารที่เป็นการกระจายอำนาจบริหารไปให้คณะวิชา/วิทยาลัย/หน่วยงานย่อย บริหารในลักษณะเป็นสถาบันที่เป็นส่วนราชการซึ่งควรมีลักษณะสำคัญของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วรพิชญ์ ลิขิตายน (2560) ได้ศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า 1)การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีมีการใช้หลักการบริหารจัดการ ด้านนำองค์กร ด้านวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านมุ่งเน้นผู้รับบริการและมีส่วนได้เสีย ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการและด้านผลลัพธ์การดำเนินการ โดยการบริหารงานดังกล่าวมีผลต่อ ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล คุณภาพการให้บริการ และการพัฒนาองค์กร 2)รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย นโยบายที่ดี บุคลากร การปฏิบัติงาน การประเมินผล

ขจรศักดิ์ อินทรโสภ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2017) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนผู้ประชาคมอาเซียน พบว่า การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาและบริหารหลักสูตร การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษายังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผ่านการพัฒนาและบริหารหลักสูตร การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

1.2 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

นานมาแล้วที่ระบบการศึกษาไทยเป็นปัญหาที่หลายหน่วยงานพยายามแก้ไขแต่ยังไม่พบทางที่ชัดเจน ทรัพยากรมากมายที่สนับสนุนการศึกษาไทยแต่ลำดับการศึกษาระดับนานาชาติยังคงอยู่ในลำดับต่ำกว่าหลายประเทศในอาเซียนและเอเชีย (Kongkiti et al., 2012). การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับคนไทย

และประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาที่มุ่งหมายให้ความรู้และความชำนาญในโลกของการทำงานที่เป็นจริง กำลังคนในระดับอาชีวศึกษาเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ แต่ความสามารถของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของไทยยังขาดการยอมรับในมาตรฐานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่จะตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ(ณัฐสิทธิ์ เกียรติวงศ์, 2016) หลายปีที่ผ่านมา ระบบการศึกษาไทยรวมทั้งสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษายังไม่สามารถมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนทำให้ผู้สนใจศึกษาในระดับการศึกษาอาชีวศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง จนทำให้แรงงานในระดับนี้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ วิทยาลัยการศึกษาอาชีวศึกษาและเทคนิคในประเทศไทยได้รับการสนับสนุนการลงทุนในระดับต่ำ ระบบการศึกษาอาชีวศึกษาขาดงบประมาณขาดการช่วยเหลือขนาดใหญ่ ขาดครูที่มีประสิทธิภาพ และครูอาชีวศึกษาขาดความมั่นคงในงาน(ปกป้องและศุภณัฐ, 2556) เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วรุนแรงและต่อเนื่องจึงยิ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาอาชีวศึกษาของไทยและสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐทั้งหมด อันเนื่องจากโครงสร้างการศึกษาเป็นระบบราชการที่เป็นโครงสร้างการจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น จึงทำให้สถาบันการศึกษาถูกจำกัดการให้บริการการศึกษาอาชีวศึกษาทั้งหมด สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงได้จึงยากที่จะทำให้ได้ผลสำเร็จที่ยอดเยี่ยมได้ หากเป็นเช่นนี้ต่อไปสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของไทยจะยังคงไม่สามารถเป็นกลไกที่มีความสามารถในการติดตามตรวจสอบและสร้างผลงานที่มีความสอดคล้องต่อทิศทางการพัฒนาประเทศได้ อย่างไรก็ตามเมื่อประเทศไทยได้กำหนดสาระสำคัญของยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ.2560-2564) ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสากล รองรับการพัฒนาเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา) หรือ Eastern Economic Corridor: EEC เสริมสร้างคุณลักษณะผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะนิสัยอุตสาหกรรม คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการ ประชาสังคมในรูปแบบประชารัฐ เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาในทุกมิติ ให้สอดคล้องกับบริบทของภาคการผลิตและบริการใน EEC รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถ คณาจารย์ ครู บุคลากรทางการศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ เพื่อให้รองรับการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับการพัฒนาภาคการผลิตและบริการในยุคประเทศไทย 4.0 ได้กำหนดยุทธศาสตร์สนับสนุนการอาชีวศึกษาถึง 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาระดับวิชาชีพ และนวัตกรรมเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันด้านอาชีวศึกษา (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2560) ดังนั้นการศึกษาขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา

ของรัฐของประเทศไทยจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการค้นหาแนวทางในการยกระดับความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาประเทศ

ระบบการศึกษาของประเทศไทยเป็นปัญหายาวนาน หลายหน่วยงานในประเทศไทยพยายามแก้ปัญหาอย่างตั้งใจแต่ไม่สามารถพบหนทางแห่งแสงสว่างได้ ทรัพยากรมากมายที่ถูกนำมาสนับสนุนการศึกษาไทยแต่ประเทศไทยยังอยู่ในลำดับต่ำของระดับการศึกษานานาชาติ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับคนไทยและประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาอุดมศึกษาและการศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทยที่เป็นแหล่งให้ความรู้และทักษะที่ต้องการในโลกของการทำงาน

แรงงานในระดับการศึกษาอาชีวศึกษาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตาม การศึกษาอาชีวศึกษาของไทยไม่สามารถถูกยอมรับในมาตรฐานปริมาณและคุณภาพสำหรับการตอบสนองการพัฒนาประเทศ หลายปีที่ผ่านมา ระบบการศึกษาไทยและสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาไม่สามารถมีแผนที่ชัดเจน ความตั้งใจค่อยๆ ลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นกำลังคนระดับนี้ไม่สามารถสนับสนุนงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาประเทศได้ (ณัฐสิริ รัชย์เกียรติวงศ์, 2559)

วิทยาลัย, การศึกษาเทคนิคและอาชีวศึกษาเป็นการลงทุนระดับรองในประเทศไทย ระบบการศึกษาอาชีวศึกษาขาดเงินงบประมาณ เงินอุดหนุนช่วยเหลือและครูที่มีประสิทธิภาพ จำนวนมากของเงินสนับสนุนช่วยเหลือวิทยาลัยมาจากวิทยาลัยเอง ดังนั้นครูวิทยาลัยจำนวนมากไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ปกป็องและศุภณัฐ, 2014)

การศึกษาอาชีวศึกษาเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐทั้งหมดเป็นระบบราชการที่โครงสร้างการจัดการไม่มีประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการจัดการงานบริการถูกจำกัด ดังนั้นจึงเกิดผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐทั้งหมด วิทยาลัยไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ เป็นความชัดเจนว่าทรัพยากรในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐไม่อยู่ในภาวะการใช้ให้เป็นประโยชน์ที่ดีที่สุดได้เพราะว่าไม่มีการประสานงานในการดำเนินการและความซ้ำซ้อนของงาน ข้อจำกัดเหล่านี้ทำให้สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐไม่สามารถดึงดูดครูที่ฉลาดและดีที่สุดได้ ดังนั้นจึงยากสำหรับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐต่อการบรรลุผลสำเร็จที่ยอดเยี่ยมทางวิชาการ นอกจากนั้น วิทยาลัยยังไม่เป็นกลไกที่เป็นผลดีในการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ต่อแผนและนโยบายการพัฒนาประเทศ (ณัฐสิริ รัชย์เกียรติวงศ์, 2016)

การเปลี่ยนแปลงโจมตีสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาไทย ขณะที่วิทยาลัยถูกละเลยจนกระทั่งคุณภาพและสภาพลักษณะส่งผลกระทบต่อนักศึกษาและผู้มีส่วนร่วมคิดทั้งหมด ดังนั้นนักการศึกษาอาชีวศึกษาจึงสามารถเข้าถึงโอกาสต่องานที่ดีและการเป็นมืออาชีพต่ำกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย ในที่สุดครอบครัวของเขาจะเป็นกลุ่มครอบครัวที่รายได้ต่ำ บริษัทขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ดังนั้นธุรกิจจะมีต้นทุนสูงในการแข่งขัน และระบบการศึกษามีต้นทุนสูงขณะที่การชำระคืนต่ำ พอๆกับนักศึกษา

อาชีวศึกษาที่เรียนต่อมหาวิทยาลัย ในที่สุดผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการบรรจุผลสำเร็จต่ำ (ณัฐสิฎ รัชต์ เกียรติวงศ์, 2016)

หลายงานที่คาดหวังสู่การขับเคลื่อนความเติบโตทางเศรษฐกิจและการเคลื่อนที่ได้ง่ายไม่จำเป็นที่ ต้องการเส้นทางการศึกษาวิชาการแบบดั้งเดิม แทนเส้นทางอาชีวศึกษาที่รวมการฝึกงานและการฝึกฝนจาก การทำงานสู่เส้นทางการทำงานที่ไม่สิ้นสุดของอาชีพ (Jan Hodges OBE, 2014)

ในการจัดลำดับของการศึกษามากกว่า 40 ประเทศ กลุ่มประเทศ OECD ได้ทบทวนตรวจสอบ การศึกษาอาชีวศึกษาและระบบการให้ความรู้รอบโลกตั้งแต่ปี ค.ศ.2007 อธิบายว่า ลักษณะเด่นของระบบ การอาชีวศึกษาที่เข้มแข็งใน โลกตอบสนองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน ทักษะวิชาการที่เป็นส่วน สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถ ในการอ่านเขียนได้สร้างสู่หลักสูตรการศึกษาอาชีวศึกษา ทักษะ พื้นฐานเป็นที่ต้องการทั้งสำหรับงานและสนับสนุนการเรียนรู้ต่อไป

ดังนั้นหลักสูตรอาชีวศึกษาต้องการกำหนดทักษะพื้นฐานในการเข้า ต้องจัดการปัญหาจุดอ่อน และสำรวจทางสู่การบูรณาการทักษะพื้นฐานไปสู่หลักสูตรอาชีวศึกษา บางชนิดของการฝึกปฏิบัติและ หลักสูตรอาชีวศึกษามีผลมากที่ทำให้คนหนุ่มสาวหมดความสนใจการศึกษาวิชาการ และวิธีการที่ยืดหยุ่น เหมาะสมต่อผู้ ใหญ่ที่มีพันธะผูกพันกับบ้านและการทำงาน

จนถึงทุกวันนี้ นโยบาย การฝึกปฏิบัติและสถาบันที่เน้นการศึกษาอาชีวศึกษาและการฝึกฝน หลักสูตรอาชีวศึกษาพัฒนาหุ่นส่วนและเกี่ยวพันกับรัฐบาล นายจ้างและสหภาพการค้า (OECD, 2015)

หุ่นส่วนการค้าอาเซียนหลักใกล้เคียง ระบบการศึกษาไทยกำลังตามหลังสิงคโปร์ มาเลเซีย จีน ไต้หวัน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น ประเทศเหล่านี้มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างแข็งแรงและเชี่ยวชาญการ แข่งขัน ระบบการศึกษาไทยได้รับการกังวลท่ามกลางคนทำนโยบายเพราะว่าปลายปี ค.ศ.2015 เอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้กลายเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN) ซึ่งประกอบด้วย บรูไน กัมพูชา อินโดเนเซีย ลาว มาเลเซีย เมียนมาร์ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม เป็นหนึ่งของตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก (Kongkiti et al., 2012)

การปฏิรูปการศึกษา การแลกเปลี่ยนความรู้สากลเพิ่มขึ้นและความร่วมมือเชื่อมโยงช่องว่างเป็น ภาระกิจลำดับแรกสำหรับอาเซียนในการขับเคลื่อนการบูรณาการทางเศรษฐกิจไปข้างหน้า (Katherine Forestier, 2013)

วิทยาลัย การศึกษาอาชีวศึกษาและเทคนิคเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ การเพิ่มขึ้น ของจำนวนนักศึกษาเป็นการแสดงความท้าทายหลักของระบบเดิมที่ให้สิทธิสนับสนุนการศึกษาอย่างสูง หรือให้เปล่า รัฐบาลไทยกำลังพยายามกำหนดบทบาทที่เหมาะสมของประเทศและความสมดุลของ สถาบันเอกชนและภาครัฐ ทั้งหมดให้ความสำคัญกับการแข่งขันเพื่อทรัพยากรภายในภาคส่วนการศึกษา ระหว่างภาคการศึกษาและภาคส่วนอื่น (Altbach, Reisberg and Rumbley, 2009)

ลำดับความสำคัญของนโยบายภาครัฐมั่นใจว่าสถาบันการศึกษานับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทตลาดโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจฐานความรู้ของปัจจุบัน ถึงสำคัญสำหรับทุกชาติคือสู่ระบบการศึกษาที่ดีและการวางแผนยุทธศาสตร์สู่การปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ การเข้าถึงถึงอำนวยความสะดวกและประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร

การแข่งขันอย่างไม่หยุดนิ่งในการศึกษาระดับอุดมศึกษาและระดับการศึกษาอาชีวศึกษาที่ระดับชาติและสากลทำให้จำเป็นที่จะต้องบูรณาการระบบการศึกษาที่เป็นสองระดับไปสู่ความเป็นหนึ่งเดียว (Ahmad, Farley and Naidoo, 2013) ดังนั้นการศึกษานี้จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจขีดความสามารถและผลการดำเนินการในปัจจุบัน และตรวจสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐในประเทศไทย

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1) เพื่อสำรวจระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย
- 2) เพื่อตรวจสอบปัจจัยความสัมพันธ์ของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย
- 3) เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ข้อมูลหลักสำหรับโครงการวิจัยนี้มาจากผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาไทย, วิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูงทั้งหมดไม่สามารถถูกรวมอยู่ในการศึกษาเนื่องจากความยากในการเข้าถึง การศึกษานี้มุ่งศึกษาเฉพาะการค้นหา ภาวะผู้นำ ทรัพยากร ขีดความสามารถ และผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐเท่านั้น เป็นการประเมินผลลัพธ์ผลการดำเนินการทางอ้อมขององค์กรภายใต้การศึกษานี้

ขีดความสามารถ หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และการจัดการคน ทรัพยากรการเงินเกี่ยวข้องกับสภาพคล่อง ความน่าเชื่อถือ ข้อมูลทางการเงินที่เป็นประโยชน์ และการจัดการทางการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับข้อมูลทันสมัยอย่างยิ่งย่น นำเชื่อถือ ข้อมูลและสารสนเทศเป็นประโยชน์ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสภาพการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมและการศึกษา พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของพันธะสัญญาที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ

เกี่ยวข้องกับความเป็นเอกภาพขององค์การและความสัมพันธ์กับองค์การภายนอกของสถาบันการศึกษา
อาชีวศึกษาของรัฐในประเทศไทย

ผลการดำเนินการหมายถึงปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ผลลัพธ์ และประสิทธิภาพของ
สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐในประเทศไทย

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ หมายถึง วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยพัฒนศึกษา วิทยาลัยอุตสาหกรรม
ต่อเรือ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว วิทยาลัยประมง วิทยาลัย
เทคโนโลยีและการจัดการ และวิทยาลัยเกษตรและประมงในประเทศไทย

ทรัพยากร หมายถึง ทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรที่ไม่ใช่การเงินที่ได้รับการสนับสนุนจาก
รัฐบาล

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเชื่อศรัทธาที่ไว้วางใจได้ การสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยและการมี
ส่วนร่วม ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการตัดสินใจ และ
ปัญญาของผู้นำวิทยาลัยของไทย

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

- 1) บทที่ 1 บทนำ (งานวิจัยในอดีต, ความสำคัญและที่มาของปัญหา, วัตถุประสงค์, ขอบเขต
การศึกษา, วิธีดำเนินการศึกษา และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ)
- 2) บทที่ 2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเฟรมเวิร์ค (แนวคิดทฤษฎีองค์การ, ผลการ
ดำเนินการองค์การ, ชีตความสามารถองค์การ, แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ, แนวคิดทรัพยากรและเฟรมเวิร์ค)
- 3) บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย (หน่วยวิเคราะห์, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, การดำเนินการ,
การวัด, การรวบรวมข้อมูล, การวิเคราะห์ข้อมูลและสมมติฐาน)
- 4) บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการทดสอบสมมติฐาน
- 5) บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ (การอภิปรายผล, ข้อเสนอแนะและการวิจัยในอนาคต)

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ผู้บริหารของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐในประเทศไทยสามารถใช้ผลการศึกษาไป
ปรับปรุงหรือยกระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยให้สูงขึ้น
- 2) ผู้ทำนโยบายและผู้บริหารของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐในประเทศไทยสามารถใช้
ผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและปรับปรุงหรือยกระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของ
วิทยาลัยให้สูงขึ้น
- 3) องค์การภาครัฐอื่นๆสามารถใช้ขีดความสามารถและผลการวิจัยในการวิจัยนี้ไปจัดการ วิจัย
เพื่อปรับปรุงหรือยกระดับองค์การของตนให้สูงขึ้น

4) องค์กรภาครัฐและองค์กรอื่นๆ สามารถใช้ตัวแบบขีดความสามารถและผลการดำเนินการที่พบในการวิจัยนี้ไปปรับปรุงหรือยกระดับองค์กรตนเองให้สูงขึ้น

5) ผู้ทำนโยบายของรัฐบาลสามารถใช้ขีดความสามารถและผลการดำเนินการที่พบในการวิจัยนี้ไปกำหนดนโยบายและยกระดับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทยให้สูงขึ้น

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนตรวจสอบพิจารณาเอกสารขีดความสามารถองค์การของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม เช่น ทฤษฎี องค์การ ผลการดำเนินการองค์การ ขีดความสามารถองค์การ และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น เช่น ภาวะผู้นำ ทรัพยากร และลักษณะทางประชากร (ชนิด กลุ่ม อายุ และขนาด)

2.1 แนวคิดทฤษฎีองค์การ, ผลการดำเนินการองค์การ และขีดความสามารถองค์การ

(Organizational Theories, Organizational Performance and Capacity)

ส่วนนี้เริ่มต้นโดยทฤษฎีองค์การ ผลการดำเนินการองค์การ และขีดความสามารถองค์การ องค์ประกอบของทฤษฎีองค์การมุ่งเสนอความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม

2.1.1 ทฤษฎีองค์การ (Organizational Theories)

ทฤษฎีองค์การเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและอารมณ์ความรู้สึกของคน ขั้นตอนหรือกฎเกณฑ์ โครงสร้างหรือบทบาท ยุทธศาสตร์ และลักษณะทางประชากร; จุดมุ่งหมายและเป้าหมาย และพื้นฐาน ประวัติความเป็นมาขององค์การ องค์ประกอบพื้นฐานขององค์การคือระบบความคิดใหม่ ประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างคน บริบทสถาบัน พื้นฐานประวัติความเป็นมาและขั้นตอน ดังนั้นทฤษฎีองค์การมุ่งสนใจคน ขั้นตอน โครงสร้าง ยุทธศาสตร์และลักษณะทางประชากร (Van De Ven , 1986; Avolio and Gardner, 2005)

พฤติกรรมของคนหรือความต้องการของประชาชนขององค์การถูกอ้างอิงในภาคปฏิบัติทฤษฎี องค์การ พฤติกรรมและความต้องการของคนหรือประชาชนเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม อารมณ์และความรู้สึก

2.1.1.1 ประชาชน (People)

ทฤษฎีองค์การอธิบายพฤติกรรมของคนและความต้องการของมนุษย์โดยการอธิบาย วัฒนธรรม อารมณ์และความรู้สึก ซึ่งเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อ วัฒนธรรมของคน อารมณ์ และความรู้สึกเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญสำหรับการพัฒนาองค์การ วัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ จัดการที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์การ (Rappaport, 1995; Leidner and Kayworth, 2006). วัฒนธรรมองค์การพิจารณาค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การ

วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาสูงมาก (Cooper, 2000; Kim and Lee, 2006). บรรทัดฐานที่ถูกกำหนดในพฤติกรรมองค์กรที่สำคัญ (เช่น รายได้ อาชีพ และระดับการศึกษา) เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ องค์กรที่ยิ่งใหญ่ต้องการมีวัฒนธรรมของวินัยที่สร้างสรรค์ (Venkatesh and Morris, 2000; Collins, 2001)

ทัศนคติและวัฒนธรรมไม่ถูกพิจารณาอย่างแบ่งแยกแต่วิธีการที่แตกต่างถูกใช้ให้บรรลุผลสำเร็จเป้าหมายองค์กรเหมือนกัน ทัศนคติของแต่ละคนมีอิทธิพลต่อกระบวนการ กลไกและการสนับสนุนการจัดการองค์กร (Damanpour et al., 2009; Guldenmund, 2007; Stein, 1995)

ค่านิยมส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อค่านิยมองค์กร บางค่านิยมมาจากการพัฒนาทางศีลธรรมและความพึงพอใจของความต้องการส่วนบุคคล ค่านิยมอื่นๆ เป็นค่านิยมร่วมกัน ที่ระดับอุตสาหกรรม ความแตกต่างในค่านิยมของประเภทการเลือกนวัตกรรมสามารถเพิ่มกำไรจากการดำเนินการได้ (Vardi and Wiener, 1996; Damanpour et al., 2009)

ความรู้สึกของคนความรู้สึกไม่ดีของสมาชิกองค์กรขณะที่ยังคงกำลังเผชิญกับปัญหา เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเหนื่อยล้าท่ามกลางคนในองค์กร (Zapf, 2002) อาการเหนื่อยล้าเป็นการตอบสนองระยะยาวต่ออารมณ์ความตึงเครียดที่เรื้อรังระหว่างบุคคลในการทำงาน องค์ประกอบของความเหนื่อยล้า การเยาะเย้ยถากถางและความไม่มีประสิทธิภาพ เมื่อเชื่อมโยงลักษณะเฉพาะสู่อาณาจักรการทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีคุณค่าต่อสุขภาพประชาชนและสวัสดิภาพ (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001)

กระบวนการขั้นตอนขององค์กรสัมพันธ์กับกฎเกณฑ์ ขั้นตอนกระบวนการทำงานถูกกำหนดโดยกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ มันกำหนดจำนวนขั้นตอนของการทำงานจากจุดเริ่มต้นถึงสิ้นสุด กฎเกณฑ์มากขึ้นตอนมาก ต้นทุนค่าใช้จ่ายมาก และเสียเวลามาก

2.1.1.2 กระบวนการ (Process)

ทฤษฎีองค์การอธิบายขั้นตอนการทำงานสัมพันธ์กับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎเกณฑ์และข้อบังคับ ขั้นตอนการทำงานมีอิทธิพลต่อองค์การแม้ว่าขั้นตอนการทำงานอาจจะเป็นปัญหาเล็กน้อย มันมีผลต่อความไว้วางใจและการเริ่มต้น การปราศจากการจัดการขั้นตอนการทำงานร่วมกันการสร้างจะถูกยุติลงต้นทุนผลผลิตจะสูงขึ้นและแผนการใหม่ๆ จะไม่เป็นที่เข้าใจ ขั้นตอนการทำงานมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงและประสิทธิผลขององค์การมันถูกควบคุมโดยองค์การที่ขับเคลื่อนสังคม ความเห็นสาธารณะ พรรคการเมือง และชนชั้นสูง (Kim and Mauborgne, 1997; Soule and Olzak, 2004) เงื่อนไขที่เข้าใจยากในกระบวนการทำงานสามารถเบี่ยงเบนองค์การจากความสำเร็จได้ เงื่อนไขหลักดั้งเดิมที่สำคัญของสภาพการมีอยู่คือความเป็นเจ้าของ (เช่น สถานะทางกฎหมาย ฯลฯ) ผลิตผลองค์กร และกระบวนการทำงานเกี่ยวกับระบบราชการ (Cheng and Van De Ven, 1996; Bozeman and Bretschneider, 1994).

การสื่อสารในเน็ตเวิร์ค การจัดการกระบวนการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการบรรลุผลสำเร็จความพึงพอใจ (Edelenbos and Klijn, 2006) องค์กรทำงานให้คุณค่าความช่วยเหลือและ

การดูแลสวัสดิภาพ การดูแลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง (เช่น ความยุติธรรม การสนับสนุนของผู้ดูแล และรางวัลขององค์กรและสภาพการทำงานที่ชื่นชอบ) ถูกเชื่อมโยงกับองค์การ มันถูกสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ชื่นชอบของลูกจ้าง (เช่นความพึงพอใจในงาน อารมณ์เชิงบวก) และองค์การ (เช่น พันธสัญญาที่กระทบผลการดำเนินการ และพฤติกรรมอดทนที่ลดลง) ความสัมพันธ์เหล่านี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการที่ถูกยอมรับโดยทฤษฎีสันับสนุนขององค์การ: ความเชื่อของลูกจ้างที่ว่าการทำงานขององค์การเป็นความสุขุมรอบคอบ เป็นความรู้สึกลักษณะผู้ मदช่วยขององค์การ เป็นการเติมเต็มความต้องการทางสังคมและความคาดหวังรางวัลจากการดำเนินการ (Rhoades and Eisenberger, 2002)

ระบบข้อมูลข่าวสารอธิบายคนหรือพฤติกรรมขององค์การ มันไหลรวมประชาชน องค์การ และเทคโนโลยีไปด้วยกัน (Hevner et al., 2004)

กฎเกณฑ์ที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม กฎเกณฑ์และความสามารถเรียนรู้ขององค์การตั้งอยู่บนการนำสถาบันการศึกษาอาชีพศึกษา (Lam, Poon and Chin, 2008)

ขั้นตอนมีผลต่อการแพร่หลายและประสิทธิผลขององค์การ องค์การสาธารณะยุ่งยากและกำกวมต้องการการประสานงานรองรับภารกิจ กฎเกณฑ์และข้อกำหนดที่ยุ่งยากจำนวนมากทำให้้องค์การสาธารณะทำงานช้ามากกว่าองค์การเอกชน (Rainey and Bozeman, 2000; Alford, 2002) ขั้นตอนวางอยู่บนนวัตกรรมเมื่อการเรียนรู้ขององค์การต้องการการปรับปรุงขั้นตอนขององค์การ ครู การพัฒนาองค์การของโรงเรียน การปฏิบัติการและการพัฒนาการวิจัย และการพัฒนามืออาชีพของครูต้องการผู้สนับสนุน นวัตกรรมถูกมุ่งหมายที่การรวมครู ครูนักเรียน นักการศึกษาครูในพันธมิตรสู่การออกแบบและพัฒนาฐานการแข่งขันการจัดการการศึกษาอาชีพศึกษาใหม่เพื่อนักเรียน (Seezink, Poell and Kirschmer, 2010)

โครงสร้างขององค์การเชื่อมโยงกับบทบาทและการควบคุมที่กำหนดคนในองค์การ การรวมศูนย์อำนาจหรือการกระจายอำนาจในองค์การขึ้นอยู่กับโครงสร้าง

2.1.1.3 โครงสร้าง (Structure)

ทฤษฎีองค์การอธิบายโครงสร้างองค์การโดยการอธิบายบทบาทและการควบคุมคนในองค์การ เป็นการอธิบายการรวมศูนย์อำนาจและการกระจายอำนาจ โครงสร้างมีอิทธิพลต่อองค์การ ไม่ว่าอำนาจจะถูกรวมศูนย์หรือกระจายขึ้นอยู่กับการแข่งขันขององค์การ (Ingram and Clay, 2000) โครงสร้างและธรรมชาติสามารถทำให้ประชาชนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การว่าทำอะไร ทำไมและอย่างไร (Lynn, Heinrich and Hill, 2000)

โครงสร้างองค์การจะถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงที่สุดเช่นเดียวกับความต้องการของชุมชน บุคคลและครอบครัว (Bryson, 1988) บทบาทขององค์การสาธารณะมีทั้งโอกาสและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าการสร้างสุขสบายต่อสาธารณะ การทำความเข้าใจของประชาชนขององค์การจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์การและสาธารณะ (Kent and Taylor, 2002; Moynihan and Pandey, 2007).

บทบาทปรับปรุงองค์การ โรงเรียนที่เป็นทางการยึดส่วนสำคัญของบทบาททางสังคมหน้าที่ของการฝึกอบรมและการศึกษา โรงเรียนมุ่งปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การให้ประสบการณ์การศึกษาปกติเพื่อให้นักเรียนทั้งหมดสู่การปรับปรุงการอ่านเขียนและความสามารถทางคณิตศาสตร์และพัฒนาสู่ความเป็นผู้ใหญ่ (Wilms, 1983) บทบาทแก้ปัญหาค่าการประสานงานและการถูกยึดเน้น ยกระดับการประสานงานให้ได้ผลดีและควบคุมผู้ความซื่อสัตย์อย่างมั่นใจและยึดหยุ่น (Boschma, 2005)

บทบาทและระบบเครือข่ายสังคมมีผลต่อโครงสร้างและการจัดการระบบเครือข่ายไม่เพียงมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการองค์การทั้งหมดแต่มีผลทางบวกต่อตัวแปรที่อ่อนล้าด้วย ยิ่งกว่านั้นยังมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อทรัพยากรองค์การและยกระดับผลการดำเนินการ องค์การกับความสามารถสูงทาง IT จะนำไปสู่ผลที่ดีกว่าในการการควบคุมธุรกิจบนความหลากหลายของกำไรและการวัดผลการดำเนินการฐานต้นทุน ((Barley, 1990; Meier and O'toole, 2001 and Bharadwaj, 2000) ความไว้วางใจแสดงบทบาทสำคัญในการส่งผลกระทบต่อกระบวนการการเจรจาต่อรองและแลกเปลี่ยนการกระทำให้บรรลุผลสำเร็จ ความไว้วางใจเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องทำอย่างชัดเจนในการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การ (Zaheer, McEvily and Perrone, 1998)

เทคโนโลยีในองค์การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและหน้าที่ เป็นหนทางใหม่ของการจัดการองค์การและการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีเป็นกระบวนการกฎหมายสามารถทำความเข้าใจลึกซึ้งในบทบาทพื้นฐานในสถานที่ทำงานได้ (Odikowski, 2000) เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารให้ผลผลิตการแข่งขันสูงเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์สำหรับผู้จัดการที่ต้องการประเมินความสำเร็จที่เป็นไปได้สำหรับการริเริ่มเทคโนโลยีใหม่และช่วยเข้าใจตัวขับเคลื่อนการตอบรับเพื่อออกแบบการแทรกแซงอย่างมีการควบคุมสถานการณ์ (รวมทั้งการฝึกอบรม การตลาด ฯลฯ) เป้าหมายอยู่ที่ประชาชนผู้ใช้ (Venkatesh et al., 2003)

การพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของทุกคน สังคมและสถานภาพวัฒนธรรมปัจจุบัน ทั้งๆที่การสนทนาที่หลากหลายบนการเรียนรู้ที่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ผลลัพธ์การเรียนรู้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและข้อมูลข่าวสารในการศึกษา ภาคการศึกษาและโดยเฉพาะการศึกษาคอมพิวเตอร์ยังปรับวิธีการเก่าแก่ของการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Roger Chao Jr, 2017)

ยุทธศาสตร์องค์การเกี่ยวข้องกับความรู้และการเรียนรู้ที่สามารถปรับระบบความคิดของ คนในองค์การไปสู่การปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงสู่ความอยู่รอดและการเติบโต

2.1.1.4 ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ทฤษฎีองค์การอธิบายยุทธศาสตร์เพื่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง แนวคิดสภาพแวดล้อม องค์การเกี่ยวข้องกับความสำเร็จที่สภาพแวดล้อมมององค์การและและยุทธศาสตร์มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อ ความอยู่รอดและเติบโตขององค์การต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ยุทธศาสตร์มี อิทธิพลต่อองค์การมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย โครงสร้าง เหตุการณ์ วัตถุประสงค์ และการพิสูจน์ประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์การ (Agranoff and McGuire, 1998).

ยุทธศาสตร์อาจเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการอำนาจการควบคุม สภาพแวดล้อม พันธ สัญญา และความต้องการไปสู่การได้เปรียบในการแข่งขัน (Banerjee, 2001). ยุทธศาสตร์ต้องอยู่ในแนว ทางการสร้างของผู้นำ วิสัยทัศน์และคุณค่า เพื่อที่สามารถมอบอำนาจทีมงานและแต่ละคนและติดตามผล การดำเนินการพันธสัญญาขององค์การที่สามารถดำเนินการองค์การบรรลุเป้าหมาย (Kogut and Kulatilaka, 2001; Fry, 2003) สภาพแวดล้อมมององค์การที่ไม่เหมือนกันสามารถมีอิทธิพลต่อการดำเนินการ การเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ยุทธศาสตร์การปรับปรุงคุณภาพที่แตกต่างกัน ยุทธศาสตร์สำหรับการ ดำเนินการระดับสูงต้องใช้เวลาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม (Grol et al., 2007; Rivkin, 2000).

การพัฒนาองค์การบางอย่างเหมือนการเพิ่มองค์การความสามารถเฉพาะทางให้ สร้างสรรค์และใช้ความรู้ร่วมกัน ส่วนประกอบหลักของงานโดยการพัฒนาติดตามข้อได้เปรียบประกอบด้วย (1) ทุนสังคมทำให้การสร้างสรรค์ทุนปัญญาง่ายขึ้น (2) องค์การเป็นสื่อเข้าไปสู่การพัฒนาในระดับสูงของทุน ทางสังคม (3) บริษัทที่มีความได้เปรียบเหนือตลาดในการสร้างและร่วมทุนทางปัญญา (Nahapiet and Ghoshal, 1998)

ความรู้ถูกมองเหมือนมีอยู่ภายในตัวคนแต่ละคนและบทบาทสำคัญขององค์การคือการ ประยุกต์ความรู้มากกว่าการสร้างความรู้ หลักการออกแบบขององค์การ(เฉพาะทางการวิเคราะห์การบังคับ บัญชาและการกระจายอำนาจการตัดสินใจ) และความสัมพันธ์ของขอบเขตแนวนอนและแนวตั้งของ องค์การอธิบายโดยความรู้ วิธีการฐานของความรู้ขยายแสงใหม่ตามแนวโน้มมนวัตกรรมมององค์การที่ใช้ ใน ปัจจุบันและมีการอ้างการไปถึงสำหรับการปฏิบัติการจัดการระยะไกล (Grant, 1996) ความรู้เป็นพลัง ขับเคลื่อนไม่หยุดนิ่งและอยู่ในเครือข่ายของผู้กระทำ ดังนั้นต้องดำเนินการขับเคลื่อนจากความรู้ที่เป็น ทรัพยากรไปสู่ความรู้ที่เป็นกระบวนการในองค์การเป็นระบบกิจกรรมฐานความรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง (Spender, 1996)

สมรรถนะพลวัตเป็นชุดกระบวนการที่สามารถระบุลักษณะได้ เช่น การพัฒนาผลผลิต การทำการตัดสินใจยุทธศาสตร์ และการเป็นพันธมิตร ในตลาดพลวัตอย่างกลางๆสมรรถนะพลวัตคล้าย แนวคิดดั้งเดิมของงานประจำ มีรายละเอียดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ กระบวนการมั่นคงด้วยผลลัพธ์ที่สามารถ พยากรณ์ได้ การเรียนรู้กลไกที่เป็นที่รู้จักดีนำสู่การปฏิบัติสมรรถนะพลวัต (Eisenhardt and Martin, 2000)

การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอน การมองที่ผลมีห้องในองค์การสำหรับเปิดใจกว้างในชุมชนวิชาการนำไปสู่ความหลากหลายของรูปแบบของการเชื่อมต่อระหว่างทฤษฎีและข้อมูล (Langley, 1999)

ยุทธศาสตร์ที่แตกต่างสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ความสัมพันธ์ของความแตกต่างในโครงสร้าง การจัดเตรียมเครือข่ายวัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์ทั้งหมด และการสาธิตชนิดยุทธศาสตร์เครือข่ายสามารถดำเนินการเครือข่ายในองค์การเดียวได้ (Agranoff and McGuire, 1998). หน้าที่การผลิตเหมือนตัวแทนการจัดเตรียมทรัพยากรสู่การจัดการการเปลี่ยนแปลงภายใน องค์การเหมือนยุทธศาสตร์โครงการองค์การชั่วคราว (Turner and Müller, 2003).

ลักษณะทางประชากรขององค์การสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ พื้นฐานประวัติความเป็นมาและคุณลักษณะ เป็นตัวกำหนดลักษณะองค์การว่าเป็นองค์การสาธารณะ องค์การเอกชน หรือองค์การไม่แสวงหากำไร

2.1.1.5 ลักษณะทางประชากร (Demography)

ทฤษฎีองค์การอธิบายลักษณะทางประชากรขององค์การโดยการอธิบายพื้นฐานประวัติความเป็นมาขององค์การที่ชี้ลักษณะขององค์การว่าเป็นองค์การสาธารณะ องค์การเอกชนหรือองค์การไม่แสวงหากำไร แตกต่างที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์แต่ต้นสามารถชี้บอกลักษณะคุณสมบัติประชากรขององค์การได้ ลักษณะทางประชากรขององค์การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การ เป้าหมายและวัตถุประสงค์เสมือนรากฐานขององค์การที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น การศึกษา สุขภาพ อุตสาหกรรม การบริการ ฯลฯ บุคลิกลักษณะขององค์การอธิบาย ชนิด กลุ่ม ลักษณะทางภูมิศาสตร์ วัฒนธรรมและความใกล้ชิดในองค์การ และจะนำประชาชนใกล้ชิดกันและสื่อสารกันซึ่งจะเพิ่มความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความก้าวหน้า ภูมิศาสตร์ วัฒนธรรมและความใกล้ชิดสถาบันจัดให้บริษัทเข้าถึงเฉพาะ ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกว่า ข้อมูลข่าวสารดีกว่า สิ่งกระตุ้นอำนาจ และความได้เปรียบอื่นที่ยากลำบากการเชื่อมโยงในระบอบ (Porter, 1998)

ลักษณะทางประชากรขององค์การ ประเภท เพศ กลุ่ม และอายุ เป็นสิ่งอธิบายว่าเกิดอะไรขึ้นในปัจจุบันและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ลักษณะองค์การเป็นตัวชี้พฤติกรรมพฤติกรรมภายในองค์การ ตัวอย่างชนิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่เหมาะสม เช่น ประเภทตั้งใจหาประโยชน์ส่วนตัว หาประโยชน์องค์การ และสร้างการทำลาย (Lawrence, 1997; Vardi and Wiener, 1996). เช่นเดียวกันกับเพศและประสบการณ์ ลักษณะองค์การสามารถสะท้อนว่าเพศและประสบการณ์เชิงลบส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน การออกจากงาน และความเด่นในงาน ประสบการณ์ความไม่สุภาพในสถานที่ทำงานทำให้กังวลใจและรวมตัวกันสูงขึ้น อย่างไรก็ตามดัชนีสุขภาพทางกายและทางจิตไม่มีความสัมพันธ์กัน (Cortina et al., 2001). ยิ่งกว่านั้น อายุและขนาดขององค์การเป็นสิ่งสำคัญและการจัดสรรงบประมาณรัฐบาลสามารถบอกถึงสถานะและขนาดขององค์การ

ความสำคัญของเป้าหมายมีอิทธิพลต่อลักษณะองค์การ ผลการดำเนินการขององค์การ ประกอบด้วยประสิทธิผลของการจัดการ วัตถุประสงค์ของการบริการลูกค้า และประสิทธิผลของคุณภาพงาน การอำนวยความสะดวก การประเมินผลและความก้าวหน้าในการจัดลำดับความสำคัญ เป้าหมายมีผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิผลของการจัดการ (Chun and Rainey, 2005).

ตาราง 2.1 โครงประกอบประกอบขององค์การ

องค์ประกอบขององค์การ	ลักษณะที่สำคัญ
ประชาชน (People)	วัฒนธรรม (ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น) อารมณ์และความรู้สึกของคนในองค์การ
กระบวนการ (Process)	กฎ ข้อบังคับ กำหนดขั้นตอนกระบวนการดำเนินการเพื่อความคุ้มครองคนในองค์การ
โครงสร้าง (Structure)	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานของคนในองค์การเป็นโครงสร้างแบบรวมศูนย์อำนาจ หรือกระจายอำนาจ
ยุทธศาสตร์ (Strategy)	การไปสู่เป้าหมายขององค์การอย่างมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เป็นจริง
ลักษณะประชากร (Demography)	จุดมุ่งหมายแรกเริ่มของการจัดตั้งองค์การ และพื้นฐานประวัติความเป็นมาขององค์การ

2.1.2 ผลการดำเนินการองค์การ (Organizational Performance)

แนวคิดผลการดำเนินการขององค์การเป็นองค์ประกอบส่วนใหญ่อันหนึ่งของปริมาณผลผลิต คุณภาพผลผลิต ผลลัพธ์และประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยผลการดำเนินการขององค์การส่วนใหญ่มุ่งเน้นเกี่ยวกับปริมาณผลผลิต คุณภาพผลผลิต ผลลัพธ์และประสิทธิภาพ ผลการดำเนินการองค์การเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วัฒนธรรม อารมณ์และความรู้สึกเป็นการหาวัตถุประสงค์และระบบเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูลไปสู่การระบุและแก้ไขปัญหา หลายปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการองค์การ ทักษะคนทำงาน ความพึงพอใจต่องาน และการลาออกเป็นทัศนคติคาดหวังจะได้รับความยุติธรรมในงาน และผลการดำเนินการ (Aryee, Budhwar and Chen, 2002) การวัดผลการดำเนินการขึ้นอยู่กับเป้าหมายและชนิดขององค์การว่าเป็นองค์การสาธารณะ องค์การเอกชนหรือองค์การไม่แสวงหากำไร การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาทั้งหมดของผลการดำเนินการองค์การเกี่ยวข้องกับปริมาณผลผลิต คุณภาพผลผลิต ผลลัพธ์และประสิทธิภาพ ผลการดำเนินการองค์การขององค์การสาธารณะเป็นอิทธิพลจากประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

และคามยุติธรรม ผลการดำเนินการองค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในงาน พันธสัญญา การจูงใจและพฤติกรรมของคนในองค์การ (Bryson, 1988; Kim, 2005) ผลการดำเนินการองค์การสามารถวัดได้จากรายได้ ประสิทธิภาพ การจ้างงาน การพัฒนาคุณลักษณะ ความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ การตรวจสอบภายใน ความสัมพันธ์แรงงาน วัฒนธรรมองค์การ ชื่อเสียงองค์การและการตรวจสอบการพัฒนาต้นทุน (Cameli and Tishler, 2004) ผลการดำเนินการองค์การสามารถวัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการดำเนินการองค์การด้านปริมาณขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและปริมาณผลผลิต ผลการดำเนินการองค์การด้านคุณภาพขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือ คุณภาพ นวัตกรรมและศีลธรรมของพนักงาน (Verbeeten, 2008) ผลการดำเนินการองค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพโดยการสร้างผลผลิตและคุณภาพบริการ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Meier et al., 2006; Meyers, Verhoest and Beuselink, 2006) ผลการดำเนินการสามารถวัดจากคุณภาพการบริการและประสิทธิภาพงาน (Letangule and Letting, 2012) การดำเนินการระบบสุขภาพจะเกี่ยวข้องกับรายได้และคนสูงอายุ (Blendon, Kim and Benson, 2001)

โดยปกติคุณภาพผลการดำเนินการถูกวัดการจัดการที่เน้นผลรวมระหว่างการวัดการใช้ประโยชน์ ทรัพยากร คุณภาพ และความสามารถในการแข่งขันขององค์การ (Marshall et al., 2000; Yousef, 2000; Brignall and Modell, 2000) ผลการดำเนินการภาครัฐเกี่ยวข้องกับการยกระดับคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณะ การเพิ่มพูนผลการบริหารจัดการ (โดยการต่อสู้การคอร์รัปชัน การลดความเป็นรัฐราชการ) การขยายคุณภาพความยุติธรรมและการศึกษา เช่นเดียวกับองค์การภาคเอกชนกระตุ้นการจัดการธุรกิจ โครงสร้างธรรมาภิบาล เน้นเป้าหมาย การควบคุม ยุทธศาสตร์ และการจัดองค์การ (Mihaiu, Opreana and Gristescu, 2010; Cuervo and Villalonga, 2000)

การวัดผลการดำเนินการขึ้นอยู่กับองค์การว่าเป็นองค์การภาครัฐ องค์การเอกชน องค์การไม่แสวงหากำไร หรือองค์การอื่น การวัดหลายอย่างขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์การ การวัดผลการดำเนินการเป็นความต้องการมีกระบวนการดำเนินการนโยบายที่ยุติธรรมและเพิ่มการควบคุมจากวิธีการสู่เป้าหมายอย่างมีเหตุผล ความแตกต่างในการจัดการการทำงานจะเป็นสาเหตุที่แตกต่างในการดำเนินการและผลการดำเนินการ (Townley, Cooper and Oakes, 2003) การวัดหลายมิติของผลการดำเนินการจะเป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง (Modell, 2001) การวัดการวัดผลการดำเนินการเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจประกอบด้วย 1) การพัฒนาระบบการวัดโดยเปรียบเทียบประเทศอื่น (เช่น ใบริบรองพลเมืองและรางวัลคุณภาพ) 2) การวัดความพึงพอใจของลูกค้า (เช่น จำนวนข้อตำหนิเกี่ยวกับผลผลิต) 3) การวัดปริมาณงาน (เช่น ผลกระทบของโครงการต่อลูกค้า) (Kouzmin et al., 1999) การวัดผลการดำเนินการ วัสดุ สติศาสตร์พิจารณาจากสถิติทางการเงิน (เช่น รายได้สุทธิ ปริมาณขายรวม) ค่าสถิติทางต้นทุน เช่น ค่าขนส่ง ค่าแรง) การวัดวัตถุดิบและผลผลิต (เช่น จำนวนผลผลิตที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงที่ได้รับ) และการวัดคุณภาพ (เช่น การใช้เวลาในระบบรวม) (Chow, Heaver and Henriksson, 1994)

การวัดผลการดูแลรักษาประกอบด้วยศูนย์รักษาคณไข้ การควบคุมสถานการณ์ การวางแผนและการจัดวางเป้าหมายความร่วมมือ การแก้ปัญหาและการติดตามสนับสนุน (Glasgow et al., 2005) การ

วัดผลการดำเนินการของระบบสาธารณสุขประกอบด้วยความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อม ภารกิจ ชีตความสามารถเชิงโครงสร้าง กระบวนการและผลลัพธ์ (Handler, Issl and Turnock, 2001)

ในเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ ผลการดำเนินการดูแลรักษาเป็นความพึงพอใจของคนไข้ เช่นคุณภาพในการป้องกันการป้องกันและรักษาโรค (Perlin, Kolodner and Roswell, 2004) ในการวิจัยด้านสุขภาพผลการดำเนินการคือคุณภาพการดูแลรักษา ทัศนคติและปัจจัยอื่น การจัดการการดูแลสุขภาพภาครัฐ ประสิทธิภาพสูงกว่าภาคเอกชน (Arah et al., 2006; Hollingsworth, Dawson and Maniadakis, 1999)

การจัดการ การดำเนินการ ความสามารถเฉพาะด้านและการทำงานเป็นทีม คือผลการดำเนินการ ผู้ให้การดูแลรักษา ผู้จัดการ ผู้จัดทำนโยบายภายนอกในการปรับปรุงผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องของการดูแลรักษาอย่างเข้มงวด (Shortell et al., 1994)

การวัดผลการดำเนินการของยุทธศาสตร์ความสำเร็จเป้าหมายป้องกันผลลัพธ์ที่เป็นลบที่ถูกเผยแพร่เพื่อการแข่งขันการกำหนดผลผลิต การห้ามการผูกขาด การจำกัดการแสดงความคิดเห็น การจำกัดผลผลิตอย่างมียุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปสู่การวัดผลการดำเนินการ และใช้ทัศนคติกระบวนการผลการดำเนินการไปสู่การวัดผลผลิต (De Bruijn, 2002).

ผลการดำเนินการที่ถูกเผยแพร่สู่ระบบเครือข่ายจะรวดเร็ว แม่นตรงและน่าเชื่อถือ (Syed-Ikhsan and Rowland, 2004) ในบริษัทระบบเครือข่าย กำไรทั้งหมดในตัวเสริมเป็นบทเรียนที่ดีสำหรับการผลิต โดยการรวมเข้าด้วยกันขององค์การ (Stuart, Hoang and Hybels, 1999) ระบบเครือข่ายมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการองค์การ ระบบเครือข่ายมีผลกระทบต่อตัวแปรต้นและตัวแปรอิสระของตัวแปรทางภูมิศาสตร์ ลักษณะทางภูมิภาคมีอิทธิพลต่อการบูรณาการศูนย์นวัตกรรมให้ยกระดับสูงขึ้น (Whittington, Owen-Smith and Powell, 2009)

การจัดการระบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ไม่เพียงผลการดำเนินการองค์การโดยรวมแต่ยังเป็นผลบวกในตัวแปรการทำงานด้วย (Meier and O'Toole., 2001) บริษัทที่ขับเคลื่อนสู่การเป็นธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์มูลค่าธุรกิจจะขับเคลื่อนจากการใช้จ่ายไปสู่ความสามารถขององค์การ ทรัพยากรทางการเงินเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาชาติ ขณะที่ความสามารถของเทคโนโลยีสำคัญมากในการพัฒนาประเทศ เทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่แข็งแกร่งที่สุดสำหรับมูลค่าทางธุรกิจ ในทำนองเดียวกัน ทรัพยากรทางการเงิน ขอบเขตโดยรวม สภาพแวดล้อมที่ควบคุมยังคงมีส่วนสนับสนุนมูลค่าธุรกิจด้วย ขนาดธุรกิจมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ ความเฉื่อยโครงสร้างในการรวมบริษัทขนาดใหญ่จะทำให้ธุรกิจขับเคลื่อนช้าลง ความกดดันจากการแข่งขันจะขับเคลื่อนบริษัทไปสู่การปรับตัว แต่มูลค่าธุรกิจจะเพิ่มขึ้นโดยทรัพยากรภายในขององค์การ เช่น ความพร้อมทางเทคโนโลยีมากกว่าความกดดันจากภายนอกขององค์การ (Zhu et al., 2004)

หลายองค์การอ้างว่าตัวชี้วัดของผลการดำเนินการประกอบด้วย การคลัง (ผู้ถือหุ้น รายได้มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ฯลฯ) ผลผลิต(หน่วยผลิต) ผลกระทบ(การบรรลุผลมาตรฐาน คุณภาพ ระดับการบริการ ฯลฯ) การตอบสนอง(ความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างภายในและภายนอกและอื่นๆ) เวลา

(ความเร่งของการตอบสนองหรือการหมุนรอบ การบรรลุผลสำเร็จเปรียบเทียบตารางเวลา จำนวนงานค้าง เวลาออกสู่ตลาด เวลาที่ได้รับมอบ ฯลฯ) (Esu and Inyang, 2009) การประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวข้องกับกับความยุติธรรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการบริการของเจ้าหน้าที่และการปรับปรุง (Andrews Rhys, Boyne and Walker, 2006) ผลการดำเนินการที่ดีของงานขึ้นอยู่กับจิตบริการและเกี่ยวข้องกับคำสั่ง คุณภาพ และความแม่นยำของผลการดำเนินการที่เกิดผล (Vichita Vathanophas and Jintawee Thai-ngam, 2007)

บางองค์การอ้างว่าผลการดำเนินการองค์การเกี่ยวข้องกับการฝึกฝนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ และความไว้วางใจได้ (Gould-Williams, 2003) ผลการดำเนินการเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ เป็นพลวัตที่สุด การจัดการกระบวนการไปสู่ทุนปัญญาที่พัฒนาสามารถยกระดับความสามารถการ สร้างสรรค์คุณค่าได้ การจัดการทุนปัญญาสามารถให้กำไรจำนวนมากของ การลดเวลา การประหยัด ต้นทุน และการสร้างสรรค์มูลค่าใหม่ (Edvinsson, 1997) ผลการดำเนินการของธุรกิจที่ 3 ประโยชน์การ ฝึกฝนทรัพยากรมนุษย์มีราคาหุ้นที่สูงขึ้น (Vogus and Welbourne, 2003) ระบบรางวัลฐานผลการ ดำเนินการสามารถรวมกลุ่มอย่างเป็นบวกด้วยระดับความสามารถรวมความรู้พนักงาน (Kim and Lee, 2006)

ในองค์การเอกชนผลการดำเนินการของผู้ประกอบธุรกิจขึ้นอยู่กับความจริงที่ว่าอัตราแรงงาน เหมือนอัตราต้นทุนแรงงาน ประชาชนทำงานให้ความสำคัญเงินเป็นผลการดำเนินการ (Pfeffer, 1998) ผล การดำเนินการมีผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์โดยการใช้งบประมาณ (Abemethy and Brownell, 1999)

ในองค์การสาธารณะผลการดำเนินการขององค์การเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ กฎเกณฑ์ของรัฐบาล แสดงบทบาทสำคัญมากสำหรับการพัฒนาองค์การ (Zhu et al., 2004) ผลการดำเนินการขององค์การ สาธารณะต้องการการตอบสนองจากผู้รับบริการ เช่น การทำงานร่วมกันและการยอมทำตาม ซึ่งสำคัญ สำหรับผลการดำเนินการองค์การที่ได้ผลดี (Alford, 2002) ผลการดำเนินการขององค์การกำลังปรับการ กำหนดเป้าหมายลูกค้าให้เหมาะสมทำให้การทำความเข้าใจบทบาทความสำคัญของภาวผู้นำ การ ประสานงานระหว่างหน้าที่ การเก็บรวบรวมและการแพร่กระจายของข้อมูลลูกค้าในการจัดกระบวนการ เปลี่ยนรูปแบบ (Kennedy, Goolsay and Amould, 2003) ผลการดำเนินการที่ปรากฏในการดำเนินการ แสดงถึงความต้องการสำหรับผลการรวมกันและบูรณาการของมิติที่แตกต่างกัน (Verhoest et al., 2004)

นโยบายการศึกษานานาชาติวางความกดดันไปที่ระบบโรงเรียนเพื่อเปลี่ยนแปลง ขึ้นอยู่ กับผลการดำเนินการของนักเรียน คุณภาพของการศึกษาโรงเรียน หุ้นส่วนทางสังคมและนโยบายการ เรียนรู้ตลอดชีวิต (Deissinger, 2015) การปฏิรูปการศึกษาดูมศึกษาเน้นกลไกการประเมินคุณภาพและการ สร้างการรับประกัน การประกันคุณภาพถูกสนทนาทั้งการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาและมัธยมศึกษา ระบบความคิดของการใช้การขับไล่ไปสู่อาชีพศึกษาเป็นการลงโทษสำหรับผลการดำเนินการที่แย่ (Tomusk, 1995)

วิทยาลัยตรวจวัดการกำหนดเป้าหมายบนฐานวิชาการ วัฒนธรรมสังคมและการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ ผลการดำเนินการวัดบนการพูดภาษาอังกฤษ (Koul et al., 2009) ผลผลิตความรู้ยังคงถูกเพ่ง ความสนใจ การเพิ่มผลผลิตปัญญาได้รับการยอมรับ มีอาชีพได้รับการสนับสนุนไปสู่การพัฒนาเป็น หุ่นส่วนสำหรับการผลิตความรู้ ดำเนินการสู่ความต้องการฝึกฝนอาชีพศึกษา (Vieira, Nascimento, and Lopes Vieira, 2013) การทำงานในชั้นเรียนของนักเรียนเหมาะสมมากที่จะนำไปสู่การฝึกฝนอาชีพศึกษาที่ ศึกษาในมหาวิทยาลัย กลไกหลักเป็นการประเมินวิชาของผลการดำเนินการการศึกษาที่สำคัญ ความน่าจะเป็นของความสำเร็จที่มหาวิทยาลัย และการคาดหวังอย่างเป็นวิชาการ (Becker and Hecken, 2009)

ความสำคัญของการศึกษาและการฝึกอบรมให้ การเพิ่มขึ้นของการดำเนินการ สถาบันการศึกษาด้วยประสิทธิภาพระดับสูง สถาบันการศึกษาเทคนิคและอื่นๆเปิดเผยแพร่กระจาย สนับสนุนในประสิทธิภาพการวัดและทฤษฎี (Abbott and Doucouliagos, 2002) การฝึกฝนประยุกต์ไปสู่ ความต้องการเครือข่ายจำลองและปรากฏถึงงานที่เลือกปฏิบัติอย่างได้ผลดี ความชำนาญและความสำเร็จ ภารกิจต้องการทีมงานทั้งภายในภายนอกระดับสูงและการสนับสนุนการฝึกฝน (Swezey et al., 1998)

การศึกษาอาชีพศึกษาและระบบการฝึกฝนมีสองลักษณะ คือ 1) การทดสอบการเข้าถึงและ รูปแบบของการมีส่วนร่วม 2) การแสดงความคิดเห็นผลกระทบการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการศึกษา แต่ละคนในทักษะรูปแบบของสถาบัน (Jacob and Solga, 2015) กลไกองค์การในการฝึกฝนไปเป็นความ เข้าใจและอันตรายของการเลือกปฏิบัติไปสู่การยกย่อง ใบอนุญาตองค์การเหมือนการสนับสนุนผลการ ดำเนินการของผู้สมัครงาน (Imdorf and Leemann, 2012)

ผลการดำเนินการเกี่ยวข้องกับนักเรียนเป็นความเข้าใจตัวเอง ความสนใจ ค่านิยมและ ทักษะคติ มนุษย์สัมพันธ์และปัญหาพฤติกรรม การบรรลุผลสำเร็จทางการศึกษาและตัวแปรทาง บุคลิกลักษณะเป็นลักษณะเด่นของนักเรียน คุณภาพของนักเรียนจะสูงขึ้นเมื่อเขาถูกเลือกจากประชาชน มากขึ้น (Karayanni, 1985)

ผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยวางอยู่บนฐานการจัดแบ่งประเภทและขนาด ตัวแปร หลักสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มคือการวัดเชิงปริมาณ คะแนนระดับการวัดและการวัดคุณภาพการสอนและ การวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง (Erdoğmuş and Esen, 2016) ผลการดำเนินการของนักเรียนใน มหาวิทยาลัยคือทักษะภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ (Tai, Pan, and Lee, 2015) นักเรียนผู้เริ่มการศึกษา หลังการศึกษามัธยมที่วิทยาลัยชุมชนหน่วยกิตสะสมเกี่ยวข้องในการจ้างงานอย่างมาก (Monaghan and Attewell, 2015)

ผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีพศึกษาอุดมศึกษาและมัธยมศึกษา มี วัตถุประสงค์คือ ภาระงาน หลักการ รูปแบบ กำไร (สำหรับนักเรียนสถาบันการศึกษามีอาชีพ และภาค อาชีพ) การบูรณาการการศึกษาและการผลิต ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษามีอาชีพและนายจ้าง เป็นเหมือนหุ่นส่วนทางสังคม ตัวชี้วัดผลการดำเนินการคือหุ่นส่วนทางสังคม (Shaidullina et al., 2015)

ผลการดำเนินการของคนทำงานและมืออาชีพระดับกลางคือ สถานะทางสังคมและการควบคุมคุณภาพการฝึกฝนทักษะคนทำงานและมืออาชีพระดับกลางที่ได้รับการรับรองประสิทธิผลของส่วนบุคคลและกลุ่ม; ชนิดของภารกิจกรรมการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในการแข่งขันมืออาชีพ จำนวนการประเมินและการเรียนรู้คุณภาพ (Masalimova and Chibakov, 2016)

ประชากรนักเรียนวิทยาลัยชุมชนกลายเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมือนกันมากขึ้นในภูมิภาคชั้นทางสังคมและคะแนนทดสอบ การแก้ปัญหาหนึ่งไปถึงการคงปัญหาผลการดำเนินการวิทยาลัยชุมชนควรแยกเป็น 3 ส่วนคือ การฝึกอบรมอาชีพศึกษาตามแบบภาคเอกชน จัดระบบแยกสาขา 2 ปีของ 4 ปี และส่วนที่ 3 ศูนย์ชุมชนสำหรับคอร์สประโยชน์ชุมชน (Brint, 2003) ส่วนใหญ่ของนักเรียนวิทยาลัยชุมชนต้องการความช่วยเหลือทางคณิตศาสตร์ การบรรลุผลสำเร็จความมีประสิทธิภาพคณิตศาสตร์ระดับวิทยาลัยเป็นผลการดำเนินการวิชาการ ผลลัพธ์วิชาการของนักเรียนคือผู้ซึ่งเริ่มความต่อเนื่องและสมบูรณ์จากวิทยาลัยชุมชนด้วยหนังสือรับรองสถาบัน (Bahr, 2013)

แนวคิดของหลักสูตรตั้งใจสู่ความก้าวหน้าแต่ละคนไปสู่ผลการดำเนินการที่ทำงานมีผลดีและสมบูรณ์ การสนับสนุนที่เพียงพอในที่ทำงานเหมือนสถาบันการศึกษาเน้นบทบาทที่ว่บรรทัดฐานและการฝึกฝนทางสังคมว่าองค์ประกอบสถานที่ทำงานแสดงการควบคุมสนับสนุนแต่ละบุคคลและเรียนรู้ไปสู่การทำงาน การมีส่วนร่วมอย่างสมบูรณ์เป็นวิชาที่นำไปสู่การสนับสนุนประโยชน์ของผู้จัดการผู้ร่วมงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิต เช่นเดียวกันกับความตั้งใจของผู้เรียนรู้คนทำงานเขาเอง แนวคิดนี้ให้ทางที่ดีของการคิดเกี่ยวกับหลักสูตรมากกว่าการฝึกฝนการมีส่วนร่วม (Billett, 2006)

งานของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาถูกนำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ด้วยผลลัพธ์ผลการดำเนินการ นักการศึกษาต้องการดำรงรักษาการผูกติดไปสู่การฝึกปฏิบัติและธรรมเนียมมนุษย์เพื่อยืนยันตัวแบบที่แคบที่สุดที่เป็นตัวแทนยุทธศาสตร์ (Hyland, 1994) การผลิตงานเป็นความรับผิดชอบแรกของผู้นำ เวลาควรให้เพื่อผู้นำสู่ความสำเร็จ สถาบันมีมาตรฐานชัดเจนว่าเพื่ออะไรที่ถูกต้องคาดหวังอำนาจการขององค์กร (Pangaro et al., 2003)

ตาราง 2.2 โครงประกอบประกอบของผลการดำเนินการองค์การ

องค์ประกอบของผลการดำเนินการ	ลักษณะของผลการดำเนินการ
ปริมาณผลผลิต (Quantity Output)	ปริมาณผลผลิตที่เกิดขึ้นของกระบวนการแต่ละขั้นตอนขององค์การ
คุณภาพผลผลิต (Quality Output)	คุณภาพผลผลิตที่เกิดขึ้นของกระบวนการแต่ละขั้นตอนขององค์การ
ผลลัพธ์ (Outcome)	ผลลัพธ์สุดท้ายของปริมาณและคุณภาพของกระบวนการการผลิตขององค์การ
ประสิทธิภาพ (Efficiency)	การใช้ทรัพยากรและเวลาในกระบวนการบรรลุผลสำเร็จเป้าหมายขององค์การ

2.1.3 ขีดความสามารถองค์การ (Organizational Capacity)

การอธิบายพื้นฐานประวัติความเป็นมาของขีดความสามารถองค์การและการกำหนดขีดความสามารถองค์การได้รับการยอมรับที่แตกต่างดังนี้ 1) ทรัพยากร 2) ความสามารถ และ 3) ผลลัพธ์ ชนิดความแตกต่างที่กำหนดของขีดความสามารถองค์การคือ ก) โครงสร้างพื้นฐาน ข) การจัดการ ค) ความรู้ และการเรียนรู้ และ ง) ความร่วมมือ

2.1.3.1 พื้นฐานของขีดความสามารถ (Foundation of Capacity)

การสร้างชิ้นงานหลักของขีดความสามารถได้ถูกปฏิรูปตั้งแต่ ทศวรรษ 1980 ขณะที่องค์การภาครัฐยังคงไม่จัดการปัญหาที่ซับซ้อนในห้อยู่ในแนวเดียวกัน หน่วยงานถูกคาดหวังในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน ต้องการผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วย 1) คำนิยามอย่างกว้างของผลลัพธ์สาธารณะ 2) มุมมองที่ขยายกว้างขึ้นของบทบาทรัฐบาลและขนาดความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ระหว่างรัฐบาลและพลเมือง และ 3) วิธีการพลวัตที่เพิ่มขึ้นไปสู่การบริหารสาธารณะ (Bourgon, 2010)

ขีดความสามารถของโครงการในการได้อย่างต่อเนื่องของประโยชน์ที่ตั้งใจในเวลาระยะยาวคือความยั่งยืน ชุมชนได้รับการเข้าถึงความรู้ท้องถิ่น ทักษะและทรัพยากรที่ต้องการทำกิจกรรมให้สมบูรณ์ในสภาพแวดล้อมไปสู่ออนาคต เช่นเดียวกับกับการตอบสนองและการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์อย่างเข้ากับสถานการณ์ (Naccarella et al., 2007; Goldberg and Bryant, 2012).

องค์การภาครัฐประเมินผลการดำเนินการโดยการประเมินขีดความสามารถที่นโยบายการประสานงานกันและกิจกรรม (การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับประชาธิปไตย การประสานงาน และความสามารถ

ในการตรวจสอบทางการเมือง) ความร่วมมือและความเสมอภาค (Preskill and Torres 1999; Wollmann, 2004; Kendall et al., 2012; Cohen et al., 2013)

พื้นฐานสำคัญสำหรับการสร้างขีดความสามารถคือ ภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรและสติปัญญา หน้าที่ส่วน คุณภาพการจัดการโครงการ การพัฒนาองค์การ การพัฒนาแรงงานและการพัฒนาชุมชน การตรวจสอบการยอมรับผู้จัดการระดับกลางของการช่วยภาวะผู้นำร่วมเข้าใจแนวโน้มองค์การ และขีดความสามารถสำหรับภาวะผู้นำ (Baillie et al., 2009; Fredericksen et al., 2000; Gore, 2011)

ระยะเวลาของขีดความสามารถของรถยนต์ถูกสร้างขึ้นตั้งแต่เริ่มต้น(การประเมินความพร้อมและการพัฒนาเส้นทางดำเนินการมาตรฐาน) แล้วฝึกอบรม(ฝึกฝนทีมงานและอื่นๆที่ต้องการบนการฝึกฝนที่ดี) การติดตามตรวจสอบ(การสร้างสรรคส์สนับสนุนและเชื่อมั่นด้วยมาตรฐานคุณภาพ) และการจัดการ(การออกแบบระบบไปสู่การจัดการที่เป็นหนึ่ง) (Vian et al., 2013)

ขีดความสามารถเป็นการพัฒนาให้ดีขึ้นของความไว้วางใจต่อเพื่อน (Cosner, 2009) แผนงานและองค์การสามารถถูกกำหนดเป็นความเพียงพอของปัจจัยนำเข้า(ความรู้ ทรัพยากรการเงิน บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม หน้าที่ส่วนยุทธศาสตร์การจัดการที่ดี ฯลฯ) การทำให้บรรลุผลแผนงานหรือการดำเนินการองค์การให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ขีดความสามารถองค์การและความยั่งยืนของแผนงานเป็นผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยของต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ (Cassidy, Leviton and Hunter, 2006)

ขีดความสามารถการแนะนำที่เข้มแข็งถูกสร้างโดยธรรมชาติ มีส่วนทำให้ความเป็นองค์ประกอบแข็งแกร่งมากขึ้นแต่ก่อเกิดผลที่กำกวม (Koch, 2008)

ขีดความสามารถที่เป็นทรัพยากรเป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่กระบวนการการผลิตขององค์การ เป็นวิธีการดึงดูดทรัพยากรไปสู่องค์การจากบริบท (คน การเงิน เทคนิค ทรัพยากรความรู้) และลักษณะทรัพยากรที่เป็นทั้งจับต้องได้และจับต้องไม่ได้

ทรัพยากรที่เป็นเหมือนความสามารถองค์การ ขีดความสามารถเป็นกลไกขององค์การที่ได้ดูดทรัพยากรสำหรับเส้นทางที่กำหนดที่ผลิตความสามารถองค์การ ความรู้ขององค์การ การเปลี่ยนรูปทรัพยากรไปสู่ผลิตและขีดความสามารถการจัดการ

ขีดความสามารถที่เป็นเหมือนความสามารถแข่งขันองค์การ เป็นขีดความสามารถประสิทธิภาพขององค์การและผลกระทบเชิงบวกของผลการดำเนินการองค์การ

แนวคิดหลักของขีดความสามารถประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ ทรัพยากร ความสามารถและความสามารถในการแข่งขัน แนวคิดของขีดความสามารถองค์การประกอบด้วย 1) ทรัพยากร- ปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการการผลิตขององค์การที่เป็นผลสู่ความสามารถพื้นฐานของงานองค์การ 2) ความสามารถ- ความสามารถในการดึงดูดและรวบรวมทรัพยากรในการดำเนินการบนเส้นทางที่กำหนดของความสามารถองค์การ 3) ความสามารถในการแข่งขัน- ทรัพยากรและความสามารถที่ถูกเชื่อมโยงไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ (Bryan, 2011)

การพัฒนาขีดความสามารถเป็นการรวมขีดความสามารถย่อยและองค์ประกอบการจัดระบบตามลำดับ ภารกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า ยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำ การจัดการ และวัฒนธรรมเป็นหมวดหลักของขีดความสามารถที่ ให้อำนาจและความรับผิดชอบสำหรับกลุ่มผู้กระทำที่บริหารและสนับสนุน ด้วยวิธีนั้นผู้ผลการดำเนินการ ขีดความสามารถย่อยคือ ขีดความสามารถขององค์การสถาบัน คน ความรู้ เทคนิค และทรัพยากร (Eisinger 2002; Sobek and Agius, 2007; Van Loon et al., 2010)

ขีดความสามารถองค์การของการกำหนดปกติเป็นธรรมชาติที่คลุมเครือ ขีดความสามารถดำเนินอยู่บนการเป็นแนวคิดยากที่จะหาในตำราเกี่ยวกับสถาบันการศึกษาอุดมศึกษา ขาดความแม่นยำใกล้เคียงระบบความคิดที่ถูกบันทึกโดยนักวิชาการ เป็นผลของการแสดงการกำหนด นักวิชาการกำหนดกำหนดขีดความสามารถอย่างคร่าวๆ แม้ว่าขีดความสามารถสำคัญถูกอ้างถึงบ่อยเหมือนเป็นตัวแปรสำคัญในการวิเคราะห์องค์การ นักวิชาการมีการกำหนดแนวคิดและองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ไม่มีมิติของคนส่วนใหญ่ที่ชัดเจนว่าอะไรก่อให้เกิดขีดความสามารถองค์การ

เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศหรือ ICT นำความได้เปรียบในหุ่นยนต์ การจำลองเสมือนจริง เทคโนโลยีคลาวด์ ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีอื่น เป็นลักษณะแสดงออกโดยการหลอมละลายของเทคโนโลยีและการไม่ชัดเจนของเส้นระหว่างที่เกี่ยวกับธรรมชาติ การรับส่งข้อมูลด้วยตัวเลข และลักษณะทางชีววิทยาของชีวิต เทคโนโลยีเหล่านี้ถูกพยากรณ์สู่การมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อชีวิตเราทุกวัน รวมทั้งเส้นทางการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเราเตรียมคนรุ่นหนุ่มสาว และการศึกษาใหม่คนรุ่นปัจจุบันสำหรับการเปลี่ยนแปลงงาน สังคม และสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม (Roger Chao Jr, 2017)

ขีดความสามารถหลักที่เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นความท้าทายอนาคตที่ยิ่งใหญ่ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการคิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ที่รู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวที่เพิกเฉยต่อส่วนของข่าวสาร เพราะการใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองประหยัดความพยายาม มุมมองดั้งเดิมเห็นว่าการตัดสินใจกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองอธิบายความคลาดเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่กว่าการกำหนดโดยตัวแบบสถิติหรือเหตุผล (Gigerenzer and Gaissmaier, 2011)

เครือข่ายของคอมพิวเตอร์สื่อสังคมสามารถสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมลูกค้าเสมือนจริงที่ซึ่งชุมชนออนไลน์ของผลประโยชน์จากธุรกิจที่กำหนดโดยรอบ เครื่องหมายการค้า หรือผลผลิต ขีดความสามารถเหล่านี้เดิมคุณค่าให้ธุรกิจเหมือนขีดความสามารถที่ดูซับซ้อน (Culnan, McHugh and Zubillaga, 2010)

ขีดความสามารถที่ดูซับซ้อนมีผลกระทบต่อผลการดำเนินการองค์การและปัจจัยบริบทมีผลต่อขีดความสามารถที่ดูซับซ้อน ศักยภาพของขีดความสามารถดูซับซ้อนมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ เช่น ความได้เปรียบในการแข่งขัน นวัตกรรม และผลการดำเนินการองค์การ (Volberda, Foss and Lyles, 2010)

การสังเคราะห์การป้องกันและระบบการเปลี่ยน (ซึ่งกลั่นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมและการทำความเข้าใจไปสู่รูปแบบผู้ใช้ได้อย่างเป็นมิตร) ระบบสนับสนุนการป้องกัน (อันซึ่งให้การฝึกอบรม

การช่วยเหลือทางเทคนิคหรือสนับสนุนอื่นๆ ไปสู่ผู้ใช้) และระบบการส่งมอบการป้องกัน (อันซึ่งดำเนินการนวัตกรรมในโลกการปฏิบัติ) ไซ้โดยชนิดที่แตกต่างของผู้มีส่วนได้เสีย (เช่น เจ้าของกองทุน ผู้ปฏิบัติ ผู้วิจัย) ให้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองทำความเข้าใจกับความต้องการ อุปสรรค และทรัพยากรของระบบที่แตกต่างกัน (Wandersman et al., 2008)

ต้นทุนและความรู้เป็นพื้นฐานขององค์การ องค์ประกอบสมบูรณ์โดยความรู้บริบทที่กำหนด ต้นทุนสำหรับกิจกรรมเป็นความต้องการลักษณะที่กำหนดและการออกแบบ การถ่ายโอนความรู้ การควบคุม และการทำงานประสานงานกัน (Dibbem, Winkler and Heinzl, 2008)

ข้อมูลการรวมขีดความสามารถและทรัพยากรจำเป็นเป็น เศรษฐกิจ กำลังคน การฝึกอบรม การบริการ และนโยบายต้องการยกระดับการบริการ (Belfer, 2008)

ความก้าวหน้าในเทคโนโลยีมีผลในการเพิ่มโอกาสสำหรับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและลูกค้า ระหว่างลูกค้า และระหว่างองค์การ เป้าหมายปฏิสัมพันธ์สะท้อนความสามารถขององค์การต่อปฏิริยาลูกค้าแต่ละคนและประโยชน์ของข้อมูลข่าวสารจากปฏิสัมพันธ์ที่สำเร็จสู่การบรรลุผลสำเร็จความสัมพันธ์ลูกค้าที่สามารถสร้างกำไรได้ (Ramani and Kumar, 2008)

ความรู้ที่เป็นที่รู้จักเหมือนพลวัตปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนจากสิ่งซึ่งผลลัพธ์ที่ปรับตัวได้ (เช่น การเรียน นวัตกรรม และความสามารถในการปรับตัว) ความรู้สร้างองค์การ (Uhl-Bien, Marion and McKelvey, 2007)

ความรู้และการเรียนรู้เป็นความเชี่ยวชาญขององค์การไปสู่การเรียนรู้ทำในสิ่งของอย่างแตกต่างและฝังรากในนโยบายใหม่และการปฏิบัติภายในกระบวนการองค์การที่มีอยู่ ประกอบด้วย ก) ความเชี่ยวชาญที่สามารถปรับตัวได้: ความเชี่ยวชาญขององค์การในการเรียนรู้และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเหมือนเป็นผลโดยพันธะสัญญาการจัดการในการเรียนรู้ ทักษะคิดเชิงระบบ และการเปิดเผยสู่การทดลอง และขยายสู่สิ่งที่ความรู้ถูกดูดซับและบูรณาการภายในองค์การ ข) ความเชี่ยวชาญดูดซับ: งานประจำองค์การและกระบวนการ โดยที่องค์การพัฒนา คล้ายและประยุกต์ความรู้ใหม่ กระบวนการหลักประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ ความเหมือนและการจัดหมวดหมู่ ค) การปฏิบัติการเรียนรู้ขององค์การ: ความสามารถถูกประกาศสู่การปฏิบัติทุกวัน ตัวแปรหลักประกอบด้วยประสบการณ์แต่ละวันและความสัมพันธ์ที่ผ่านมา (Bryan, 2011)

สาธารณะต้องการไว้วางใจความซื่อสัตย์และขีดความสามารถจัดการข้อมูลข่าวสารของรัฐบาลหรือองค์การที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับกับความไว้วางใจ โครงสร้างพื้นฐานและการจัดการโครงสร้างพื้นฐาน พลเมืองแต่ละคนตัดสินใจปรับตัวสู่การบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ใหม่โดยด่วน นำหนักผลได้และความเสี่ยง (Horst, Kuttuschreuter and Gutteling, 2007)

เครื่องมือการทำการตัดสินใจสามารถถูกใช้โดยตัวแทนรัฐบาลในการวางแผนสำหรับการขนส่งฉุกเฉินน้ำท่วม ถูกกำหนดสำหรับการตัดสินใจการรักษาระบบการกระจายทรัพยากรสำหรับความเสียหายน้ำท่วมชนบท ตัวแปรการตัดสินใจประกอบด้วยโครงสร้างขององค์การที่ช่วยชีวิต ที่ตั้งของคลัง

ทรัพยากรที่ดูแลรักษา การกระจายทรัพยากรที่ดูแลรักษาภายใต้ความจำกัดของขีดความสามารถ และการกระจายทรัพยากรที่ดูแลรักษา การขนส่งในสภาพความเป็นจริงคือประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาที่ถูกเสนอ (Chang, Tseng and Chen, 2007)

องค์การสามารถทำผลกำไรผลการดำเนินการเป็นจริงได้เมื่อสมาชิกปรับตัวโครงสร้างภายนอกของทุนสังคมอย่างซ้ำๆ ไปสู่การเปลี่ยนแปลงทรัพยากรที่ต้องการ ภายในองค์การของการจัดการองค์การของความสัมพันธ์หุ้นส่วนภายในผู้ความแตกต่างทั้งแนวตั้งและแนวนอนและการบูรณาการเป็นผลพลวัตของทุนสังคมองค์การ ขีดความสามารถสามารถปรับตัวและผลการดำเนินการได้ (Maurer and Ebers, 2006)

หุ้นส่วนเอกชนและสาธารณะที่เปลี่ยนแปลงสามารถรวมได้ต้องการการจัดการอย่างระมัดระวังระหว่างรัฐและการควบคุมทางสังคม การขยายเครือข่ายภาครัฐและเอกชนเป็นสิ่งสำคัญเพิ่มขึ้นในการวางแผนและพัฒนา ในหลายจุดหมายปลายทางความสัมพันธ์ทางการและไม่เป็นทางการระหว่างรัฐบาลท้องถิ่นและอุตสาหกรรมมีผลที่สามารถพิจารณาได้บนขีดความสามารถของจุดหมายไปสู่การควบคุมความสัมพันธ์รัฐและเอกชน (Dredge, 2006)

ห้าปัจจัยสำคัญมีอิทธิพลต่อการขยายความยั่งยืนประกอบด้วย ก) โครงการสามารถถูกปรับเวลาได้ ข) ผู้ชนะเลิศคือการนำเสนอ ค) โครงการเหมาะสมด้วยภารกิจองค์การและขั้นตอนการดำเนินการ ง) ประโยชน์สู่สมาชิกทีมงานและหรือลูกค้าพร้อมรับรู้ จ) ผู้มีส่วนได้เสียในองค์การอื่นให้การสนับสนุน (Scheirer, 2005)

การปรับตัวถูกประสานงานและร่วมดำเนินการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง และกำหนดขีดความสามารถที่ปรับตัวได้ของความสัมพันธ์แนวตั้งเป็นความสามารถในการดำเนินการประสานงานและร่วมดำเนินการตอบสนองผู้จัดหาและผู้จัดหาหลังของให้ทั้งหมดไปสู่การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการขั้นตอนที่แตกต่างกันแตกต่างในข้อตกลงของขีดความสามารถในการปรับตัวได้และผลการดำเนินการ ความแตกต่างผลการดำเนินการข้อตกลงทั้งหมดของการจัดหาเพิ่มเป็นหน้าที่ความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถในการปรับตัวและความต้องการการปรับตัวร่วมกับการแลกเปลี่ยนและไม่เพียงสอดคล้องระหว่างรูปแบบธรรมาภิบาลและความอันตรายดำเนินการ (Gulati, Lawrence and Puranam, 2005)

หุ้นส่วนห่วงโซ่การผลิตกำลังต่อสู้ในกระบวนการเชื่อมโยงกันที่สามารถทำให้ร้ายวร้ายได้ (คณะกรรมการที่ผันแปรได้ คุณภาพสูง และความได้เปรียบ) การร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการสร้างโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่ยอมรับให้ได้รับการแปรรูปกระบวนการจากหุ้นส่วนไปสู่การสร้างสรรคความรู้ใหม่ ขีดความสามารถที่ดูดซับได้หมายถึงชุดงานประจำองค์การและกระบวนการอันซึ่งองค์การได้รับ ดูดซึม เปลี่ยนแปลง และการใช้ความรู้เพื่อผลิตความสามารถองค์การอย่างมีพลวัต (Malhotra, Gosain and El Sawy, 2005)

ขีดความสามารถสำเร็จการจัดแนวและความสามารถในการปรับตัวโดยเกิดขึ้นพร้อมกันที่ระดับหน่วยธุรกิจ บริบทถูกจัดลักษณะโดยการรวมกันของความยืดหยุ่น ข้อบังคับ การสนับสนุนและการไว้วางใจทำให้สะดวกขึ้น ความถนัดอยู่กึ่งกลางระหว่างความสัมพันธ์ของลักษณะบริบทและผลการดำเนินการ (Gibson and Birkinshaw, 2004)

ขีดความสามารถในการถ่ายโอนความรู้และความเป็นนัยของความรู้ต้องการการขยายตัวระหว่างประเทศที่มีผลสำเร็จ ถูกจำแนกระหว่างขีดความสามารถถ่ายโอนขององค์กรที่พัฒนาความรู้ (แหล่งถ่ายโอนขีดความสามารถ) และที่องค์การหาการเข้าถึงความรู้ (การรับถ่ายโอนขีดความสามารถ) (Martin and Salomon, 2003)

องค์การนำในเครือข่ายการผลิตเฟื่องความสนใจที่การสร้างสรรค์ การเจาะส่วนแบ่งตลาดและการปกป้องตลาดเพื่อหยุดผลิตและเพิ่มการจัดการบริการไปต่อ ขณะการจัดการขีดความสามารถถูกยกออกจากระดับท้องถิ่นไปสู่การดำเนินการระดับโลก เครือข่ายการผลิตอาศัยการจัดการระบบการเชื่อมโยงภายในขององค์การและการจัดการขีดความสามารถผู้จัดหาไปสู่การลดต้นทุนการดำเนินการ สร้างขนาดเศรษฐกิจภายนอกขนาดใหญ่และลดความเสี่ยงสำหรับผู้ปฏิบัติเครือข่าย (Sturgeon, 2002)

ประชาชนใช้ขีดความสามารถดำเนินการเพื่อสร้างคุณค่าในสองทางหลักโดยการถ่ายโอนและการเปลี่ยนความรู้ภายในและภายนอกไปสู่องค์การ การดำเนินการยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์อย่างไรและการหลีกเลี่ยงอุปสรรคอย่างไรที่ร่วมกันป้องกันและการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมที่จัดส่วนสำคัญของยุทธศาสตร์พื้นฐานความรู้เป็นจุดมุ่งหมายที่การปรับปรุงขีดความสามารถไปสู่การกระทำทั้งภายในและภายนอกองค์การ (Sveiby, 2001)

ความสามารถและกระบวนการหลักต้องการความร่วมมือ ไปสู่การอำนวยความสะดวกสู่ความสำเร็จ ขีดความสามารถความร่วมมือเหมือนขีดความสามารถสมาชิก ขีดความสามารถความสัมพันธ์ ขีดความสามารถองค์การ และขีดความสามารถโครงการ เป็นการอธิบายยุทธศาสตร์สำหรับการสร้างองค์การแต่ละชนิด (Foster-Fishman et al., 2001)

ความสามารถองค์การไปสู่ความก้าวหน้าความร่วมมือการผลิตว่าความพยายามที่ยั่งยืน และสนับสนุนการยกระดับผลการดำเนินการองค์การ ประกอบด้วย ก) การประเมินทรัพยากรการเงินที่เพิ่มขึ้น ข) การประเมินทรัพยากรที่ไม่ใช่การเงินที่เพิ่มขึ้น ค) การบรรลุผลสำเร็จเพิ่มขึ้นในความน่าเชื่อถือ และขอบธรรมขององค์การ

การจัดการเป็นความสามารถในการจัดการขององค์การไปสู่การใช้ประโยชน์ขีดความสามารถพื้นฐานและทรัพยากรที่สามารถจัดการได้ เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ ประกอบด้วย ก) การจัดการรวมที่ภาวะผู้นำ ผู้ให้วิสัยทัศน์และการปฏิบัติเป็นผู้บูรณาการระบบการจัดการ ข) ผู้ดำเนินการยุทธศาสตร์ที่เข้มแข็งไปสู่ผู้จัดการเหมือนการกำหนดและดำเนินการความเชี่ยวชาญพลวัตที่ผลการปรับปรุงผลการดำเนินการองค์การ

การบริหารขององค์กรและขีดความสามารถองค์กรคือระบบการบริหารพื้นฐาน โครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ก)การวางแผนและดำเนินการระบบทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การรับสมัครคนเข้าทำงานถึงการเกษียณ ข)การวางแผนและดำเนินการระบบการจัดการข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วย คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ความสามารถของข้อมูลและการใช้ประโยชน์ ค)การวางแผนและดำเนินการระบบการจัดการทางการเงิน ประกอบด้วยกระบวนการจัดทำงบประมาณและกระบวนการตรวจสอบได้ทางการเงิน ง)การวางแผนและดำเนินการระบบการจัดการทรัพย์สิน ประกอบด้วยการดูแลรักษาอาคารสิ่งก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวก (Bryan, 2011)

โดยสรุปมิติที่สำคัญและชนิดของขีดความสามารถองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐาน คือ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน และเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร การจัดการที่เป็นความสามารถของภาวะผู้นำ และพันธสัญญาของผู้มีส่วนได้เสีย ความรู้และการเรียนรู้ที่เป็นความสามารถในการเรียนรู้ไปสู่การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ความร่วมมือที่เป็นความสามารถพยายามและสนับสนุนที่ยั่งยืนในการยกระดับผลการดำเนินการองค์กรให้สูงขึ้น

2.1.3.2 ขีดความสามารถที่สำคัญ (Important Capacity)

1) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

ทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่าคนไม่สามารถเป็นทรัพย์สินหลักขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนโครงสร้าง คนเปลี่ยนทั้งหมดเสมอ การทำทนายเป็นการจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การยกระดับทักษะการทำงานให้สูงขึ้น องค์กรทั้งหมดเน้นความสำคัญทรัพยากรมนุษย์สูง ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำให้บริษัทให้มีอิทธิพลต่อลูกค้าและประสิทธิผลองค์กร (Mithas, Ramasubbu and Sambamurthy, 2011) ทีมที่สมาชิกมีการศึกษาระดับปริญญาเอกในการดำเนินการโดยตรงจะถูกประเมินให้มีมูลค่าสูง (Hsu, 2007) องค์กรที่ซึ่งทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรมได้จะมีมูลค่าสูงขึ้น (Vogus and Welbourne, 2003) พลังดำเนินการที่สำคัญของทรัพยากรมนุษย์คือความไว้วางใจและผลการดำเนินการองค์กร (Gould-Williams, 2003) การจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปสู่ประโยชน์ได้ เช่น เส้นทางการเรียนรู้ที่สูง เวลาการนำที่สั้น การประหยัดต้นทุน และการสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ (Edvinsson, 1997)

ทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินการองค์กรที่ซึ่ง

สัมพันธ์กับพฤติกรรมของประชาชนในองค์กรบริการ (Sun, Aryee and Law, 2007) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจลูกค้า พันธสัญญาและผลลัพธ์ของลูกค้า (Takeuchi, Chen and Lepak, 2009)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐแตกต่างจากองค์กรภาคเอกชน ผลการดำเนินการของพนักงานองค์กรภาครัฐเกี่ยวข้องกับการเมืองในองค์กร (Vigoda, 2000) พนักงานองค์กรภาคเอกชนจะให้เหตุผลการใช้จ่าย ดังนี้ 1)อัตราค่าจ้างเป็นต้นทุนค่าแรง 2)การตัดอัตราแรงงานจะลดต้นทุนค่าแรง 3)ค่าจ้างเป็นต้นทุนทั้งหมดขององค์กร 4)การรักษาต้นทุนค่าแรงที่ระดับต่ำสามารถทำ

ให้องค์การแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 5) การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่แต่ละคนจะสามารถปรับปรุงผลการดำเนินการให้สูงขึ้นได้ 6) คนทำงานเพื่อเงิน (Pfeffer, 1998)

เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วทีมงานและนายจ้างมีความกังวลใจเพิ่มขึ้น (Woodward et. al., 1999) การตอบสนองนักลงทุนเริ่มต้นและอยู่รอดในระยะยาวสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์และรางวัลพื้นฐานขององค์การ (Welbourne and Andrews, 1996)

คำถามสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินการ ยังคงไม่สามารถมีคำตอบได้ แม้ว่าทฤษฎีจำนวนมากสามารถดำเนินการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการดำเนินการและการจัดการการดำเนินการทรัพยากรมนุษย์ (Guest, 2011)

2) ทรัพยากรการเงิน (Financial Resources)

ทรัพยากรการเงินเกี่ยวกับสภาพคล่อง ความน่าเชื่อถือ ข้อมูลทรัพยากรการเงินที่เป็นประโยชน์และการจัดการการเงิน ความสามารถขององค์กรมีอิทธิพลต่อทรัพยากรการเงินและประสิทธิภาพขององค์กร (Mithas, Ramasubbu and Sambamurthy, 2011) การวัดทางการเงินมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการองค์กรและลดต้นทุนลง การตรวจสอบการวัดทางการเงินและไม่ใช้การเงินของผลการดำเนินการจะเปิดเผยว่าการวัดทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินการองค์กร (Sterman, Reppenning and Kofman, 1997) การวัดทางการเงินขึ้นอยู่กับชนิดของอุตสาหกรรม (ความเป็นพลวัต ความไว้วางและความซับซ้อน) และความสามารถของ IT (Stoel and Muhanna, 2009)

ประสบการณ์ในความสำเร็จทางการเงินจะเพิ่มความเป็นไปได้ของต้นทุน (Hsu, 2007) การใช้หรือไม่ใช้การเงินสามารถมีผลอย่างมากต่อความสามารถในการเลือกโครงสร้างห่วงโซ่การผลิตโลก เช่น ความต้องการที่ตั้งและจำนวนสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการผลิตและการจ้างที่ตอบสนองความต้องการโลก (Ding, Dong and Kouvelis, 2007)

ความสามารถในการควบคุมระบบการตรวจสอบและงานประจำขององค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพได้ และสามารถลดต้นทุนในระยะยาวได้ (Sterman, Reppenning and Kofman, 1997)

3) เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (Information Technology)

เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวข้องกับความสำเร็จได้ การใช้ประโยชน์ของข้อมูลและข่าวสารและการจัดการเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ชัดความสามารถเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลต่อกระบวนการและผลการดำเนินการองค์กร เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารปรับปรุงกระบวนการและการดำเนินการองค์กร ความสามารถของการจัดการข้อมูลข่าวสารแสดงบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถอื่นๆ ขององค์กรในการดูแลผู้รับบริการ กระบวนการและผลการดำเนินการเป็นตัวแปรการจัดการท่ามกลางที่ผู้นำอาวุโสหาปัจจัยจำเป็นเพื่อการพัฒนาพื้นฐาน IT และเพื่อดูแลการจัดการ IT เพราะว่ากระบวนการและผลการดำเนินการแสดงบทบาทสำคัญในการสร้างความสามารถอื่นๆ ไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

ความสามารถขององค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อลูกค้า ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพขององค์การ (Mithas, Ramasubbu and Sambamurthy, 2011) ความสามารถของ IT หรือทรัพยากร IT ขององค์การทั้งภายในและภายนอกองค์การมีอิทธิพลต่อทรัพยากรขององค์การและการแข่งขัน (Stoel and Muhanna, 2009)

ท่ามกลางเครือข่ายสังคมขององค์การ ความสามารถในการเปิดรับผู้บริหารมีผลเชิงบวกต่อการประเมินความเสี่ยง (Hsu, 2007) พนักงานภาครัฐ เครือข่ายสังคม ระบบรางวัลฐานผลการดำเนินการ และ IT เป็นปัจจัยเชิงบวกอย่างสูง เมื่อรวมกับความรู้ของพนักงานและความสามารถ (Kim and Lee, 2006)

4) ความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge and Learning)

ความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรม การศึกษา และการจัดการความรู้ ความรู้ขึ้นอยู่กับการศึกษา การฝึกอบรม ความรู้มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์และการยกระดับการดำเนินการองค์การ การสร้างความรู้ต้องการการเปลี่ยนแปลงที่พื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ (Wuchty, Jones and Uzzi, 2007) การสร้างทรัพยากรมนุษย์ผู้ซึ่งร่วมความรู้เชิงวิชาการและความรู้เชิงเทคนิคเป็นหนทางสนับสนุนผลการดำเนินการ กระตุ้นคุณภาพความรู้ให้ดีขึ้นและสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Maki, Hitt and Lane, 2010) การจัดการความรู้เป็นตัวกลางระหว่างกลยุทธ์การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินการอย่างมีนวัตกรรม การฝึกปฏิบัติทรัพยากรมนุษย์เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ เป็นผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินการอย่างมีนวัตกรรม (Chen, and Huang, 2009)

การศึกษาและฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อทรัพยากรมนุษย์ ทุนมนุษย์และผลการดำเนินการ การศึกษาความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารสำหรับการจัดการสาธารณะเป็นผลเชิงบวกต่อความมั่งคั่งของเมือง (Caragliu, Del Bo and Nijkamp, 2011) การฝึกอบรมเป็นความสัมพันธ์อย่างแข็งแกร่งต่อผลลัพธ์ขององค์การเมื่อประสานด้วยสภาพแวดล้อมองค์การและทัศนคติ พนักงาน ทุนมนุษย์เป็นตัวกลางสำคัญที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและผลการดำเนินการ (Tharenou, Saks and Moore, 2007)

ทุนทางปัญญาคือประเด็นความสัมพันธ์ที่สำคัญ การติดตามตรวจสอบทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้เป็นความต้องการ ทันท่วงทีเป็นจริงความคิดใหม่จะไปสู่บทบาทของภาวะผู้นำ การเงิน การสร้างสรรค์คุณค่าและการสกัดแยก ดังนั้นความคิดใหม่ของการจัดการทุนทางปัญญาสามารถให้ประโยชน์จำนวนมาก เช่น การใช้เวลานั้นและประหยัดต้นทุน ความคิดใหม่มุ่งมั่นใหม่พื้นฐานทักษะหลักของนวัตกรรมและการแปลความหมายใหม่ (Edvinsson, 1997)

การลงทุนหนักและการจัดสรรปันส่วนใหม่ในการศึกษาภาครัฐลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะอาชีพศึกษาลักษณะเชิงอาชีพแสดงลักษณะพิเศษรูปแบบทุนมนุษย์ ทักษะสามารถถูกสร้างโดยการประกันทางสังคมที่สูงและการฝึกอบรมอาชีพในองค์การธุรกิจได้ การพัฒนาทุนมนุษย์

เป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการศึกษาภาครัฐที่น้อยลงและการลงทุนภาคเอกชนที่หนักขึ้นในทักษะทั่วไป แต่การใช้จ่ายการศึกษาภาครัฐไม่ถือว่าใหญ่โตและจัดสรรปันส่วนใหม่ (Iversen and Stephens, 2008) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสภาพแวดล้อมองค์การการอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับการลงทุนทุนมนุษย์ การเพิ่มความกังวลใจต่ออารมณ์เป็นใหญ่ท่ามกลางสมาชิกทีมงานและนายจ้าง รางวัลและคุณค่าทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายการตอบสนองและอยู่รอดในระยะยาวได้ (Woodward et al., 1999; Welbourne and Andrews, 1996) ผู้นำสามารถใช้ประโยชน์องค์ประกอบบางอย่างสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ทุนมนุษย์ไปสู่องค์กรและผู้มีส่วนได้เสียได้ (Lim, Chan and Dallimore, 2010)

5) พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Commitments)

พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสียคือการบรรลุผลสำเร็จของพันธะสัญญาไปสู่ผู้มีส่วนได้เสีย การบรรลุผลสำเร็จของพันธะสัญญามีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสียและผลการดำเนินการ พันธะสัญญาที่น่าเชื่อถือขององค์กรมีอิทธิพลอย่างแข็งแกร่งต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Mcevely, Das and McCabe, 2000) พันธะสัญญาการแข่งขันทางธุรกิจและผลการดำเนินการจะถูกวางเป็นรากฐานขององค์กร พันธะสัญญาเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงการแข่งขันและการจงใจผู้มีส่วนได้เสีย (Erikson, 2002) พันธะสัญญาขององค์กรด้วยการกรรมการองค์การผลการดำเนินการจริยธรรมและผลการดำเนินการทางการเงินจะมีลำดับขั้นที่สูงกว่าผลการดำเนินการที่ไม่มีพันธะสัญญา (Verschoor, 1998)

พันธะสัญญามีอิทธิพลต่อการเงินลูกค้าและผลการดำเนินการองค์การ พันธะสัญญาเป็นเงื่อนไขของธุรกิจครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกว่าผลการดำเนินการทางการเงินเพียงอย่างเดียวทำให้ธุรกิจครอบครัวลดขนาดลงกว่าองค์กรที่ไม่ใช่ธุรกิจครอบครัว พันธะสัญญาและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การเป็นการตลาดที่สามารถสร้างตราสินค้าชื่อเสียงและการโฆษณาได้ พันธะสัญญาเป็นตัวชี้ผลการดำเนินการทางการเงิน คุณภาพ และจริยธรรม มีอิทธิพลต่อการยอมรับในชื่อเสียงขององค์กร ความไว้วางใจของลูกค้าและความจงรักภักดีต่อสินค้า ความไว้วางใจของลูกค้าและความจงรักภักดีสามารถลดความเสี่ยงได้เพราะลูกค้าเป็นผู้ซื้อและใช้สินค้า (Stavrou, Kassimis and Filotheou, 2007)

6) ความร่วมมือ (Collaboration)

ความร่วมมือเป็นตัวชี้วัดความสัมพันธ์ขององค์กรกับองค์การภายนอก เป็นเครื่องหมายแสดงการร่วมดำเนินการ หุ้นส่วน พลังอำนาจ การพึ่งพาอาศัยและกระบวนการความร่วมมือมีอิทธิพลต่อทรัพยากร ต้นทุนและลูกค้าขององค์การ ผลลัพธ์ของความร่วมมือคือประสิทธิผลของต้นทุน (D'Amour, Ferrada-Videla, 2005; Stokols et al., 2008) ความร่วมมือจะยกระดับการจัดสรรปันส่วนนวัตกรรม (Rosswurm and Larrabee, 1999) ความร่วมมือกับองค์การอื่นและการปรับตัวไปสู่ความเป็นนวัตกรรมเป็นพลังอำนาจที่สร้างสรรค์ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำธุรกิจ (Teece, 2007) ความร่วมมือที่แท้จริงในห่วงโซ่อุปทานเพิ่มความได้เปรียบและมีอิทธิพลอย่างสูงต่อผลการดำเนินการขององค์กร การได้เปรียบที่สมบูรณ์ของความร่วมมือต้องดำเนินการไปสู่ตัวกลางระหว่างความร่วมมือในห่วง

โฆอุปทานและผลการดำเนินการขององค์กรขนาดเล็ก ขณะที่การสนับสนุนบางส่วนไปสู่อุบัติการณ์ขนาดใหญ่ (Cao and Zhang, 2011) องค์กรที่มีพันธมิตรในต่างประเทศและสามารถสนับสนุนหุ้นส่วนแต่ต้นสามารถเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของพันธมิตรไปเป็นชะเงว่จ้ดคู่ประโยชน์ที่ดีกว่าได้ (Lavie and Miller, 2008)

ความร่วมมือมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการ ความสำเร็จขององค์กรต้องการความร่วมมือ ความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวข้องกับความร่วมมือ องค์กรภาครัฐและองค์กรเอกชนพยายามตั้งใจแข่งขันด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Murillo and Lozano, 2006) ทุนสังคมขององค์กรคือการลดขนาดสำคัญขององค์กร (Shane and Stuart, 2002) พันธมิตรที่มีความเชี่ยวชาญสามารถลดต้นทุนลงได้ถ้าหุ้นส่วนมีความสัมพันธ์ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน (Greenwood and Empson, 2003) ความเชื่อมโยงของพันธมิตรและความสามารถภายในมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการ การเชื่อมโยงของผู้สนับสนุนมีผลกระทบต่อความสามารถทางเทคนิคและทรัพยากรการเงิน (G.Lee, K.Lee, and Pennings, 2001) เส้นทางพันธมิตรแสดงบทบาทสำคัญในความสำเร็จหรือล้มเหลวของพันธมิตร กระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญประกอบด้วยความสามารถยอมรับและการร่วมมือที่โปร่งใสมาก การสามารถยอมรับได้สูงและการแข่งขันที่ไม่โปร่งใส การสามารถยอมรับได้และการประนีประนอมที่โปร่งใสอย่างพอควร การสามารถยอมรับได้และข้อตกลงที่โปร่งใสมากและการหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับและไม่โปร่งใส ความสัมพันธ์ระหว่างพันธมิตร การศึกษา ความไว้วางใจและเป้าหมายระยะยาวเป็นพลังในกระบวนการเรียนรู้เช่นกัน (Larsson et al., 1998)

ความร่วมมือมีอิทธิพลต่อพลังองค์กร ความต้องการความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ดำเนินการธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ กลุ่มผู้ใช้ กลุ่มผลประโยชน์ NGO และตัวแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากความซับซ้อนทางเทคนิคและการฝังลึกทางสังคม (Bouwen and Tailieu, 2004) ความร่วมมือได้รับจากทีมงานที่เข้มแข็ง คุณภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับความเข้มแข็งของความสำเร็จแต่ละคนของสมาชิกทีมงาน (Hoegl and Gemuenden, 2001) การเพิ่มขึ้นในความร่วมมือจะทำให้ความหลากหลายของลักษณะเด่นทางประชากรไม่แข็งแกร่งแต่ความหลากหลายทางด้านจิตใจจะเข้มแข็ง ความหลากหลายที่ถ่ายโอนจะมีผลต่อความหลากหลายที่แท้จริงซึ่งจะมีผลต่อผลการดำเนินการ (Harrison et al., 2002)

ความร่วมมือมีอิทธิพลต่อทรัพยากรขององค์กร ทั้งทางการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและสัญญาณถ่ายทอดสู่สถานะทางสังคมและการยอมรับเป็นพันธมิตร องค์กรในหุ้นส่วนพันธมิตรนวัตกรรมและขนาดใหญ่ทำหน้าที่ดีกว่าองค์กรที่ขาดแคลนหุ้นส่วน องค์กรที่เยาว์วัย ขนาดเล็ก และหุ้นส่วนพันธมิตรยุทธศาสตร์ทางนวัตกรรมมีประโยชน์มากกว่าองค์กรที่ใหญ่และเก่าแก่ ความต้องการรักษาทรัพยากรเป็นแรงจูงใจในการปรับตัวการเป็นหุ้นส่วน (Stuart, 2000; Gazley and Brudney, 2007)

ตาราง 2.3 สรุปลองค์ประกอบของขีดความสามารถองค์กร

องค์ประกอบ	ความหมาย	องค์ประกอบ
โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)	ขีดความสามารถ ดำเนินการและบริหารของ องค์กร	ระบบการบริหารพื้นฐาน ประกอบด้วย: 1) ระบบการจัดการวางแผนและดำเนินการ ทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่รับเข้าถึงเกษียณอายุ 2) ระบบการจัดการวางแผนและดำเนินการ ข้อมูล ประกอบด้วยคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ความสามารถของข้อมูลและ การใช้ประโยชน์ 3) ระบบการจัดการวางแผนและดำเนินการ การเงิน ประกอบด้วยกระบวนการจัดทำ งบประมาณและกระบวนการตรวจสอบ ทางการเงิน 4) ระบบการจัดการวางแผนและดำเนินการ ทรัพย์สิน ประกอบด้วย การบำรุงรักษา สิ่งก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวก
การจัดการ (Management)	ความสามารถจัดการของ องค์กรที่จะใช้ขีด ความสามารถพื้นฐานและ สามารถให้ทรัพยากรองค์กร ให้บรรลุสู่ผลสำเร็จเป้าหมาย องค์กร	1) การจัดการมุ่งภาวะผู้นำ ผู้ให้วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติเป็นผู้รวบรวมระบบการ จัดการ 2) เน้นนักยุทธศาสตร์ไปสู่ผู้จัดการกำหนด และดำเนินการทักษะอย่างเป็นพลวัตที่เป็น ผลในการปรับปรุงผลการดำเนินการ องค์กร

ตาราง 2.3 (ต่อ)

Dimensions	Definitions	Components
ความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge&Learning)	ทักษะองค์การในการเรียนรู้ ทำสิ่งที่แตกต่างและกำหนด นโยบายและวิธีการปฏิบัติ ใหม่ภายในการคงอยู่ของ กระบวนการองค์การ	1) ทักษะการปรับตัว: ทักษะขององค์การ ในการเรียนรู้และตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเป็นผล โดยพันธสัญญาการจัดการต่อการเรียนรู้ ความคิดเห็นเชิงระบบ ใจกว้างต่อการ ทดลองและขยายความรู้! ให้ถูกซึมซับและ บูรณาการภายในองค์การ 2) ทักษะการซึมซับ: กระบวนการและงาน ประจำองค์การ พัฒนาองค์การให้เป็น เหมือนการประยุกต์ความรู้ใหม่ กระบวนการหลักประกอบด้วย การได้ ความรู้ การดูดซับและการจัดหมวดหมู่ 3) ปฏิบัติการความรู้องค์การ: ความสามารถออกกฎประจำวันไปสู่การ ปฏิบัติ ตัวแปรหลักประกอบด้วย ประสบการณ์แต่ละวันและความสัมพันธ์ที่ ผ่านมา
ความร่วมมือ (Collaboration)	ความสามารถองค์การใน การนำสู่ความก้าวหน้าใน ความร่วมมือการผลิตที่ ยั่งยืนและสนับสนุนผลการ ดำเนินการองค์การให้ ยกระดับสูงขึ้น	1) การนำสู่การเพิ่มทรัพยากรทางการเงิน 2) การนำสู่การเพิ่มทรัพยากรไม่ใช้การเงิน 3) การบรรลุผลสำเร็จมีชื่อเสียงโดย ความชอบธรรมและนำเชื่อถือขององค์การ

ข้อมูลปรับจาก: Bryan, 2011: 15-17.

2.2 แนวคิดภาวะผู้นำ ทรัพยากร ชนิด กลุ่ม อายุ และขนาด (Concept of Leadership, Resources, Type, Group, Age and Size)

ส่วนนี้เริ่มต้นโดยการนิยามภาวะผู้นำบนฐานการพิจารณาที่แตกต่างกันที่พบบ่อยในการตีพิมพ์ คือ ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์สุจริต การสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม การจูงใจ การสื่อสาร การทำการตัดสินใจและปัญญา ส่วนที่สองมุ่งความสนใจที่การนิยามชนิดความแตกต่างของทรัพยากรที่พบจากการตีพิมพ์ ส่วนท้ายสุดมุ่งสนใจลักษณะทางประชากร เช่น ประเภท กลุ่ม อายุ และขนาด

2.2.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)

นักวิชาการกำหนด 4 ชนิดความแตกต่างของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำจริยธรรม หัวหน้าผู้รับใช้ หัวหน้าการดำเนินการ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2 รูปแบบผู้นำคือ รูปแบบประชาธิปไตยและรูปแบบเผด็จการ ผู้นำจริยธรรมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ดี ซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ในการเป็นผู้นำ มีความยุติธรรม และมีบาร์มีทางสังคม (Brown, Treviño and Harrison, 2005) ผู้นำคนรับใช้เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์แบบอย่าง การสื่อสาร ความสามารถและการเป็นตัวแทน (Joseph and Winston 2005) ผู้นำชนิดนี้เกี่ยวข้องเพียงผลจากการจูงใจ (Javidan and Waldman, 2003) ผู้นำการดำเนินการเกี่ยวข้องกับรางวัล การจัดการโดยการยกเว้นและการเคารพตัวเอง (Podsakoff, MacKenzie and Bommer, 1996; Awamleh, Evans and Mahatec, 2005)

ส่วนอีกทางหนึ่ง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะเป็นรูปแบบเผด็จการหรือประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้ไม่มุ่งเพียงคุณค่าของทุนโครงสร้างหรือการพัฒนานวัตกรรมใหม่แต่ต้องการเน้นกระบวนการความยั่งยืนในระยะยาวขององค์กรและไปสู่การติดตามตรวจสอบความเติบโตระดับฐานรากสำหรับกระแสเงินสดที่ยั่งยืนในรุ่นต่อไป พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ บาร์มี การคล้อย การพิจารณาเฉพาะตัว การกระตุ้นปัญญา และผู้นำที่เป็นตัวแทน พฤติกรรมแต่ละผู้นำมีผลกระทบลักษณะเดียวกันต่อตัวแปรเกณฑ์ผู้ตาม การสร้างความสัมพันธ์การดำเนินการอย่างพอควรด้วยผู้ตามและการจัดการสำคัญอย่างพอควรของการคงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการเติมเต็มงาน (Orazi, Turcini and Valotti, 2013) ขณะที่แนวโน้มผู้หญิงปรับตัวความเป็นประชาธิปไตยหรือรูปแบบการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น และผู้ชายปรับตัวเป็นเผด็จการหรือรูปแบบคำสั่งเพิ่มขึ้น

พฤติกรรมผู้นำถูกวัดบนฐานของความซื่อสัตย์และไว้วางใจได้ การจูงใจ การกระตุ้นปัญญาและการบริหารโดยยกเว้น การให้รางวัล และการพิจารณาเฉพาะตัว (Trottier, Van Wart and Wang, 2008) ผู้นำถูกต้องการเมื่อระดับของผลการดำเนินการไม่ถึงจุดที่ได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อทรัพยากร (Deeds,

Decarolis and Coombs, 2000) ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์การวัดทุนมนุษย์ซึ่งสัมพันธ์กับองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนการลงทุน (Lim, Chan and Dallimore, 2010)

กระบวนการภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการจูงใจ การสื่อสาร การทำการตัดสินใจ การสั่งการและควบคุม ยุทธศาสตร์ การปรับปรุงการดำเนินการและการมีส่วนร่วม (Eagly and Johnson, 1990; Bass, 1997; Edvinsson, 1997; Yousef, 2000; Buck, et al., 2004; Oakland and Tanner, 2007; Currie et al., 2008)

ปัญญาเป็นทรัพยากรหลักของการจัดการสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและความสำเร็จท่ามกลางแต่ละองค์กรและไออำนาจผลทางบวกไปสู่พื้นที่และสังคมที่กว้างขึ้น (Yang, 2011) ปัญญาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่างคือ การบูรณาการความคิด เชื่อมโยงความรู้และดำเนินการให้เกิดผลเชิงบวก ปัญญาขึ้นอยู่กับจริยธรรม ความเป็นธรรม ความเข้าใจลึกซึ้ง การสร้างสรรค์ และรูปแบบอื่นที่ดีกว่าของปัญญามนุษย์ (McKenna, Rooney and Boal, 2009)

ปัญญาเป็นลักษณะพื้นฐานของการเกี่ยวข้องผู้บริหารระดับสูง ปัญญาสามารถแสดงลักษณะเด่นภาวะผู้นำ (Case and Gosling, 2007) 5 หลักการของปัญญาคือ 1)ปัญญาอยู่บนฐานการหาเหตุผลและการสังเกต 2)ปัญญารวมความยุติธรรมที่ซึ่งเป็นนามธรรมและไม่มีเหตุผล 3)ปัญญาจัดการเพื่อคนและผลลัพธ์ทางศีลธรรม 4)ปัญญาต้องเป็นความจริง 5)ปัญญาเป็นการเชื่อมต่อ ความงาม และการให้รางวัลอย่างเป็นเนื้อแท้และการจัดการทางอารมณ์ (Rooney and McKenna, 2008).

ภาวะผู้นำมีลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ เหมือนผู้ประกอบการ ภาวะผู้นำคืออำนาจการทำการตัดสินใจ แตกต่างในระดับของอำนาจการทำการตัดสินใจสามารถแตกต่างที่การทำให้เกิดผลในการดำเนินการ (Kennedy et al., 2003; Verhoest et al., 2004) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ประกอบการ และการเมืองเป็นลักษณะของการประกอบการสาธารณะ (Eagly and Johnson, 1990; Bass, 1997; Edvinsson, 1997; Yousef, 2000; Buck et al., 2004; Oakland and Tanner, 2007; Currie et al, 2008) นายจ้างให้อะไรลูกจ้างที่เขาต้องการและทำสิ่งที่ถูกต้องและมีความสำเร็จเพิ่มขึ้น (Kames, 2009)

ภาวะผู้นำสามารถปรับปรุงผลการดำเนินการองค์กรโดยใช้ทรัพยากรน้อยลงและถูกยอมรับในความรู้ (Perdin et al., 2004) องค์กรเริ่มต้นปรับปรุงตอบสนองความต้องการภายนอก องค์กรสาธารณะเน้นขั้นตอนการบังคับบัญชาและทีมงานสำนักงานที่มีอำนาจ ผู้นำเน้นการกระทำเหมือนผู้บังคับบัญชาและผู้ควบคุมมากกว่าการเป็นผู้เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผู้ช่วยให้สะดวกขึ้น (Marcus and Nichols, 1999)

ความแตกต่างในพฤติกรรมของภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างในวัฒนธรรม ขณะที่ความเหมือนอาจจะเป็นเพราะว่ามนุษย์ต้องการความดีงาม การปกครองตัวเอง และการบรรลุผลสำเร็จ (Javidan and Carl, 2004)

องค์การมุ่งความสนใจไปที่ความเข้มแข็งที่สำคัญที่สุดและการวิจัยที่เกิดผลกระทบ การศึกษาเมื่ออาชีพและภาวะผู้นำ ความสำเร็จจะไม่สามารถคงอยู่อย่างคงทนถาวรโดยปราศจากทรัพยากรที่สำรองอย่างมั่นคงและเพียงพอ (Goodman et al., 2002)

ภาวะผู้นำและการจัดการในการศึกษาแตกต่างวิธีในแผนการใช้ทรัพยากร การจัดการศึกษาไม่ได้ดูมองความสามารถที่แท้จริงหรือศักยภาพของผู้จัดการและผู้นำอย่างสำคัญแต่ค่อนข้างเน้นการออกกฎหมายของการจัดการ (Mulcahy, D. and Perillo, S., 2011)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้มงวด เป็นบวก และมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินการของครูและการจัดการอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน กระบวนการเรียน การแข่งขันของนักศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถยกระดับการแข่งขันของนักศึกษา โดยการลดการแทรกแซงเจ้าหน้าที่ที่เป็นพื้นฐานในการดำเนินนโยบายให้ดูลงไปสู่แรงจูงใจของนักเรียนและการบรรลุเนื้อหาตามมาตรฐานที่รัฐบาลกำหนด และบทบาทของครูในกระบวนการเรียนสามารถถูกยกระดับโดยการให้สื่อการสอนไปอำนวยความสะดวกการส่งมอบบทเรียนแก่นักเรียนได้ (Santoso, 2016)

การนำสถาบันการศึกษาอาชีพศึกษาคือวิสัยทัศน์ จุดมุ่งความสนใจในระยะยาว และความเกี่ยวข้องของครู (Lam, Poon and Chin, 2008). สถาบันการศึกษาให้ผู้นำสนใจลึกซึ้งในการสร้างสรรค์องค์การที่ประกอบด้วยหลายสิ่งหลายอย่างให้ประสบความสำเร็จ ความลึกซึ้งอันดับแรกคือ การจำแนกภารกิจให้ชัดเจน อันดับสองคือ เรื่องราวคุณความดี ความเข้าใจในการรับเข้าที่เป็นวิชาการที่แม่นยำบนพื้นฐานของระดับชั้นและคะแนนทดสอบเท่านั้น คุณความดีเป็นการรวมทีมโดยการตัดสินใจที่ผู้สมัครถูกพิจารณาแต่ละคนและโดยรวม จะสนับสนุนทั้งหมดไปสู่การบรรลุผลสำเร็จเป้าหมายขององค์การ อันดับสามคือ องค์การช่วยเหลือพนักงานแสดงศักยภาพ อันดับสุดท้ายเป็นการสามารถตรวจสอบที่บรรลุผลในการจัดองค์การ (Bowen, Bok and Burkhardt, 1999)

ภาวะผู้นำของสถาบันการศึกษาอาชีพศึกษาต้องการการบูรณาการความสำเร็จที่ทัศนคติและความเชื่อของครู วัฒนธรรมองค์การและอิทธิพลภายนอกมีอิทธิพลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำอยู่บนฐานทักษะ การระงับ การวางแผนยุทธศาสตร์ ความเป็นเจ้าของ ทรัพยากรและการพัฒนามืออาชีพ (Marwan and Sweeney, 2010)

ภาวะผู้นำของการศึกษาอาชีพศึกษาเป็นชุดมาตรฐานคุณภาพที่ช่วยองค์การไปสู่การกำหนดแก้ไขและป้องกันข้อผิดพลาด และมุ่งสนับสนุนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Bevans-Gonzales and Nair, 2004) ผู้นำการศึกษาอาชีพศึกษาเผชิญกับกระบวนการเชิงพาณิชย์ของการศึกษา (Gao, Su and Hu, 2006) ผู้นำที่จำเป็นในการศึกษาอาชีพศึกษาต่อสู้นักกิจกรรม 3 หลักการ คือ การบริหาร การสอน และกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การวิจัยทางการศึกษา (Pangaro et al., 2003) หนทางที่สำคัญสู่การปรับปรุงการเข้าถึงกลุ่มนักศึกษาคือ การอำนวยความสะดวกกระบวนการของนักเรียนจากการศึกษาอาชีพศึกษาและการฝึกอบรมไปสู่สถาบันการศึกษาอุดมศึกษา นักเรียนเชื่อมต่อไปสู่ปัจจุบันจากการศึกษาอาชีพศึกษาและ

การฝึกอบรมไปสู่สถาบันการศึกษาอุดมศึกษากำหนดสู่เส้นทางความร่วมมือ (Bandias, Fuller and Pfitzner, 2011)

การศึกษาอาชีวศึกษาและเทคนิคเชิงนวัตกรรมและผู้จัดการทำนโยบายปรับการศึกษาที่เป็นการประกอบการในการจัดอาชีวศึกษา การฝึกปฏิบัติการศึกษาต้องการการปรับไปสู่การรวมเนื้อหาหลักสูตรเหมือนการทำงานตัดสินใจ การสื่อสารที่เกิดผล การเจรจาต่อรองเชิงประกอบการ ภาวะผู้นำ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล การพัฒนาการผลิตภัณฑ์ใหม่ การคิดอย่างวิพากษ์และสร้างสรรค์ และฐานการบริการและนวัตกรรมเทคโนโลยี (Buli and Yesuf, 2015)

ภาวะผู้นำเชื่อมโยงอย่างเป็นบวกด้วยการยอมรับของนักเรียนและการเรียนรู้ที่เกิดผล การมอบอำนาจให้ครูและสถาบันการศึกษาด้วยแนวทางที่ออกแบบของข้อเสนอปฏิบัติการที่ปรับการเรียนรู้อันขึ้นชอบอันซึ่งการฝึกอบรมอาชีวศึกษาสามารถเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้ง (Satumino Murua and Goicoechea Piédrola, 2013)

สถาบันการศึกษาอุดมศึกษามีชื่อเสียงโดยการเติมเต็มบทบาทดั้งเดิม ยึดมั่นความเชี่ยวชาญในการสอนและการวิจัย และการให้ภาวะผู้นำและการยึดมั่นไปสู่บทบาทของการเข้าถึงแบบเปิดและการฝึกอบรมอาชีวศึกษา อีกทางหนึ่งสถาบันการศึกษายังคงขยายบทบาทไปสู่ความรับผิดชอบแบกภาระเติมเต็มตัวอย่างโดยวิทยาลัย (Jinbao et al., 2007)

สิ่งของเชิงประจักษ์เปิดเผยทางเลือกไปสู่การสร้างสรรคทรัพยากรที่สร้างสรรคอย่างมีศักยภาพเพื่อสถาบันการศึกษาเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง คุณความดีเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการศึกษาอาชีวศึกษา (Tanggaard, 2013)

การกำหนดอย่างมืออาชีพและประสบการณ์ชีวิตของการศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งสี่อำนาจความสะดวกและข้อจำกัด (เช่น เวลา พื้นที่ ภาระงาน มวลชนวิพากษ์ ความเป็นมืออาชีพที่ผูกพันผู้ฝึกปฏิบัติ ความเป็นสังคมองค์กร เครือข่าย บทบาทและความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ของอำนาจ) กิจกรรมวิจัยที่ถูกกำหนด (Sharp et al., 2015)

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาและเทคนิคถูกคาดหวังไปสู่การบรรลุความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินการที่เป็นเยี่ยม การบูรณาการขององค์การอุตสาหกรรมและมุมมองฐานทรัพยากรให้ประโยชน์สู่การได้เปรียบในการแข่งขัน (Huang and Lee, 2012)

โดยพื้นฐานผู้จัดการการวางแผนยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำและการคิดเชิงยุทธศาสตร์ และการลงมือทำช่วยนักวางแผนออกแบบเครื่องมือ กระบวนการและแนวคิด (Yelken, Kilic and Ozdemir, 2012)

ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การจัดการความรู้และการถ่ายโอน เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้เป็นทีม การสนับสนุนและการจูงใจ การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลสร้างการพัฒนาและองค์การการเรียนรู้ (Bunwan, Esputa, and Nimchinda, 2010)

ตลาดแรงงานปรับเปลี่ยนการเรียนรู้นักเรียน การสอน การวางแผนหลักสูตร และความต้องการการประกอบการและโครงสร้างที่เหมาะสมกับความต้องการของนายจ้าง รูปแบบทักษะ ความต้องการ

แรงงานที่ตั้งใจ และการไต่เต้าอาชีพเป็นตัวชี้วัด เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเข้มแข็งของการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนจากการศึกษาดูมศึกษาไปสู่ตลาดแรงงาน (Chan and Lin, 2016)

ผู้นำตั้งอยู่บนมาตรฐานโลกและเทคโนโลยีนวัตกรรม ฐานการจัดการ ส่วนสำคัญของเนื้อหาวิธีการและรูปแบบของการจัดการที่มีประสิทธิผล การพัฒนาความสามารถในการจัดการช่วงระยะเวลาสำคัญ เป็นวัตถุประสงค์สำคัญของโรงเรียนระดับอุดมศึกษาสมัยใหม่ (Tulekova, Galiyeva and Mukhambetova, 2016)

สรุปรวม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับความรู้ ใจได้ข้อสัจจะ ความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ และปัญญา

2.2.2 ทรัพยากร (Resources)

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

ทรัพยากร สถานะทางการเงิน การฝึกอบรมบุคลากรและการใช้ประโยชน์เครื่องมือได้อย่างเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับคุณภาพของผลการดำเนินการ ทรัพยากรมีส่วนยืดหยุ่นสนับสนุนความจำเป็นของบุคลากร เครื่องมือและพื้นที่ ความสัมพันธ์ที่มีอยู่ก่อนเหมือนความท้าทายการสื่อสารการพัฒนาอย่างเร่งด่วน และความต่อเนื่องของรูปแบบองค์การของการบูรณาการที่ตอบสนองและการออกแบบบทบาท (Kuhn et al., 1991; Kendra and Wachtendorf, 2003) ทรัพยากรที่เป็นประโยชน์และใช้สามารถ ประนีประนอมความปลอดภัย การลดทรัพยากรนำไปสู่ความปลอดภัย (Marcus and Nichols, 1999)

ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรการเงินมีอิทธิพลต่อทรัพยากร องค์การกระตุ้นการคิดใหม่ของทักษะการทำงานส่วนบุคคลและการทำงานประจำขณะที่การปรับตัวทรัพยากรต้องการการลงทุนทางการเงินที่เล็กน้อย (Pelling et al., 2008) การพัฒนาให้ได้ผลดีที่ต้นทุนต้องการผลการดำเนินการ องค์การ การตัดการดำเนินการที่แพงช่วยลดจำนวนความต้องการและต้นทุนลดลง ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ต้องการความไว้วางใจในองค์การและความรับผิดชอบเพื่อมั่นใจว่าปลอดภัย (Cameli and Tishler, 2004; Kvamme, 2003; Lang and Hallman, 2005)

เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อทรัพยากร การแข่งขันทั่วโลกให้บรรลุการเพิ่มผลผลิตที่มุ่งสนใจและเพิ่มการจัดการไปสู่ข้อสัญญาทางนวัตกรรมและความเติบโต ความหลากหลายของผลิตภัณฑ์เพื่อระบุการใช้ทรัพยากรอำนวยความสะดวกเฉพาะด้านที่ยืดหยุ่น (Dayasindhu, 2002)

ความรู้และการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อทรัพยากร การจัดการทุนทางปัญญา ความคิดใหม่ของทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้คือภาวะผู้นำ บทบาททางการเงิน การสร้างมูลค่าและการสกัด

ออก ขณะที่ความคิดใหม่ที่สำคัญมุ่งสนใจทักษะหลัก พื้นฐานนวัตกรรมและการแปลความหมายของโครงสร้างและองค์การ ดังนั้น การจัดการทุนปัญญาสามารถให้ประโยชน์มากมาย เวล่าน้อยและประหยัดต้นทุน (Edvinsson, 1997)

ทรัพยากรขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ทรัพยากรคือการสื่อสารที่มีอำนาจ การดำเนินการและความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ความเติบโตของทรัพยากรถูกเลี้ยงดูโดยการสื่อสารบ่อยและคนส่วนใหญ่ทั้งหมดสร้างและเกี่ยวข้อง การถ่ายโอนเงินที่แตกต่างและถูกอ้างอิงไม่อาจหลีกเลี่ยงรูปแบบที่แตกต่างของความร่วมมือได้ ผลลัพธ์ทางบวกของทรัพยากรที่เริ่มต้นและการสื่อสารคือมติดของคนส่วนใหญ่ (Van de Ven and Walker, 1984)

รูปแบบทุนสังคมเชื่อมโยงโดยตรงทั้งผลลัพธ์ทางบวกและลบ (Carpiano, 2007) ประชาชนต้องการทรัพยากรหากธรรมชาติ เศรษฐกิจ สถาบันและความสามารถของท้องถิ่นและขอบเขตขององค์การชุมชนถูกตัดสภาพแวดล้อมความเป็นเพื่อนบ้านทั้งหมด (Bernard et al., 2007)

ทรัพยากรที่แลกเปลี่ยนและสัญญาณที่แสดงถึงสถานะทางสังคมและการยอมรับเป็นหนทางสำหรับพันธมิตร พันธมิตรสามารถสนับสนุนทรัพยากรด้วยกันได้ หน้าที่ขององค์การแสดงรูปแบบขององค์การที่ดีกว่าองค์การรูปแบบที่ไม่มี องค์การที่เล็กและเริ่มต้นใหม่ด้วยหุ้นส่วนพันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์เกิดประโยชน์มากกว่าองค์การที่ใหญ่และอายุมาก (Stuart, 2000).

สรุปรวมความปรารถนาทรัพยากรที่หายากสำหรับแต่ละภาคส่วน ความเชี่ยวชาญและขีดความสามารถสำหรับภาครัฐและการสำรองเงินทุนสำหรับองค์การไม่แสวงหากำไรถูกขับเคลื่อนโดยพันธมิตร (Gazley and Brudney, 2007)

2.2.3 ชนิด (Type)

ชนิดหรือประเภทเป็นลักษณะประชากรอย่างหนึ่งขององค์การ ชนิดขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์แรกเริ่มก่อนกำเนิดขององค์การ เป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นรากฐานขององค์การ การจัดตั้งองค์การ (องค์การรัฐ องค์การเอกชน ฯลฯ) และการดำเนินการมาตรการวัด (การยอมรับส่วนสำคัญรองหรือการวัดประสิทธิผลขององค์การ) มีความแตกต่างที่รูปแบบผู้นำและประสิทธิผล (Lowe, Kroeck and Sivasubramaniam, 1996)

ชนิดขององค์การมีอิทธิพลต่อการสื่อสารขององค์การ องค์การในการเกิดอุบัติเหตุภัยอันตรายต้องการความสามารถในการสื่อสารแนวนอนเช่นเดียวกับการสื่อสารแนวตั้ง การประสานงานและความสามารถในการทำการตัดสินใจ องค์การภาครัฐ องค์การไม่แสวงหากำไรและองค์การเอกชนมีความเกี่ยวข้องกันผลการดำเนินการอย่างสูงในการตอบสนองภัยพิบัติเสียหายที่ต้องการการเข้าถึงและความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อฟื้นฟูหรือยกระดับการสื่อสารที่สับสนหรือไม่เพียงพอ เพื่อ

เป็นประโยชน์ในการทำตัดสินใจที่ยืดหยุ่นอย่างไม่เป็นลักษณะทางการ และกระจายการประสานงานและความไว้วางใจขององค์กรตอบสนองภาวะฉุกเฉิน (Naim, 2008)

ชนิดขององค์กรเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเครือข่าย เทคโนโลยีเครือข่ายมีอิทธิพลต่อกระบวนการของชนิดองค์กร เทคโนโลยีเครือข่ายมีผลเพิ่มขึ้นเพราะว่าการมุ่งใจในการร่วมกับทรัพยากรเอกชนของหุ้นส่วนเครือข่าย ความแตกต่างของชนิดและการเชื่อมโยงเป็นความได้ประโยชน์ภายในเครือข่าย (Uzzi, 1999)

ชนิดองค์กรภาครัฐรัฐบาลต้องการแสดงบทบาทยุทธศาสตร์และการคัดเลือก รัฐบาลอาจจะติดต่อกับการภายนอกเพื่อสนับสนุนเป็นขอบเขตที่กว้างของนโยบายแต่ต้องการคนติเตียนเพียงเล็กน้อยภายในรัฐบาล (Duncan, 1999)

ความยุติธรรมองค์กร (กระบวนการและบรรยากาศความยุติธรรมที่เป็นรูปแบบและบรรยากาศความยุติธรรมระหว่างบุคคล) เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์งานที่หลากหลาย (Liao and Rupp, 2005)

ชนิดองค์กรมีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์กร องค์กรประสานงานทางการเมืองใช้ความคิดการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โครงการขององค์กรเหล่านี้ไม่เพียงมีความสัมพันธ์ในแนวคิดในความรู้และนโยบายนวัตกรรมแต่มีความสัมพันธ์ภายในกระทรวงสำคัญด้วย การรวมศูนย์กำลังภายในกระทรวงสำคัญหนึ่งยากต่อการประสานงานด้วยความรู้อื่นและพื้นที่นโยบายนวัตกรรมที่ถูกควบคุมโดยกระทรวงอื่น (Koch, 2008)

ชนิดทุนสังคมได้รับการสร้างสรรค์เมื่อผลการดำเนินการถูกยกระดับโดยความสามารถของชมรมภาคีบาลท้องถิ่นและทำชุมชนน่าอยู่ (Taylor, 2011)

ชนิดองค์กรปรับและจัดสรรจำนวนสื่อสังคมหลายอย่างใช้รายงานสื่อสารบ่อยขึ้นด้วยมหาชนภายนอกและสร้างความสัมพันธ์ต่อมหาชนด้วยการส่งผ่านข่าวสาร (Nah and Saxton, 2013)

ชนิดของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาไทยขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์สถาบัน ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาในสังกัด 2 กลุ่ม คือสถาบันการศึกษาและอาชีวศึกษาเกษตร (เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี) และวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยอื่นๆ (เปิดสอนระดับชั้น ปวช., ปวส. เท่านั้น) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561)

2.2.4 กลุ่ม (Group)

กลุ่มเป็นลักษณะประชากรอย่างหนึ่งขององค์กร กลุ่มขององค์กรขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กลุ่มในรูปแบบลักษณะสำคัญและสมาชิกเป็นความแตกต่างกัน (Hashemi and Hedjazi, 2011) กลุ่มสามารถมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินการและใช้เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (Rappaport, 1995; Leidner and Kayworth, 2006)

กระบวนการองค์การมีอิทธิพลต่อกลุ่ม เป้าหมายเป็นหัวใจของกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามคือ 1)เปลี่ยนไปสู่ความตื่นรู้ 2)ดำเนินการสู่หลักการเดียวกัน องค์การและกลุ่มคน และ 3)ทำไปสู่หัวใจ จิตวิญญาณ และความเป็นมนุษย์ (Maton, 2000) โครงสร้าง ชีตความสามารถ การจัดการและ ลักษณะองค์การและประสิทธิผลที่ได้รับมีความสัมพันธ์กัน

กลุ่มขององค์การเกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การ องค์การการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมมากกว่า องค์การทั่วไป ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นผลกระทบเชิงบวกสู่ผลการดำเนินการอย่างเป็น พลวัต บทเรียนชัดเจนที่เป็นการเรียนรู้จากการดำเนินการองค์การที่ประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อม ยุ่งยากลำบากที่แนะนำลักษณะองค์การเฉพาะ เช่น การผลิตเปลี่ยนงาน การแบ่งภายในทีม ตัวแทนความ รับผิดชอบ และการลดจำนวนของระดับชั้นตอนองค์การ (Lundvall and Nielsen, 2007)

โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อกลุ่มองค์การ เจ้าหน้าที่ทหารอยู่ในศูนย์ของการเชื่อมโยงของ ความรุนแรงจากองค์การงาน หนทางของเขาถูกผูกเชื่อมสนับสนุนการดำเนินการที่อันตรายสู่สุขภาพจิต ของมืออาชีพ การสนับสนุนการเพิ่มการทรงทางจิตใจสามารถนำไปสู่แอลกอฮอล์ซึม ความสะเทือนใจ และฆ่าตัวตายได้ (Da Silva and Vieira, 2008) ระบบราชการสร้างขีดความสามารถพลเรือนใน ประชาชนที่มีการศึกษาเกี่ยวกับการบริการนิเวศน์และต้นไม้เหมือนชุมชนตลาด สามารถรวมไปสู่ ปฏิบัติการสนับสนุนป่าลักษณะเมือง (Perkins, 2011)

กลุ่มขององค์การมีอิทธิพลต่อบทบาทของผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ภาคเอกชนค่านิยมปกครอง ตนเองมีผลเชิงบวกต่อการจัดสรรเวลา ขณะที่ค่านิยมมืออาชีพมีผลเชิงลบ ค่านิยมมืออาชีพ ค่าใช้จ่าย และ ค่านิยมผลประโยชน์เพิ่มความเหมาะสมต่อการดำเนินงานสองภาคส่วนมากกว่าตำแหน่งเอกชนเต็มเวลา เพียงอย่างเดียว ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมงานและตัวเลือกภาคส่วนใส่ใจสู่การรวมกลุ่มมากกว่าการ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผล (Idowu, Louche and Filho, 2010) เช่นเดียวกันกับพยาบาลและทีม หมอและความสามารถเฉพาะด้านของหน่วยฉุกเฉินมีผลกระทบต่ออัตราการตายของคนไข้ (Cho, Jeong and Kim, 2008) พนักงานและภาวะสุขภาพโดยรวมได้รับการพิจารณาโดยผู้ปฏิบัติงานฟื้นฟูแนวหน้า ผู้ที่ เหนือขึ้นไปและประชาชนซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของอำนาจทางสังคมและการควบคุมสนับสนุนความไม่ เสมอภาค (Weber and Messias, 2012)

กลุ่มขององค์การได้รับอิทธิพลจากกฎขององค์การ ธรรมเนียมปฏิบัติเป็นอันตรายที่จะดลใจ ชุมชนเสียงข้างน้อย (O'Neil, Reading, and Leader, 1998) ชุมชนศาสนาสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่พัฒนา เต็มที่ด้วยสถาบันการพัฒนาของรัฐ (Heam, 2004) ความมีส่วนร่วมของมหาชนเป็นภาพลักษณ์หนึ่งของ การพัฒนานโยบายแต่สามารถเป็นปัญหาได้และสามารถไม่มอบอำนาจให้ชุมชนได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชุมชนที่ไม่ก้าวหน้า (Bishop, Vicary, Browne and Guard, 2009) ผู้ฝึกงานและนักวิชาการมีความแตกต่าง ทศนคติกันที่ต้องการสะพานความร่วมมือกัน (MacPhee et al., 2009)

กลุ่มเกี่ยวข้องกับองค์การความร่วมมือที่รวมเครือข่ายจำนวนมาก แหล่งรายรับและจำนวนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้เป็นตัวแทนคณะกรรมการ (Gazley, Chang and Bingham, 2010) องค์การของกลุ่มมุ่งสนใจภารกิจสังคมผู้แสดงดีที่สุดในรูปแบบของคุณภาพงานและบริการ ตัวแทนงานชั่วคราวขึ้นขอขีดความสามารถที่สามารถปรับตัวได้ไปสู่การอยากเห็นลูกค้าและการลดต้นทุนของคุณภาพงาน (Defoumy, Henry, Nassaut and Nyssens, 2010)

กลุ่มของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาไทยจำนวน 19 แห่งทั่วไปประเทศ ได้แก่ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร (มี 13 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 (มี 7 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 (มี 9 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3 (มี 8 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 (มี 6 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 (มี 10 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 (มี 7 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 (มี 10 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4 (มี 9 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 (มี 7 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก (มี 9 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 (มี 10 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 (มี 4 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 (มี 9 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 (มี 7 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 (มี 9 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 (มี 11 สถานศึกษา) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 2 (มี 7 สถานศึกษา) และสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 (มี 9 สถานศึกษา) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561)

2.2.5 อายุ (Age)

อายุเป็นลักษณะประชากรขององค์การ อายุขององค์การมีอิทธิพลต่อกระบวนการองค์การ ประสิทธิภาพของการทำงานมืออาชีพการพัฒนาการด้อยความสามารถและเครือข่ายบริการด้อยความสามารถทางวัตถุดิบสัมพันธ์กับอายุของผู้รับบริการและธรรมชาติของความต้องการบริการและการได้รับบริการ ประชากรทั้งหมดต้องการมืออาชีพที่ยิ่งใหญ่และขีดความสามารถในการสนับสนุนการจัดการบริการ (Putnam, 2011) การจัดวางทีมงาน(เต็มเวลา สัญญาจ้าง ชั่วคราว) การหมุนเวียนทีมงาน อายุเฉลี่ยของประชากร อายุเฉลี่ยของการจัดการและการดำเนินการของทีมงานสามารถฉายแสงสว่างการตัดสินใจการลงทุนได้ (Lim, Chan and Dallimore, 2010)

อายุขององค์การมีอิทธิพลต่อบทบาทขององค์การ อายุขององค์การมีผลต่อคู่แข่งเช่นเดียวกันกับความมั่นคงชุมชน ความเป็นมืออาชีพในวงการและการเติบโต (Graddy and Morgan, 2006) อายุงานมีผลต่อหลายลักษณะของความสามารถการทำงาน คนหนุ่มสาวมีความสามารถในการทำงานสูงกว่าผู้สูงวัยยกเว้นทรัพยากรทางสมอง (Monteiro et al., 2009) ผู้มีอายุสูงวัยเชื่อมโยงกับการลดความสามารถการทำงาน ผู้สูง

วัยที่ก้าวหน้าการศึกษาต่ำและการทำงานยาวนานเชื่อมโยงกับการลดความสามารถในการทำงาน เพิ่มความเสี่ยงต่อความไม่มั่นคงในงานหรือเกษียณก่อนกำหนด (Monteiro, Ilmarinen and Filho, 2006) คนสูงอายุจำนวนมากมีปัญหากับการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ชีวิตใหม่ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Janlöv, Hallberg and Pettersson, 2006) คนสูงอายุสามารถให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เหมาะสมและคุณภาพได้ (Liebig, 2003)

อายุขององค์กรมีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การ พื้นฐานของชุมชนถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อชุมชนมั่นคงและยกระดับขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาชุมชน (Graddy and Morgan, 2006)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) รายงานว่าการอาชีวศึกษาเริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2453 โดยได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒารามและวัดราชบูรณะ ต่อมาปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม ปี พ.ศ. 2495 เริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิค ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ทั้งหมด 5 แห่ง โดยเป็นวิทยาลัยเทคนิคหลักทั่วประเทศ 4 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ-กรุงเทพฯ (พ.ศ. 2495) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้-สงขลา (พ.ศ. 2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ-นครราชสีมา (พ.ศ. 2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคพายัพ-เชียงใหม่ (พ.ศ. 2500) รวมทั้งวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี - ธนบุรี (พ.ศ. 2503)

ปี พ.ศ. 2502 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศเยอรมนี จัดตั้งโรงเรียนเทคนิคพระนครเหนือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในสังกัดกองโรงเรียนพาณิชย ์ กรมอาชีวศึกษา และได้ยกฐานะในปี พ.ศ. 2507 เป็นวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ โดยได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. ปี พ.ศ. 2503 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศญี่ปุ่น จัดตั้งศูนย์ฝึกโทรทัศน์คมนาคมธนบุรี จังหวัดนนทบุรี ในสังกัดกองโรงเรียนพาณิชย ์ กรมอาชีวศึกษา และได้ยกฐานะในปี พ.ศ. 2507 เป็นวิทยาลัยโทรทัศน์คมนาคมธนบุรี โดยได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. ปี พ.ศ. 2506 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศเยอรมนี จัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในสังกัดกองโรงเรียนพาณิชย ์ กรมอาชีวศึกษา โดยได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. ปี พ.ศ. 2512 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลีย จัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สถานศึกษาหลายแห่งได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. ปี พ.ศ. 2512 ได้รับการยกฐานะจากโรงเรียนเป็นวิทยาลัย ซึ่งแห่งแรกคือวิทยาลัยพาณิชยการพระนคร จนถึงปี พ.ศ. 2522 กรมอาชีวศึกษามีวิทยาลัยอยู่ในสังกัด จำนวน 90 แห่ง ในจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 159 แห่ง

ปี พ.ศ. 2513 รวมโรงเรียนการช่างสตรีและโรงเรียนการช่าง 4 จังหวัด คือ อ่างทอง ราชบุรี บุรีรัมย์ และพัทลุง ปี พ.ศ. 2514 จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ และวิทยาลัยโทรทัศน์คมนาคมธนบุรี ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไปรวมเป็นสถาบัน และเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ปี พ.ศ. 2515 ให้วิทยาลัยวิชาการก่อสร้างบางพลัดเข้าร่วมกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า และให้ออนโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ 36 แห่งของกรมอาชีวศึกษาไปกรมสามัญ

ปี พ.ศ. 2518 จัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาขึ้นโดยแยกวิทยาลัย 28 แห่งออกจากกรมอาชีวศึกษา เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีและได้โอนศูนย์ฝึกต่อเรือหนองคายของสำนักงานพลังงานแห่งชาติมาอยู่ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนอุตสาหกรรมต่อเรือหนองคาย ปี พ.ศ. 2519 รวมโรงเรียนเทคนิค โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนการช่างใน 65 วิทยาเขต และยกฐานะโรงเรียนเกษตรกรรม 12 แห่งเป็นวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2522 ได้มีการโอนวิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ไปสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา ต่อมาได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับนักเรียนผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย โปรแกรมวิชาสามัญเข้าเรียนวิชาชีพเป็นเวลา 2 ปี

ปี พ.ศ. 2530 จัดตั้ง "วิทยาลัยการอาชีพ" ในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร และแม่ฮ่องสอน โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพและทุกหลักสูตร ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ปี พ.ศ. 2533 โรงเรียนสารพัดช่างวังไกลกังวลได้ยกวิทยฐานะเป็นวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตร(ปวช.) และระดับที่สูงขึ้น เพื่อรองรับนักเรียนจากโรงเรียนวังไกลกังวลและโรงเรียนมัธยมในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง

ปี พ.ศ. 2535-2539 จัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้น 93 แห่ง เฉพาะโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพระดับอำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง และอีก 8 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา วิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาชนบทเพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิค ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ปี พ.ศ. 2540 จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ 70 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 19 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจ และการท่องเที่ยว 2 แห่ง

ปี พ.ศ. 2550 จัดทำ "โครงการจัดตั้งโรงเรียนเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์นำร่อง" โดยมีวิทยาลัยการอาชีพพานทอง เป็นสถานศึกษานำร่องแห่งแรก เพื่อผลิตคนที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและมีทักษะด้านช่างออกไปสร้างสรรค่นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันให้กับภาคการผลิตและบริการของประเทศ ปี พ.ศ. 2552 เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยการอาชีพพานทองเป็น วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) เพื่อรองรับการขยายผลของนักเรียนโรงเรียนเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ โดยใช้รูปแบบของห้องเรียนพิเศษในสถานศึกษาที่มีอยู่เดิม (school in school)

ปี พ.ศ. 2557 จัดตั้งเป็นสถาบันการศึกษาระดับสูง เพื่อผลิตนักศึกษาอาชีวะ เชี่ยวชาญ ชำนาญงาน เข้าสู่ตลาดแรงงานและการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยแยกออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ สถาบันการอาชีวศึกษา 19 แห่ง สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร 4 แห่ง สถาบันการศึกษานอกจากตามประกาศ กฎกระทรวงยังคงสถานะเดิมทุกประการ

ดังนั้นปัจจุบันสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษามี 2 กลุ่ม คือสถาบันการอาชีวศึกษาและอาชีวศึกษา
 เกษตร (เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี) และวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัย
 อื่นๆ (เปิดสอนระดับชั้น ปวช., ปวส. เท่านั้น)

2.2.6 ขนาด (Size)

ขนาดเป็นลักษณะหนึ่งขององค์การมีอิทธิพลต่อกระบวนการและโครงสร้างองค์การ เป็นปัจจัย
 สำคัญในองค์การสาธารณะและองค์การอื่น จำนวนและความทันสมัยมีผลต่อขีดความสามารถองค์การ
 (Hutchings, Williamson and Humphreys, 2005) กำลังคนขนาดใหญ่ให้ประโยชน์ต่อการประสานความ
 ร่วมมือที่เป็นผลและการร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ (Dalal, Mohapatra and Mitra, 2007)

ขนาดขององค์การบ่งบอกสถานะปัจจุบัน ประสบการณ์ที่ผ่านมาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นใน
 อนาคต (Littlepage, Gazley and Bennett, 2012) การบริหารบอกให้รู้ถึงขีดความสามารถในการบริหาร
 และแสดงให้เห็นถึงขนาดของประชากร (Prebilić and BaČlija, 2013)

จำนวนที่ตั้งที่เหมาะสมที่สุดทั้งองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชนจะถูกสร้างให้สามารถใช้
 ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม (Dalal, Mohapatra and Mitra, 2007) ขนาดและการบูรณาการห่วงโซ่อุปทาน
 ทำให้ห้องค์การได้เปรียบต้นทุนองค์การอื่นและความสามารถในการส่งที่ประหยัดในระยะเวลาและขอบเขต
 (Gurtoo, 2009) ขนาดใหญ่ของผู้ค้าส่งมีต้นทุนเพิ่มขึ้นเนื่องจากเงื่อนไขของยานพาหนะระยะทางไปกลับ
 เป็นข้อจำกัดขีดความสามารถของยานพาหนะ (Quak and De Koster, 2009)

องค์การขนาดเล็กสามารถรวมกันเติบโตได้ด้วยยุทธศาสตร์ต้นทุนต่ำและการปกป้องสิ่งแวดล้อม
 ขนาดเหมาะสมเป็นความสำคัญตราบเท่าที่สัมพันธ์เป็นปกติกับทรัพยากรทางการเงินและความสามารถที่
 จะบรรลุเป้าหมาย (Harris and Khare, 2002)

ขนาดมีอิทธิพลต่อกระบวนการองค์การ ตัวแบบคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมสามารถประยุกต์ให้การ
 สนับสนุนการตัดสินใจขนาดหน่วยที่เหมาะสมขององค์การได้ (Huang, 1998) ขนาดองค์การจะอธิบาย
 ขนาดการร่วมกันและความสามารถ (Alfranca, Rama and Von Tunzelmann, 2004)

ประชากรต้องการรูปแบบการมีส่วนร่วมของบริการที่มีคุณภาพและถูกต้อง หนึ่งขนาดที่
 เหมาะสมกับวิธีการทั้งปวงเป็นสิ่งที่เพียงพอ (Šogorić et al., 2005)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ทรัพยากร ชนิด กลุ่ม อายุ ขนาด และขีดความสามารถ (Relation between Leadership Resource Type Group Age Size and Capacity)

ภาวะผู้นำ ทรัพยากร ประเภท กลุ่ม อายุ และขนาดมีผลต่อขีดความสามารถ(ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธสัญญาต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความร่วมมือ)

2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและขีดความสามารถ (Leadership and Capacity)

ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธสัญญาต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความร่วมมือ ผู้นำและทีมงานแสดงบทบาทสำคัญในองค์การสินค้าและบริการ ในขณะที่ผู้นำที่มีความไว้วางใจได้เป็นที่ต้องการสำหรับการวางแผน การตอบสนองอย่างเร่งด่วนและความสามารถที่ยั่งยืน (Stoto, 2008) ผู้นำและทีมงานแสดงบทบาทสำคัญในการบริการดังนั้นการขาดแคลนผู้นำและโดยเฉพาะทีมงานมีผลใหญ่หลวงต่อการดำเนินการ (Bekemeier and Jones, 2010)

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีผู้สนับสนุนความพึงพอใจต่องาน การเก็บรักษาและคุณภาพการดูแลสูงสุด เครื่องมือสำคัญที่วัดขีดความสามารถสนับสนุนของผู้ควบคุมดูแลคือพื้นฐานการประเมินประสิทธิภาพ (McGilton, 2010) ความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ที่มีมาก่อนและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิก การฝึกอบรมการวิจัย พันธสัญญาเวลาของสมาชิกในการร่วมงานและการพัฒนาอย่างรวดเร็วของกิจกรรมกลุ่มงานเป็นความสำเร็จบนฐานของภาวะผู้นำ (Johnson et al., 2009) การพัฒนาภาวะผู้นำและการจัดสรรทรัพยากรเป็นความต้องการในองค์การทั้งหมด (York et al., 2010) 1)พันธสัญญาการพัฒนาองค์การรากฐานค่านิยมและความเชื่อ ภาวะผู้นำและการเข้าใจร่วมกัน 2)โครงสร้างสนับสนุนและระบบ เช่น การออกแบบงาน กระบวนการวางแผนที่ยืดหยุ่น กลไกการประเมิน และกระบวนการร่วมมือ 3)การจัดสรรทรัพยากร และ4)ความสัมพันธ์ในการทำงานและกระบวนการเป็นขีดความสามารถขององค์การเพื่อการพัฒนาองค์การ (Germann and Wilson, 2004) สังคมสามารถเติบโตได้เมื่อได้ร่วมวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การและการทำงานร่วมมือกันเป็นการสนับสนุนที่สร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันอย่างดี แต่ต้องการเวลา กองทุนที่ยืดหยุ่นและการสนับสนุนการจัดการไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์ด้วยองค์การและสมาชิก และสร้างทีมด้วยมืออาชีพ สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (Underwood et al., (2009)

ลักษณะองค์การยอมรับเหมือนการสนับสนุนการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด อย่างเช่น ความยืดหยุ่น ในกองทุน การออกแบบโครงการ และการอธิบายงาน การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยค่านิยมร่วมและความต้องการองค์การ การวางแผนประสานงานการตัดสินใจ และภาวะผู้นำที่เข้มแข็งที่องค์การสนับสนุน

อย่างเปิดเผย คำนึงถึงงานทีมงาน และการลงทุนการศึกษาและการฝึกอบรม (Underwood et al., 2009) ความสัมพันธ์ของสมาชิกและการสร้างทีมมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์เชิงบวกและประโยชน์

ประโยชน์องค์การประกอบด้วยการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้นในทีมงาน สมาชิกมีการศึกษาระดับสูง ในกิจกรรมสาธารณะ และยกระดับความสัมพันธ์สมาชิกและโอกาส (Jackson, 2009) องค์ประกอบของการสนับสนุน การวางเป้าหมายร่วมกัน การเชื่อมโยงวัฒนธรรม ความร่วมมือ การสร้างขีดความสามารถ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ความเป็นเจ้าของและความยั่งยืนคือแนวทาง พันธสัญญาและการมีส่วนร่วม สามารถทำนายและวางแผนและแทรกแซงเพื่อสร้างการแทรกแซงที่ยั่งยืนได้ (Leffers and Mitchell, 2011)

ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับความร่วมมือ พันธสัญญาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทรัพยากรทางการเงิน ความรู้ และทรัพยากรมนุษย์ ความสำเร็จของการวางแผนการมีส่วนร่วมสะท้อนการเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีอิทธิพลต่อพลวัต (White, 2001) ความก้าวหน้าของทักษะภาวะผู้นำและการยกระดับการตรวจสอบได้ ช่วยเอาชนะความท้าทายการเปลี่ยนแปลง (Feldman et al., 2006) การจัดการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นความสามารถหลักสำหรับผู้จัดการ การจัดการความสามารถสร้างความมั่นคงการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วยวัฒนธรรมและขีดความสามารถเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Thompson, 2010) หากนักการศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียช่วยพัฒนาภาวะผู้นำของพ่อแม่สามารถพบกับประโยชน์ ค่านิยมและขีดความสามารถได้ (Warren et al., 2009) เพศหญิงสามารถให้การคลอดบุตรได้อย่างประสบความสำเร็จด้วยความสามารถตามธรรมชาติโดยปราศจากการแทรกแซงในรูปแบบการมอบอำนาจความเป็นแม่และสตรีที่ได้รับการปรับปรุง (Carolan and Hodnett, 2007)

องค์การเครือข่าย ทีมมีบทเรียนการเรียนรู้มากมายเพื่อการพัฒนา (Conner, 2001) เทคโนโลยีสารสนเทศสัมพันธ์กับนวัตกรรมและโครงสร้าง การเงิน ภาวะผู้นำ และความรู้การร่วมลักษณะขีดความสามารถ (Paré, Jaana and Sicotte, 2010)

ผู้นำมีเป้าหมายลดปัญหาให้ความรู้และข้อมูลสร้างขีดความสามารถเผยแพร่ยุทธศาสตร์และความร่วมมือ (Jermigan et al., 2000)

ในสังคมและองค์การฐานความศรัทธามีการสนับสนุนสังคม ภาวะผู้นำ พลวัตภายในกลุ่ม การสื่อสาร และทรัพยากร ทรัพยากรไม่ได้ถูกวัดด้วยความเคารพนับถือสาธารณะ องค์การจำกัดการสนับสนุนด้วยสังคมโดยการปรับปรุงขีดความสามารถ การจัดลำดับความสำคัญใหม่เวลาและทรัพยากรเป็นความต้องการ ความสัมพันธ์คุณภาพเหมาะสมมากกว่าทรัพยากร (Stajura et al., 2012)

2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรและขีดความสามารถ (Resource and Capacity)

ทรัพยากรเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน ความรู้ พันธสัญญาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารและความร่วมมือ ทรัพยากรเป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับคน เงินและสิ่งของ สำหรับการปรับตัวทรัพยากรไม่เพียงต้องการการลงทุนทางการเงินแต่ต้องการการคิดใหม่ของทักษะบุคลากรและการทำงานประจำกระตุ้นองค์กรด้วย (Pelling et al., 2008) การบรรลุผลลัพธ์ที่ดีกว่าต้องการการลงทุนเพิ่มขึ้น (เช่น ทรัพยากรทางการเงิน) และขีดความสามารถที่เพียงพอที่ช่วยทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างขีดความสามารถระดับผลการดำเนินการทั้งหมดได้ (Siddiqi et al., 2002) สัญญาเพื่อการรับบริการสาธารณะสนับสนุนวิธีการการควบคุมทรัพยากรของภาคเอกชนและการทำบริการกองทุนอย่างเปิดเผยมากกว่าการตรวจสอบ ความโปร่งใส และประสิทธิภาพ (Palmer, 2000)

ความสำเร็จของทรัพยากรเทคโนโลยีขององค์กรไม่แสวงหากำไรยกระดับขีดความสามารถองค์กรในการวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะยาว การจัดทำงบประมาณ การบริหารทีมงาน การฝึกอบรม การวัดผลการดำเนินการ ความสามารถอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์และวิสัยทัศน์ สนับสนุนการเกี่ยวข้องของการจัดการ (Agard, 2010) การใช้ประสิทธิภาพของทรัพยากรและการประสานงานที่ดีกว่าสาธิตความก้าวหน้าในรูปแบบของการวางแผนและการประสานงาน การสร้างขีดความสามารถการฝึกอบรมและการปฏิบัติ และการพัฒนาการเครือข่ายมืออาชีพ (Stoto, 2008) ทูทางปัญญาของการดำเนินการมีอิทธิพลต่อระดับความสามารถการดำเนินการ เช่น ความยืดหยุ่นกระบวนการและนวัตกรรมการผลิตซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการขององค์กร (Menor, Kristal and Rosenzweig, 2007)

บริบทองค์กรต้องถูกขยายท่ามกลางขีดความสามารถภายในไปสู่องค์ประกอบเครือข่ายองค์กรด้วยนักปฏิบัติ สถาบันและทรัพยากร ความรู้ขององค์กรและความมั่นคง และภารกิจขององค์กรและการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งรูปแบบกิจกรรมและความสัมพันธ์เช่นเดียวกับบรรดประโยชน์ของทรัพยากร (Elwood and Ghose, 2001) การจัดสรรทรัพยากร ความสัมพันธ์ของการทำงานและการสนับสนุน การตัดสินใจอย่างกว้างต่อขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ไปสู่การขยายความเกี่ยวข้องในการจัดการ ขีดความสามารถที่เข้มแข็งเป็นความท้าทายสำคัญในการตัดสินใจ ตัวแทนถูกจัดวางไปสู่การเพิ่มกำลังการจัดการโดยการกำหนดความต้องการและแนวโน้ม การอำนวยความสะดวกการสื่อสารและการประสานงาน และการสนับสนุนการปฏิบัติการจัดการที่ดีที่สุด (Ivey, De Loë and Kreutzweiser, 2002)

ทักษะขีดความสามารถสามารถมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร การร่วมกันวางแผน การเข้าถึงทรัพยากรทางการเงิน ความสามารถในการตรวจสอบ ความเป็นสมาชิกและความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Low and Astle, 2009) การมุ่งไปปรับตัวมีส่วนร่วมขับเคลื่อนความต้องการรักษาทรัพยากรที่หายาก เป็นความเชี่ยวชาญและขีดความสามารถสำหรับองค์กรรัฐบาลและการจัดทำกองทุนสำหรับองค์กรไม่แสวงหากำไร (Gazley and Brudney, 2007)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตทรัพยากรและโครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงความสามารถที่ยั่งยืน การปฏิรูปนโยบายพลังงาน การพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งแวดล้อม การป้องกันมลภาวะ การอนุรักษ์ระบบนิเวศน์ การสร้างขีดความสามารถ ความร่วมมือระหว่างประเทศและการมีส่วนร่วมสาธารณะซึ่งเป็นการประสานงานที่ดีที่สุดของการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ (Zhang and Wen, 2008)

2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างชนิดและขีดความสามารถ (Type and Capacity)

ชนิดขององค์การเกี่ยวข้องกับความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ พันธสัญญาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความรู้และความร่วมมือ ความน่าเชื่อถือองค์การ ค่านิยมใช้ทักษะพนักงานชั่วคราว ความสัมพันธ์พนักงาน การอบรมไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการสร้างผลการดำเนินการที่ดีกว่า องค์การที่มุ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงบ่อยและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นมีราคาหุ้นสูง (Vogus and Welbourne, 2003) การไร้ขอบเขตและชนิดคนทำงานแบบดั้งเดิมแสดงทัศนคติงานและพฤติกรรมแตกต่างกัน แบบดั้งเดิมทัศนคติอ่อนไหวมากกว่าความไร้ขอบเขต (Marter, Barringer and Milkovich, 2002).

ชนิดของงานและสถานที่เรียกว่าศูนย์รวมความสนใจรับรองการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมองอย่างทฤษฎีทำให้เป็นประโยชน์ (เช่น ทฤษฎีกระบวนการแรงงาน ทฤษฎีระบบงานผลการดำเนินการสูง ทัศนคติทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีเพศ เป็นต้น) ต่อลักษณะที่แตกต่างของงานศูนย์รวม (Russell, 2008)

ชนิดนวัตกรรม (บริการและกระบวนการ) ในองค์การบริหารผลการดำเนินการขึ้นอยู่กับการรวมชนิดของนวัตกรรมในแต่ละช่วงเวลา บรรทัดฐานที่แตกต่างของอุตสาหกรรมสำหรับการปรับตัวชนิดนวัตกรรมอาจจะเป็นประโยชน์ต่อผลการดำเนินการองค์การ (Damanpour, Walker, and Avellaneda, 2009)

องค์การและโครงการ (เช่น ภาครัฐและเอกชน โครงการขนาดใหญ่และเล็ก) ชนิดที่แตกต่างพบว่า 1)ชนิดการจัดการคุณค่าได้รับการยอมรับสูงเนื่องจากมองเห็นซึ่งการเชื่อมโยงสู่การทำให้ปัญหาลดลงและการปรับปรุงคุณภาพประโยชน์เพิ่มขึ้น และ 2)วิธีการกว้างๆในการพิจารณากลุ่มปัจจัย 4 กลุ่ม (ผู้ใช้ วิธีการ สภาพแวดล้อมองค์การและกระบวนการดำเนินการ) ร่วมกันปรับปรุงการยอมรับและผลการดำเนินการได้ (Kim, Wells and Duffey, 2003)

ธุรกิจครอบครัวดำเนินการธุรกิจอย่างไม่เป็นครอบครัวและมีมืออาชีพ แม้ว่ามีความก้าวหน้า ธุรกิจครอบครัวจำนวนมากล้มเหลวที่จะทำแม้เพียงบางส่วน 6 ชนิดแนวคิดธุรกิจคือเป็นธุรกิจครอบครัวมืออาชีพเล็กน้อย การจำหน่ายทรัพย์สินและธุรกิจครอบครัวอย่างเอกชน ธุรกิจครอบครัวที่ดำเนินการอย่างผู้ประกอบการ กลุ่มธุรกิจครอบครัวประกอบการ ธุรกิจครอบครัวสาธารณะและมืออาชีพ และธุรกิจครอบครัวมืออาชีพแบบผสม (Stewart and Hitt, 2012)

ชนิดของผู้ปฏิบัติการทางยุทธศาสตร์คือ ผู้สำรวจ ผู้ปกป้อง นักวิเคราะห์ และผู้ตอบสนอง ยุทธศาสตร์ปกป้องเป็นผลมากที่สุดสำหรับภารกิจสำคัญขององค์กร ยุทธศาสตร์ผู้ปกป้องและผู้ตอบสนองทำงานดีที่สุดในการดำเนินการสู่เป้าหมาย เนื้อหายุทธศาสตร์เป็นส่วนย่อยของภารกิจจัดการที่ยอมรับโดยทั่วไป ยุทธศาสตร์ถูกแยกจากองค์ประกอบของการจัดการเพื่อสามารถประเมินผลผลกระทบผลการดำเนินการได้อย่างชัดเจน (Meier et al., 2008)

ภาพลักษณ์ของงานราชการคือระบบการบริหารที่เป็นขั้นตอน เชื่องช้า ต้องการขาย และเป็นเครือข่าย ภาพลักษณ์แตกต่างอย่างชัดเจนจากการใช้เป้าหมาย ความสัมพันธ์กับลูกค้าผู้รับบริการ ดำเนินการสู่วิสัยทัศน์ที่เป็นเลิศ ยุทธศาสตร์อย่างมีหลักการ และสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Considine and Lewis, 1999)

ชนิดของการเชื่อมโยงความรู้เป็นการร่วมกันที่เข้มข้นอย่างแตกต่าง ความสัมพันธ์ทางธุรกิจแข็งแกร่งกว่าความสัมพันธ์ทางสังคม ความเข้มแข็งได้รับการสนับสนุนที่สำคัญโดยการร่วมกันของความรู้ภาครัฐละเอกชน ความถี่ของปฏิสัมพันธ์ทางธุรกิจสามารถทำนายการร่วมกันของความรู้ที่ไม่ได้จัดระบบของภาครัฐ ขณะที่ความถี่ของความสัมพันธ์ทางธุรกิจทำนายการร่วมกันของความรู้ที่ไม่ได้จัดระบบของเอกชนและการร่วมกันของความรู้ที่จัดระบบของภาครัฐ (Marouf, 2007)

ขีดความสามารถขององค์กรขึ้นอยู่กับชนิดและการปรับตัวนวัตกรรม (Damanpour, 1996) ตัวอย่างเช่น ความเป็นมืออาชีพสาธาณสุขภาครัฐสามารถประยุกต์ความรู้สู่หลักสำคัญของการตลาดสังคมและไปสู่การเรียนรู้การตลาดสังคมสามารถชี้แผนการแทรกแซงสาธาณสุขภาครัฐได้ (Grier and Bryant, 2005)

2.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและขีดความสามารถ (Group and Capacity)

กลุ่มขององค์กรเกี่ยวข้องกับความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ พันธสัญญาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความรู้และความร่วมมือ กลุ่มของธุรกิจ ตัวแทนรัฐบาล กลุ่มประโยชน์สิ่งแวดล้อมเป็นผู้สงสัยเกี่ยวกับผลกระทบที่แท้จริงของผลการดำเนินการ (การดำเนินการและกระบวนการจัดการ) (Rondinelli and Vastag, 2000) ผู้ใช้ วิธีการดำเนินการ สิ่งแวดล้อม โครงการ และกระบวนการดำเนินการสามารถปรับปรุงการยอมรับและผลการดำเนินการองค์กรและโครงการได้ (Kim, Wells and Duffey, 2003) ความหลากหลายของการบริหารถูกเชื่อมโยงอย่างแข็งแกร่งสู่ผลการดำเนินการกลุ่มงานและความพึงพอใจงาน (Pitts, 2009)

การเปิดเผยสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงกลุ่มทั้งหมดสำหรับการใช้ประโยชน์การเงินและองค์ประกอบที่ไม่ใช่การเงิน (Cho and Patten, 2007) ทรัพยากรเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและอ่อนไหว คุณลักษณะความสำเร็จและตัวชี้วัดพัฒนาผู้มีส่วนได้เสียที่ประกอบไปด้วยของหลายอย่าง (Cames et al., 1998)

การดำเนินการขององค์การภาครัฐแตกต่างอย่างชัดเจนจากองค์การอื่น ผลการดำเนินการสามารถเป็นตัวสนับสนุนที่สำคัญไปสู่ผลสำเร็จของวัตถุประสงค์สาธารณะได้ (O'Toole, Meier and Nicholson-Crotty, 2005)

กลุ่มผู้ที่มีผลต่อผลการดำเนินการ การสร้างผลกระทบสามารถนำไปสู่วิธีการดำเนินการอย่างยั่งยืนที่ถูกปรับตัวไปสู่คุณลักษณะบริบทที่กำหนดได้ (Meinzen-Dick, 2007)

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่นวัตกรรมมากกว่าองค์การทั่วไป ลักษณะองค์การมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินการอย่างมีพลวัต ซึ่งเป็นการหมุนเวียนงาน ทีมซึ่งจัดแบ่งภายใน คณะผู้แทนรับผิดชอบและการลดจำนวนระดับลำดับชั้น การจัดการความรู้เป็นตัวหลักสำคัญสามารถยกระดับขีดความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การได้ (Lundvall and Nielsen, 2007)

การมีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจยกระดับไปสู่องค์การที่ดีกว่า การปรับปรุงยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและกลไก และการบูรณาการด้วยลักษณะอื่นของการทำการตัดสินใจ (การกำหนดปัญหา การพัฒนาภารกิจ การกำหนดและการประเมินผลตัวเลือกในการตัดสินใจ และการดำเนินการตัดสินใจ) (Carnes et al., 1998)

ภาครัฐและเอกชนวัดผลการดำเนินการ การรายงานผลการดำเนินการ และการจัดการผลการดำเนินการแตกต่างกัน (Radnor and Bames, 2007) องค์การด้วยความสามารถการจัดการทรัพยากรและความรู้สามารถรักษาหุ่นส่วนได้ (Dooley and Kirk, 2007)

2.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและขีดความสามารถ (Age and Capacity)

อายุขององค์การเกี่ยวข้องกับความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ พันธสัญญาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความรู้ และความร่วมมือ อายุองค์การถูกพบสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อนของความพึงพอใจในงาน ความแตกต่างในความพึงพอใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานและการจูงใจบริการสาธารณะ (Westover and Taylor, 2010)

อายุและภาษารวมทั้งการเริ่มต้นของเงินทุนมีผลกระทบต่อความสามารถในการผลิต (Jacob and Lamari, 2012) อายุองค์การเหมือนสังคมเคลื่อนจากยุคอุตสาหกรรมสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร บทบาทของโครงสร้างในองค์การใดก็ตามเคลื่อนจากประสิทธิภาพสู่ประสิทธิผล (Ozkan, Cakir and Bilgen, 2008)

ภาครัฐหรือภาคเอกชน ความแตกต่างวัฒนธรรมและอายุองค์การมีผลต่อความเข้าใจความสัมพันธ์การเมืององค์การ (Miller, Rutherford and Kolodinsky, 2008) ความหลากหลายอายุและปฏิริยาต่อตัวแปรบริบทสร้างผลลัพธ์และสะท้อนความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนเพิ่มขึ้น (Choi and Rainey, 2010)

ลักษณะของความรู้ส่งผ่านสำนักงาน ผลการดำเนินการที่เป็นบวกคือค่าใช้จ่ายประจำปี ชนิด อายุ กฎเกณฑ์ จำนวนทีมงานเต็มเวลาและสิทธิบัตร (Berbegal-Mirabent, Sabaté and Cañabate, 2012)

2.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดและขีดความสามารถ (Size and Capacity)

ขนาดขององค์กรเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร พันธสัญญาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความรู้ และความร่วมมือ

แม้ว่า คณะกรรมการรับรู้ธรรมาภิบาลที่เข้มแข็ง อุปสรรคหลักสู่ธรรมาภิบาลคือองค์ประกอบที่เป็นโครงสร้าง แผนกประจำ การเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ ขนาดและความซับซ้อนของแผนก การจัดองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน! ให้อยู่ในแนวเดียวกัน วัฒนธรรมองค์การความสัมพันธ์การทำงานที่ตีระหว่างทีมงานและผู้หน้าที่เข้มแข็ง ขณะที่จัดองค์ประกอบกระบวนการแนวคิด! ให้อยู่ในแนวเดียวกัน การขาดความเข้าใจร่วมกันของความเสี่ยง การมุ่งระยะสั้น ความไม่ชัดเจนของบทบาทแต่ละคนและเป้าหมายขององค์การ เป็นอุปสรรคที่เป็นผลต่อธรรมาภิบาล (Subramaniam, Stewart, Ng and Shulman, 2013) ชนิดเจ้าของธุรกิจและขนาดมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความกดดันสาธารณะสำหรับการปฏิบัติแรงงานอย่างยุติธรรม ธุรกิจขนาดเล็กจากส่วนใหญ่ของภาคเสื้อผ้าและรองเท้าต้องการเปิดเผยสู่ความกดดัน (Park-Poaps, 2010) อำนาจปกครองตนเองขององค์การและการควบคุมผลลัพธ์เป็นผลต่อระดับการกระจายอำนาจภายใน และขนาดองค์การ (Wynen, Verhoest and Rübecksen, 2014)

ความพยายามลดต้นทุนเป็นการตัดสินใจปิดความเฉพาะด้านและพยายามลดขนาดโดยการโอนถ่ายไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ (Saltman, 1985)

องค์การฉลาด การดูแลการบริการจำนวนมากหรือสัดส่วนขนาดใหญ่ปรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งแสดงเครื่องหมายการวัดเพื่อการใช้ที่เหมาะสม (Menachemi, Brooks and Simpson, 2007) องค์การขนาดเล็กก็มีความเป็นเจ้าของชัดเจนแตกต่างจากองค์การขนาดใหญ่ ริเริ่มด้วยการปรับปรุงนวัตกรรมที่เหมาะสมที่ต้องการไปสู่ความแตกต่างที่มีค่า (Sexton and Barrett, 2003)

โครงการการจัดสรรปันส่วนที่ดิน! หม่พบเจ้าของที่ดินขนาดเล็กผู้จัดพื้นฐานการพิจารณาอย่างยั่งยืน การปรับปรุงปฏิบัติการอนุรักษ์ที่ดินที่แน่นอนเป็นเจ้าของที่ดินขนาดใหญ่มากกว่าที่ดิน! ให้เช่า (Jansen et al., 2006)

โครงสร้างองค์การมาจากรูปแบบและขนาดแต่ปกติทั้งหมดเป็นการสร้างที่! ให้องค์การสดใหม่ สะดวกขึ้น (Asuero, 2013)

สำหรับการจัดการทุนรัฐบาลควรพิจารณาการ! ให้การอบรมพื้นฐาน สนับสนุนการริเริ่มพื้นฐาน ชุมชนเป้าหมายที่การลงทุนไม่ต่อเนื่อง ผลผลิตและการปรับปรุงระบบการเงิน! ไปสู่ขนาดต้นทุนและความเสี่ยงต่ำลง (Jansen et al., 2006)

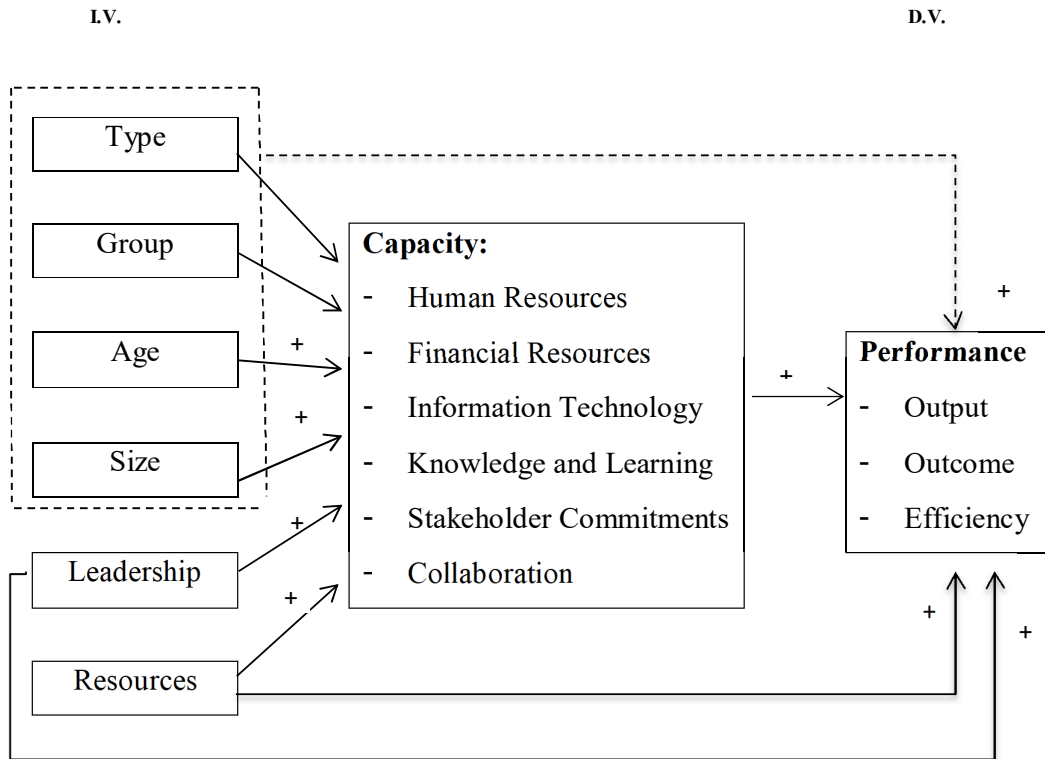
การทำองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของขนาดที่มีองค์ประกอบหลายอย่างหลายขั้นตอนของการพัฒนา! ไปสู่การทำท่าย! ให้เป็นเอกภาพสามารถเอาชนะด้วยภาวะผู้นำพันธสัญญา หลักการธรรมาภิบาลชัดเจนและโครงสร้างพื้นฐานเหมาะสม การสนับสนุนสามารถทำให้สำเร็จครบเท่าที่การฝึกอบรม! หนุนส่วนทั้งหมดถูกจัดการ การสร้างความ! ว่างใจไม่ถูกนิ่งเฉย และยังคงพัฒนาความ! ว่างใจ โครงสร้างและกระบวนการธรรมาภิบาล (Johnson et al., 2009)

ตาราง 2.4 สรุปความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ ทรัพยากร อายุ ขนาด กลุ่ม และขีดความสามารถ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำ (Leadership)	Human Resources	+
	Financial Resources	+
	IT	+
	Knowledge	+
	Stakeholder Commitments	+
	Collaboration	+
ทรัพยากร (Resource)	Human Resources	+/-
	Financial Resources	+/-
	IT	+/-
	Knowledge	+/-
	Stakeholder Commitments	+/-
	Collaboration	+/-
อายุ (Age)	Human Resources	+
	Financial Resources	+/-
	IT	+
	Knowledge	+
	Stakeholder Commitments	+/-
	Collaboration	+/-
ขนาด (Size)	Human Resources	+
	Financial Resources	+/-
	IT	+
	Knowledge	+
	Stakeholder Commitments	+/-
	Collaboration	+

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ความสัมพันธ์
ชนิด (Type)	Human Resources	✓
	Financial Resources	✓
	IT	✓
	Knowledge	✓
	Stakeholder Commitments	✓
	Collaboration	✓
กลุ่ม (Group)	Human Resources	✓
	Financial resources	✓
	IT	✓
	Knowledge	✓
	Stakeholder Commitments	✓
	Collaboration	✓

2.4 กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)



ภาพ (Illustration) 2.1 กรอบแนวคิด

หมายเหตุ: ----- ตัวแปรแต่ละตัวมีผล

_____ ตัวแปรทั้งหมดมีผล

กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ชนิด กลุ่ม อายุ ขนาด ภาวะผู้นำ และทรัพยากร และตัวแปรตาม ได้แก่ ชีตความสามารถ (ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากร การเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ) และ ผลการดำเนินการ (ผลผลิต ผลลัพธ์ และประสิทธิภาพ) สมมติฐาน เป็นดังนี้ 1)ชนิดของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับชีตความสามารถ (ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากร การเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ) 2) กลุ่มของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับชีตความสามารถ (ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้ เสีย และความร่วมมือ) 3)อายุของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทนี้ประกอบด้วยรายละเอียดของหน่วยของการวิเคราะห์ วิธีเชิงปริมาณ ข้อกำหนดการดำเนินการ กระบวนการรวบรวมข้อมูล และเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 หน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยเป็นหน่วยวิเคราะห์ในการวิจัยนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sampling)

423 สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐของประเทศไทย ประกอบด้วย วิทยาลัยการอาชีพ 140 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 121 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 52 แห่ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 44 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา 39 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ 10 แห่ง วิทยาลัยพัฒนศึกษา 5 แห่ง วิทยาลัยบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี 4 แห่ง วิทยาลัยประมง 3 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือ 3 แห่ง และวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 2 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559) 123 แห่ง ผู้บริหารสถาบันถูกเลือกสุ่มตัวอย่างและตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่าง และ ร้อยละ 29 ของประชากร ประกอบด้วย วิทยาลัยการอาชีพ 35 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 33 แห่ง วิทยาลัย สารพัดช่าง 16 แห่ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 15 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา 13 แห่ง วิทยาลัย เทคโนโลยีและการจัดการ 4 แห่ง วิทยาลัยพัฒนศึกษา 2 แห่ง วิทยาลัยบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี 2 แห่ง วิทยาลัยประมง 1 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ 1 แห่ง และวิทยาลัย ศิลปหัตถกรรม 1 แห่ง โดยใช้เกณฑ์จากตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970 ดูตาราง 3.1)

ประชากรในการศึกษา คือ สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ) ในจังหวัดกระบี่ 5 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ 3.วิทยาลัย สารพัดช่างกระบี่ 4.วิทยาลัยการอาชีพอ่าวลึก 5.วิทยาลัยการอาชีพคลองท่อม

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร 21 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี 2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร 3.วิทยาลัยพัฒนศึกษาบางนา 4.วิทยาลัยพัฒนศึกษาอินทราชัย

5.วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ 6.วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ 7.วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ 8.วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร 9.วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา 10.วิทยาลัยการอาชีพวมินทร์ราชูทิศ 11.วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก 12.วิทยาลัยเทคนิคราชสีถาราม 13.วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง 14.กาญจนภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง 15.วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี 16.วิทยาลัยพัฒนวิชาการเซตุน 17.วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา 18.วิทยาลัยอาชีวศึกษานนบุรี 19.วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี 20.วิทยาลัยเทคนิคดุสิต 21.วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดกาญจนบุรี 6 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี 3.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี 4.วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี 5.วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี 6.วิทยาลัยการอาชีพพนมทวน

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดกาฬสินธุ์ 6 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ 2.วิทยาลัยเทคนิคเขาวง 3.วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ 4.วิทยาลัยการอาชีพห้วยผึ้ง 5.วิทยาลัยการอาชีพหนองกุงศรี 6.วิทยาลัยการอาชีพคำม่วง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดกำแพงเพชร 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกำแพงเพชร 3.วิทยาลัยสารพัดช่างกำแพงเพชร 4.วิทยาลัยการอาชีพพลาญราษฎร์

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดขอนแก่น 11 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น 2.วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น 5.วิทยาลัยเทคนิคคนครขอนแก่น 6.วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น 7.วิทยาลัยเทคนิคชุมแพ 8.วิทยาลัยการอาชีพกระนวน 9.วิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่ 11.วิทยาลัยการอาชีพพล 11.วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการหนองสองห้อง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดจันทบุรี 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี 2.วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี 3.วิทยาลัยการอาชีพนายายอาม 4.วิทยาลัยการอาชีพสอยดาว

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดฉะเชิงเทรา 7 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา 2.วิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์ (ลาดขวาง) 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา 5.วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา 6.วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม 7.วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดชลบุรี 8 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี 2.วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี 5.วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี 6.วิทยาลัยการอาชีพพนสนิม 7.วิทยาลัยเทคนิคพัทยา 8.วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชื่อเดิม วิทยาลัยการอาชีพพานทอง)

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดชัยนาท 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท 3.วิทยาลัยการอาชีพนิคม

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดชัยภูมิ 5 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ 3.วิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ 4.วิทยาลัยการอาชีพบ้านหนองนรงค์ 5.วิทยาลัยการอาชีพแก้งคร้อ

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดชุมพร 7 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคชุมพร 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 3.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร 4.วิทยาลัยประมงชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ 5.วิทยาลัยสารพัดช่างชุมพร 6.วิทยาลัยการอาชีพหลังสวน 7.วิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดเชียงราย 8 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย 2.วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย 5.วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย 6.วิทยาลัยการอาชีพเทิง 7.วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง 8.วิทยาลัยเทคนิคป่าเป้า

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดเชียงใหม่ 8 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ 2.วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ 5.วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ 6.วิทยาลัยการอาชีพฝาง 7.วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง 8.วิทยาลัยเทคนิคสารภี

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดตรัง 7 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคตรัง 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตรัง 3.วิทยาลัยสารพัดช่างตรัง 4.วิทยาลัยการอาชีพตรัง 5.วิทยาลัยการอาชีพห้วยยอด 6.วิทยาลัยการอาชีพปะเหลียน 7.วิทยาลัยการอาชีพกันตัง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดตราด 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคตราด 2.วิทยาลัยสารพัดช่างตราด 3.วิทยาลัยการอาชีพปอไร่

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดตาก 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก 2.วิทยาลัยเทคนิคตาก 3.วิทยาลัยเทคนิคแม่สอด 4.วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดนครนายก 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคนครนายก 2.วิทยาลัยการอาชีพนครนายก 3.วิทยาลัยการอาชีพองครักษ์

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดนครปฐม 7 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม 3.วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม 4.วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม 5.วิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า (หลวงพ่อบึงอูปล้ำม้) 6.วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล 7.กาญจนาภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดนครพนม 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคบ้านแพง 2.วิทยาลัยเทคนิคนครพนม 3.วิทยาลัยการอาชีพนาแก 4.วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมนังคาราม

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดนครราชสีมา 12 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา 2.วิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย 3.วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อดูน ปรีสุทโธ 4.วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี 5.วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา 6.วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา 7.วิทยาลัยเกษตรและ

เทคโนโลยีนครราชสีมา 8.วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา 9.วิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่ 11. วิทยาลัยเทคนิคพิมาย 11.วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง 12.วิทยาลัยการอาชีพปากช่อง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 11 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิค นครศรีธรรมราช 2.วิทยาลัยเทคนิคชล 3.วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง 4.วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือนครศรีธรรมราช 5.วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช 6.วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม นครศรีธรรมราช 7.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช 8.วิทยาลัยสารพัดช่าง นครศรีธรรมราช 9.วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช 10.วิทยาลัยการอาชีพหัวไทร 11.วิทยาลัยการ อาชีพพรหมคีรี

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดนครสวรรค์ 7 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ 2. วิทยาลัยเทคนิคแม่่วงก์ 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ 5. วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ 6.วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย 7.วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการตาก พ้า

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดนนทบุรี 1 แห่ง คือ วิทยาลัยการเทคนิคนนทบุรี

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดนราธิวาส 2 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส 2. วิทยาลัยการอาชีพทุ่งใหญ่โก-ลก

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดน่าน 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคน่าน 2.วิทยาลัยสารพัด ช่างน่าน 3.วิทยาลัยการอาชีพบัว 4.วิทยาลัยการอาชีพเวียงสา

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดบุรีรัมย์ 8 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ 2. วิทยาลัยเทคนิคคูเมือง 3.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์ 4.วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ 5. วิทยาลัยเทคนิคนางรอง 6.วิทยาลัยการอาชีพสตึก 7.วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการโนนดินแดง 8. วิทยาลัยการอาชีพประโคนชัย

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดปทุมธานี 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี 2. วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี 3.วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี (ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร)

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิค ประจวบคีรีขันธ์ 2.วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล 3.วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน 4.วิทยาลัยการอาชีพ ปรานบุรี

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดปราจีนบุรี 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี 2. วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน 3.วิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี 4.วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดปัตตานี 6 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี 2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกปัตตานี 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี 4.วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและ ประมงปัตตานี 5.วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี 6.วิทยาลัยการอาชีพสายบุรี

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา 2.วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา 3.วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ 4.วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา 5.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร 6.วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา 7.วิทยาลัยการอาชีพเสนา 8.วิทยาลัยการอาชีพมหาราช

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดพะเยา 5 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคพะเยา 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา 3.วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ 4.วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ 5.วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดพังงา 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคพังงา 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพังงา 3.วิทยาลัยการอาชีพท้ายเหมือง 4.วิทยาลัยการอาชีพตะกั่วป่า

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดพัทลุง 6 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง 2.วิทยาลัยเทคนิคป่าพะยอม 3.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพัทลุง 4.วิทยาลัยสารพัดช่างพัทลุง 5.วิทยาลัยการอาชีพบางแก้ว 6.วิทยาลัยการอาชีพควนขนุน

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดพิจิตร 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร 3.วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดพิษณุโลก 6 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก 2.วิทยาลัยเทคนิคสองแคว 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก 4.วิทยาลัยพัฒนวิชาการบึงพระพิษณุโลก 5.วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก 6.วิทยาลัยการอาชีพนครไทย

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดเพชรบุรี 7 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี 3.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี 4.วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบุรี 5.วิทยาลัยการอาชีพเขาย้อย 6.วิทยาลัยการอาชีพบ้านลาด 7.วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดเพชรบูรณ์ 5 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ 3.วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์ 4.วิทยาลัยการอาชีพวิเชียรบุรี 5.วิทยาลัยการอาชีพชนแดน

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดแพร่ 6 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคแพร่ 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ 3.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่ 4.วิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ 5.วิทยาลัยการอาชีพสอง 6.วิทยาลัยการอาชีพลอง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดภูเก็ต 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต 2.วิทยาลัยเทคนิคถลาง 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต 4.วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดมหาสารคาม 6 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม 3.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม 4.วิทยาลัยสารพัดช่างมหาสารคาม 5.วิทยาลัยการอาชีพคณภูมิพิสัย 6.วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดมุกดาหาร 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยการอาชีพพนมมิตราชนิ
มุกดาหาร 2.วิทยาลัยการอาชีพนิคมคำสร้อย 3.วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการคอนตาล

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน 2 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยการอาชีพพนมมิตราชนิ
แม่ฮ่องสอน 2.วิทยาลัยการอาชีพแม่สะเรียง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดยโสธร 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคยโสธร 2.วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยียโสธร 3.วิทยาลัยการอาชีพสิงหนาท

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดยะลา 5 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคยะลา 2.วิทยาลัย
อาชีวศึกษายะลา 3.วิทยาลัยสารพัดช่างยะลา 4.วิทยาลัยการอาชีพเบตง 5.วิทยาลัยการอาชีพรามัน

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดร้อยเอ็ด 8 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด 2.
วิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด 5.
วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด 6.วิทยาลัยการอาชีพโพพนทอง 7.วิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย 8.วิทยาลัยการ
อาชีพพนมไพร

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดระนอง 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคระนอง 2.วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยีระนอง 3.วิทยาลัยการอาชีพกระบุรี

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดระยอง 5 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคระยอง 2.
วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย 3.วิทยาลัยเทคนิคมาตาพุด 4.วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง 5.วิทยาลัยการอาชีพแกลง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดราชบุรี 7 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2.
วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี แห่งที่ 2 3.วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี 5.
วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี 6.วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง 7.วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดลพบุรี 7 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี 2.วิทยาลัยเทคนิค
ลพบุรี แห่งที่ 2 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี 5.วิทยาลัยสารพัดช่าง
ลพบุรี 6.วิทยาลัยเทคนิคโลกสำโรง 7.วิทยาลัยการอาชีพชัยบาดาล

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดลำปาง 8 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคลำปาง 2.วิทยาลัย
อาชีวศึกษาลำปาง 3.วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง 4.วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา 5.วิทยาลัยการอาชีพเถิน 6.
วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ 8.วิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่ม

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดลำพูน 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคลำพูน 2.วิทยาลัยเกษตร
และเทคโนโลยีลำพูน 3.วิทยาลัยการอาชีพป่าซาง 4.วิทยาลัยการอาชีพบ้านโฮ้ง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดเลย 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคเลย 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษา
เลย 3.วิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย 4.วิทยาลัยการอาชีพวังสะพุง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดศรีสะเกษ 9 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ 2.วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ 3.วิทยาลัยสารพัดช่างศรีสะเกษ 4.วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ 5.

วิทยาลัยเทคนิคกันทรลักษ์ 6.วิทยาลัยการอาชีพขุนหาญ 7.วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์ 8.วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการรายไศล 9.วิทยาลัยการอาชีพพุน้ำร้อน

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสกลนคร 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร 2.วิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร 3.วิทยาลัยการอาชีพสว่างแดนดิน 4.วิทยาลัยการอาชีพพรรณานิคม

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสงขลา 10 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ 2.วิทยาลัยเทคนิคจะนะ 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสงขลา 5.วิทยาลัยประมงติณสูลานนท์ 6.วิทยาลัยสารพัดช่างสงขลา 7.วิทยาลัยการอาชีพหลวงประธานราษฎร์นิกร 8.วิทยาลัยการอาชีพนาทวี 9.วิทยาลัยการอาชีพสมเด็จพระเจ้าพะโคะ 10.วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการสิงหนคร (รัตน ประธานราษฎร์นิกร)

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสตูล 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสตูล 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสตูล 3.วิทยาลัยการอาชีพละงู

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสมุทรปราการ 4 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ 2.วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ 3.วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ 4.วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสมุทรสงคราม 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม 2.วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม 3.วิทยาลัยการอาชีพอัมพวา

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสมุทรสาคร 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร 2.วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว 3.วิทยาลัยประมงสมุทรสาคร

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสระแก้ว 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว 3.วิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสระบุรี 7 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี 2.วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก 3.วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ 4.วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี 5.วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี 6.วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี 7.วิทยาลัยการอาชีพหนองแก

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสิงห์บุรี 5 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี 2.วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี แห่งที่ 2 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี 5.วิทยาลัยการอาชีพอินทร์บุรี

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสุโขทัย 6 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย 3.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย 4.วิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย 5.วิทยาลัยการอาชีพศรีสำราญ 6.วิทยาลัยการอาชีพศรีสำโรง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสุพรรณบุรี 6 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี 3.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี 4.วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส 5.วิทยาลัยการอาชีพโพธิ์ทอง 6.วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 7 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี 2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี 5.วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี 6.วิทยาลัยการอาชีพไชยา 8.วิทยาลัยการอาชีพเวียงสระ 7.วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวสมุทร

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสุรินทร์ 8 แห่งคือ 1.วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ 3.วิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์ 4.วิทยาลัยการอาชีพท่าตูม 5.วิทยาลัยการอาชีพสังขะ 6. วิทยาลัยการอาชีพศีขรภูมิ 7.วิทยาลัยการอาชีพปราสาท 8.วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการรัตนบุรี

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดหนองคาย 3 แห่งคือ 1.วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย 2.วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือหนองคาย 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดหนองบัวลำภู 2 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู 2. วิทยาลัยการอาชีพศรีบุญเรือง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดอ่างทอง 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง 2.วิทยาลัยการอาชีพวิเศษชัยชาญ 3.วิทยาลัยการอาชีพโพธิ์ทอง

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดอำนาจเจริญ 2 แห่งคือ 1.วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ 2. วิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดอุดรธานี 9 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี 2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี 4.วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวอุดรธานี 5.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี 6.วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี 7.วิทยาลัยการอาชีพกุมภวาปี 8.วิทยาลัยการอาชีพบ้านผือ 9.วิทยาลัยการอาชีพหนองหาน

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดอุดรดิษฐ์ 5 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิษฐ์ 2.วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรดิษฐ์ 3.วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรดิษฐ์ 4.วิทยาลัยการอาชีพพิชัย 5.วิทยาลัยการอาชีพปากท่า

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดอุทัยธานี 3 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี 2.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี 3.วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดอุบลราชธานี 9 แห่ง คือ 1.วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี 2. วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม 3.วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี 4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี 5.วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานี 6.วิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล 7.วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ 8.วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ และ 9.วิทยาลัยเทคนิคพิบูลมังสาหาร

ตาราง 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample Groups)

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.วิทยาลัยการอาชีพ	140	35
2.วิทยาลัยเทคนิค	121	33
3.วิทยาลัยสารพัดช่าง	52	16
4.วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	44	15
5.วิทยาลัยอาชีวศึกษา	39	13
6.วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ	10	4
7.วิทยาลัยพณิชยการ	5	2
8.วิทยาลัยบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี	4	2
9.วิทยาลัยประมง	3	1
10.วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ	3	1
11.วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	2	1
รวม	423	123

ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน ;2559

ที่มา : กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานอาชีวศึกษา
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา

ประชากรเป้าหมายสำหรับการสำรวจเป็นตัวแทนองค์การผู้ทำงานที่สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐในกรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 123 คนที่เป็นผู้นำของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐของประเทศไทยแต่ละแห่งสื่อสารและตอบแบบสอบถามขององค์การในการให้บริการ ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐของประเทศไทยที่มีความแตกต่างกันซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ วิทยาลัยพณิชยการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยประมง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ และวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม

3.3 การนิยามการดำเนินการ (Operational Definition)

ตาราง 3.2 องค์ประกอบของการกำหนดการดำเนินการ (Dimensions of Operational Definition)

ตัวแปร	คำนิยาม	คำอธิบายรายละเอียด
ตัวแปรอิสระ		
- ชนิด	ประเภทสถานศึกษา	① ว.เทคนิค ② ว.อาชีวศึกษา ③ ว.การอาชีพ ④ ว.เทคโนโลยี ⑤ ว.พณิชย ⑥ ว.สารพัดช่าง ⑦ ว.อื่นๆ (โปรดระบุ).....
- กลุ่ม	ที่ตั้งสถานศึกษา	① กรุงเทพมหานคร ② ภาคเหนือ ③ ภาคกลาง ④ ภาคตะวันออก ⑤ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ⑥ ภาคใต้
- อายุ	อายุสถานศึกษา	① น้อยกว่า 30 ปี ② 30-40 ปี ③ มากกว่า 40 ปี
- ขนาด	ขนาดสถานศึกษา (จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น)	① น้อยกว่า 100 คน ② 100-150 คน ③ 151-200 คน ④ มากกว่า 200 คน
- ทรัพยากร	ทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอื่นจากรัฐ ① ต่ำกว่าร้อยละ 65 ② ร้อยละ 65-75 ③ สูงกว่าร้อยละ 75
- ภาวะผู้นำ	ความซื่อสัตย์ไว้ใจได้, ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม, การจูงใจ, การสื่อสาร, การทำการตัดสินใจและปัญญา	A1. ผู้นำวิทยาลัยซื่อสัตย์ไว้ใจได้กล้าเผชิญสิ่งท้าทาย A2. ผู้นำวิทยาลัยสามารถจูงใจบุคลากรให้เอาชนะความยากลำบากในการทำงานได้ A3. ผู้นำวิทยาลัยสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม A4. ผู้นำวิทยาลัยสามารถสื่อสารเพื่อเพิ่มระดับผลการทำงานให้สูงขึ้นได้

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	คำนิยาม	คำอธิบายรายละเอียด
		<p>A5.ผู้นำวิทยาลัยได้รับการยอมรับในการตัดสินใจ</p> <p>A6.ผู้นำวิทยาลัยทำการตัดสินใจโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>A7.ผู้นำวิทยาลัยสามารถบูรณาการความคิดทางบวก</p> <p>A8.ผู้นำวิทยาลัยสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางบวก</p> <p>A9.ผู้นำวิทยาลัยสามารถสร้างให้เกิดผลในทางบวก</p> <p>A10.ผู้นำวิทยาลัยสามารถนำสู่เป้าหมายโดยรวมได้</p>
ตัวแปรตาม		
- ทรัพยากรมนุษย์	<p>การบรรลุผลสำเร็จจากการรับคนเข้าและดำรงคุณภาพ ทักษะ การจ้างคน และการพัฒนาฝีมืออาชีพ และโอกาสการฝึกอบรม</p>	<p>B1.วิทยาลัยมีตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม</p> <p>B2.บุคลากรวิทยาลัยมีทักษะความรู้และความชำนาญ</p> <p>B3.บุคลากรวิทยาลัยมีทักษะความรู้ความชำนาญที่สามารถให้การฝึกอบรมที่จำเป็นได้</p> <p>B4.วิทยาลัยสามารถจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความน่าเชื่อถือและประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้</p> <p>B5.วิทยาลัยสามารถรับบุคลากรใหม่ในเวลาที่เหมาะสมได้</p> <p>B6.วิทยาลัยมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่</p> <p>B7.วิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน</p>

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	คำนิยาม	คำอธิบายรายละเอียด
- ทรัพยากรการเงิน	การบรรลุผลความมั่นคงและหลากหลายทางการเงิน เพื่อรักษาสภาพคล่องเพียงพอต่อการให้บริการลูกค้า	<p>B8.วิทยาลัยพัฒนาและฝึกอบรมคนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>B9.วิทยาลัยมีวินัยและการลงโทษที่สมเหตุสมผล</p> <p>B10.วิทยาลัยมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการดำเนินการโดยรวม</p> <p>C1.วิทยาลัยดึงดูดเงินทุนใหม่ๆ สำหรับการเริ่มต้นโครงการใหม่ได้ง่าย</p> <p>C2.วิทยาลัยมีเงินทุนเพียงพอสำหรับการให้บริการ</p> <p>C3. วิทยาลัยมีกองทุนที่มั่นคง</p> <p>C4.วิทยาลัยมีแผนงานโครงการชัดเจน</p> <p>C5.วิทยาลัยทำงานประมาณแบบมีส่วนร่วม</p> <p>C6.วิทยาลัยมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ</p> <p>C7.วิทยาลัยมีการวิเคราะห์ต้นทุนการใช้จ่าย</p> <p>C8.วิทยาลัยให้เข้าถึงข้อมูลพื้นฐานทางการเงินได้</p> <p>C9.วิทยาลัยมีระบบตรวจสอบทางการเงินน่าเชื่อถือ</p> <p>C10.วิทยาลัยมีการเงินที่มั่นคงเพียงพอต่อการดำเนินการโดยรวมทุกปี</p>

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	คำนิยาม	คำอธิบายรายละเอียด
- เทคโนโลยีสารสนเทศ	องค์กรสามารถรวบรวมข้อมูลและใช้ระบบการจัดการข้อมูลช่วยทำการตัดสินใจและเข้าถึงข้อมูลจากองค์กรอื่น	<p>D1. วิทยาลัยมีระบบการจัดการข้อมูลอัตโนมัติ</p> <p>D2. วิทยาลัยมีการจัดการข้อมูลอัตโนมัติที่สอดคล้องกับผู้ใช้ข้อมูล</p> <p>D3. วิทยาลัยมีการแบ่งปันข้อมูลกับองค์กรอื่น</p> <p>D4. วิทยาลัยสามารถติดตามข้อมูลทรัพยากร ผลผลิตและผลลัพธ์ได้</p> <p>D5. วิทยาลัยมีการฝึกอบรมการใช้ข้อมูลและระบบการจัดการข้อมูล</p> <p>D6. วิทยาลัยมีการจัดวางขั้นตอนกระบวนการข้อมูลสำหรับโครงการและการบริการ</p> <p>D7. วิทยาลัยสามารถให้ร่วมแบ่งปันข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้</p> <p>D8. ระบบการจัดการข้อมูลวิทยาลัยเกิดผลและมีประโยชน์</p> <p>D9. ข้อมูลข่าวสารวิทยาลัยถูกต้องน่าเชื่อถือและทันสมัย</p> <p>D10. วิทยาลัยมีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยและง่ายต่อการใช้ประโยชน์โดยรวม</p>

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	คำนิยาม	คำอธิบายรายละเอียด
- ความรู้และการเรียนรู้	<p>ความสำเร็จเพื่อการฝึกอบรม ปฏิบัติการใหม่ การจัดการ ยุทธศาสตร์การสื่อสาร ความสามารถที่มอบให้สะท้อน การจัดการ และความสามารถปรับ การปฏิบัติงานและเทคนิคจาก องค์กรอื่น</p>	<p>E1.วิทยาลัยให้โอกาสบุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมภายในองค์กร E2.วิทยาลัยให้โอกาสบุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมกับองค์กรภายนอก E3. วิทยาลัยมีการปรับหลักสูตรและการ บริการที่ตอบสนองแนวโน้มที่เป็นไป E4. วิทยาลัยให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการ ทำงานที่ดีที่สุด E5.วิทยาลัยสนับสนุนการร่วมกัน แบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน E6.วิทยาลัยส่งเสริมการใช้ความรู้จาก การทำงาน E7.วิทยาลัยส่งเสริมการใช้ทักษะในการ ทำงาน E8.วิทยาลัยส่งเสริมการใช้ ประสบการณ์ในการทำงาน E9. วิทยาลัยส่งเสริมการใช้ความรู้จาก ภายนอกองค์กร E10.วิทยาลัยมีขีดความสามารถของ ความรู้โดยรวม</p>

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	คำนิยาม	คำอธิบายรายละเอียด
- พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย	ผลสำเร็จการปฏิบัติงานให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับบนพื้นฐานกฎกติกา การริเริ่มใหม่ และการพยายามจากตัวแทนทางการเมืองและหุ้นส่วนระบบ	<p>F1. วิทยาลัยสนับสนุนคณะกรรมการบริหารและหรือกรรมการที่ปรึกษา</p> <p>F2. วิทยาลัยผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเป็นตัวแทนคณะกรรมการและกรรมการ</p> <p>F3. คณะกรรมการบริหารและหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามีความรับผิดชอบต่อผลกระทบจากการตัดสินใจ</p> <p>F4. การประชุมของคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามีสมาชิกเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75</p> <p>F5. วิทยาลัยได้รับการสนับสนุนที่ไม่ใช่ตัวเงินจากผู้มีส่วนได้เสียสำหรับการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่</p> <p>F6. วิทยาลัยไม่วางเว้นคณะกรรมการบริหารหรือกรรมการ</p> <p>F7. วิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากตัวแทนทางการเมืองเมื่อต้องการ</p> <p>F8. วิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากชุมชนใกล้ที่ตั้ง</p> <p>F9. วิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภาคเอกชน</p> <p>F10. วิทยาลัยมีขีดความสามารถของคณะกรรมการ กรรมการ ตัวแทนทางการเมือง ชุมชน และภาคเอกชน โดยรวม</p>

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	คำนิยาม	คำอธิบายรายละเอียด
- ความร่วมมือ	ผู้มีสิทธิ์ภายนอกที่สนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกลุ่มที่ยากแอดถึง ผู้มีส่วนได้เสียที่ปฏิบัติต่อกันบนพื้นฐานคติกาปกติ ความสามารถที่ได้รับการสนับสนุนจากตัวแทนการเมือง และหุ้นส่วนระบบ	<p>G1.วิทยาลัยสนับสนุนการร่วมกัน แบ่งปันความรู้ของคนทำงานกับองค์กรอื่น</p> <p>G2.วิทยาลัยมีนโยบายและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น</p> <p>G3.วิทยาลัยจัดสรรให้บุคลากรได้มีเวลาร่วมมือกัน.</p> <p>G4.วิทยาลัยวางใจองค์กรอื่นในการร่วมทำงานให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน.</p> <p>G5.วิทยาลัยประเมินศักยภาพขององค์กรอื่นเพื่อเป็นหุ้นส่วนที่ดี</p> <p>G6.ความร่วมมือถูกบูรณาการเป็นภารกิจของวิทยาลัย</p> <p>G7.วิทยาลัยวางกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการร่วมมือกัน</p> <p>G8.วิทยาลัยได้รับความร่วมมือจากองค์กรภาครัฐ</p> <p>G9.วิทยาลัยได้รับความร่วมมือจากภาคธุรกิจเอกชน</p> <p>G10.วิทยาลัยมีขีดความสามารถในความร่วมมือโดยรวม</p>

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	คำนิยาม	คำอธิบายรายละเอียด
- ผลการดำเนินการ	ปริมาณผลผลิต คุณภาพผลผลิต ผลลัพธ์ และประสิทธิภาพ	H1.วิทยาลัยมีแผนการรับจำนวน นักศึกษาชัดเจน H2.วิทยาลัยประสบความสำเร็จใน ปริมาณนักศึกษา H3.วิทยาลัยมีกระบวนการจัดทำ หลักสูตรและโครงการที่มีคุณภาพ สอดคล้องความเป็นจริงที่เป็นไป H4.วิทยาลัยประสบความสำเร็จใน คุณภาพนักศึกษา H5.วิทยาลัยมีแผนงานโครงการผู้สำเร็จ การศึกษชัดเจน H6.วิทยาลัยประสบความสำเร็จใน ผลลัพธ์คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา H7.วิทยาลัยส่งเสริมการทำงานที่รวดเร็ว ต้นทุนต่ำ H8.วิทยาลัยประสบความสำเร็จใน ประสิทธิภาพ H9.วิทยาลัยมีแผนยุทธศาสตร์การ ดำเนินการชัดเจน H10.วิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จในผลผลิต ผลลัพธ์และประสิทธิภาพโดยรวม

3.4 การวัด (Measurement)

3.4.1 การสร้างระดับการวัด (Scale Construction)

แบบสอบถามประกอบด้วยระดับการวัด 5 ระดับ จาก 1 (น้อยที่สุด) ถึง 5 (มากที่สุด สำหรับทุก
คำถาม

3.4.2 ความแม่นยำ (Validity)

การศึกษาสร้างตามการลำดับความสำคัญและการรวบรวมการวิจัยที่เคยออกแบบทำการศึกษาที่สอดคล้องกับเนื้อหาเพื่อเป็นเครื่องมือสำรวจแต่ละหัวข้อในแบบสอบถามอย่างเป็นระบบ โดยใช้การศึกษาโครงการปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาดูมศึกษาของรัฐในประเทศไทย (Sommart, 2016) ของการศึกษารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3.4.3 ความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถามได้รับการทดสอบก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบเบื้องต้น (Pretesting)

ภายหลังจากเตรียมการแบบสอบถาม ขั้นตอนต่อมาเป็นการทดสอบเครื่องมือแบบสอบถามด้วยกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กที่แต่ละคนเป็นตัวแทนของประชากร ทั้ง 8 คนทำงานมหาวิทยาลัยบูรพาชลบุรีตอบแบบสอบถาม วัตถุประสงค์การศึกษานี้ต้องการยกระดับความแม่นยำของเนื้อหาของเครื่องมือแบบสำรวจ การรวบรวมการทดสอบใช้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์ และสำเร็จในเดือน มกราคม 2561 การรวบรวมถูกตรวจสอบและบันทึกข้อมูลตอบกลับ แบบสอบถามถูกทบทวนแก้ไขตามผลสะท้อนของผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม เครื่องมือสุดท้ายประกอบด้วย 80 รายการภายใต้ 8 หัวข้อย่อย สถิติความน่าเชื่อถือสำหรับการทดสอบเบื้องต้นคือ Cronbach's Alpha 0.970 (ดูภาคผนวก ค)

3.5 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ข้อมูลรวบรวมจากสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยทั่วประเทศเป็นแหล่งข้อมูล ข้อมูลพื้นฐานรวบรวมโดยการกระจายแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถาบันการศึกษาของสมาชิกสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐที่ถูกเลือกทั้งหมด โดยการส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ และแบบสอบถามได้ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ ข้อมูลรองเป็นการใช้ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทางเว็บเบส และสุดท้ายใช้การติดต่อทางโทรศัพท์ การสำรวจใช้ระยะเวลา 4 เดือน เริ่มจาก 15 กุมภาพันธ์ ถึง 15 มิถุนายน 2561

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ข้อมูลวิเคราะห์โดยการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ สมมติฐานทดสอบโดย สถิติพรรณนา ANOVA, correlation, Pearson's correlation coefficient และ and regression

เครื่องมือแบบสำรวจประกอบด้วย 3 ส่วน และ 1 คำแนะนำ เสกลการวัดประกอบด้วย 5 ระดับ ไลเคิร์ตเสกล เห็นด้วย 1 ระดับน้อยที่สุด 2 น้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด

350 แบบสอบถามถูกส่งโดยไปรษณีย์และออนไลน์สู่กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนแบบสอบถามภายใน 4 เดือน แบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกบันทึกข้อมูลเพื่อวิเคราะห์

3.7 สมมติฐาน (Hypotheses)

- 1) H1: อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการ
- 2) H2: ขนาดมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการ.
- 3) H3: ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการ
- 4) H4: ทรัพยากรสนับสนุนโดยรัฐบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการ
- 5) H5: ทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรกลางระหว่างอายุและผลการดำเนินการ
- 6) H6: ทรัพยากรการเงินเป็นตัวแปรกลางระหว่างอายุและผลการดำเนินการ
- 7) H7: เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวแปรกลางระหว่างอายุกับผลการดำเนินการ
- 8) H8: ความรู้และการเรียนรู้เป็นตัวแปรกลางระหว่างอายุและผลการดำเนินการ
- 9) H9: พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสียเป็นตัวแปรกลางระหว่างอายุและผลการดำเนินการ
- 10) H10: ความร่วมมือเป็นตัวแปรกลางระหว่างอายุและผลการดำเนินการ
- 11) H11: ทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรกลางระหว่างขนาดและผลการดำเนินการ
- 12) H12: ทรัพยากรการเงินเป็นตัวแปรกลางระหว่างขนาดและผลการดำเนินการ
- 13) H13: เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวแปรกลางระหว่างขนาดและผลการดำเนินการ
- 14) H14: ความรู้และการเรียนรู้เป็นตัวแปรกลางระหว่างขนาดและผลการดำเนินการ
- 15) H15: พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสียเป็นตัวแปรกลางระหว่างขนาดและผลการดำเนินการ
- 16) H16: ความร่วมมือเป็นตัวแปรกลางระหว่างขนาดและผลการดำเนินการ
- 17) H17: ทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรกลางระหว่างภาวะผู้นำและผลการดำเนินการ
- 18) H18: ทรัพยากรการเงินเป็นตัวแปรกลางระหว่างภาวะผู้นำและผลการดำเนินการ
- 19) H19: เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวแปรกลางระหว่างภาวะผู้นำและผลการดำเนินการ
- 20) H20: ความรู้และการเรียนรู้เป็นตัวแปรกลางระหว่างภาวะผู้นำและผลการดำเนินการ
- 21) H21: พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสียเป็นตัวแปรกลางระหว่างภาวะผู้นำและผลการดำเนินการ
- 22) H22: ความร่วมมือเป็นตัวแปรกลางระหว่างภาวะผู้นำและผลการดำเนินการ
- 23) H23: ทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรกลางระหว่างทรัพยากรที่รัฐบาลสนับสนุนและผลการดำเนินการ

- 24) H24: ทรัพยากรการเงินเป็นตัวแปรกลางระหว่างทรัพยากรที่รัฐบาลสนับสนุนและผลการดำเนินการ
- 25) H25: เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวแปรกลางระหว่างทรัพยากรที่รัฐบาลสนับสนุนและผลการดำเนินการ
- 26) H26: ความรู้และการเรียนรู้เป็นตัวแปรกลางระหว่างทรัพยากรที่รัฐบาลสนับสนุนและผลการดำเนินการ
- 27) H27: พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสียเป็นตัวแปรกลางระหว่างทรัพยากรที่รัฐบาลสนับสนุนและผลการดำเนินการ
- 28) H28: ความร่วมมือเป็นตัวแปรกลางระหว่างทรัพยากรที่รัฐบาลสนับสนุนและผลการดำเนินการ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยชี้วัดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายตอบวัตถุประสงค์การวิจัยนี้เป็นดังนี้

4.1 ลักษณะพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4.1 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ชนิดสถาบันการศึกษา		
- วิทยาลัยการอาชีพ	35	28.50
- วิทยาลัยเทคนิค	33	26.80
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	13.00
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	15	12.20
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	10.60
- วิทยาลัยพานิชย์และอื่นๆ	11	8.90
รวม	123	100.00
กลุ่มที่ตั้งสถาบันการศึกษา		
- ภาคเหนือ	30	24.40
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	22.80
- ภาคใต้	24	19.50
- ภาคกลาง	16	13.00
- ภาคตะวันออก	16	13.00
- กรุงเทพฯ	9	7.30
รวม	123	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุสถาบันการศึกษา		
- น้อยกว่า 30 ปี	54	43.90
- 30-40 ปี	28	22.80
- มากกว่า 40 ปี	41	33.30
รวม	123	100.00
ขนาดสถาบันการศึกษา		
- น้อยกว่า 100 คน	70	56.90
- 100-150 คน	19	15.40
- 151-200 คน	9	7.30
- มากกว่า 200 คน	25	20.30
รวม	123	100.00
งบประมาณและทรัพยากรอื่นที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ		
- ต่ำกว่าร้อยละ 65	23	18.70
- ร้อยละ 65-75	34	27.60
- สูงกว่าร้อยละ 75	66	53.70
รวม	123	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่าส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 28.50 ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย (35 วิทยาลัย) เป็นวิทยาลัยการอาชีพ ประมาณร้อยละ 26.80 (33 วิทยาลัย) เป็นวิทยาลัยเทคนิค ประมาณร้อยละ 24.40 (30 วิทยาลัย) เป็นวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ภาคเหนือ ประมาณร้อยละ 22.80 (28 วิทยาลัย) ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประมาณร้อยละ 19.50 (24 วิทยาลัย) ตั้งอยู่ภาคใต้ ประมาณร้อยละ 43.90 (54 วิทยาลัย) มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ประมาณร้อยละ 33.30 (41 วิทยาลัย) มีอายุมากกว่า 40 ปี ประมาณร้อยละ 56.90 (70 วิทยาลัย) มีขนาดจำนวนบุคลากรน้อยกว่า 100 คน ประมาณร้อยละ 20.30 (25 วิทยาลัย) มีจำนวนบุคลากรมากกว่า 200 คน ประมาณร้อยละ 53.70 (66 วิทยาลัย) ได้รับความทรัพยากรสนับสนุนจากรัฐสูงกว่าร้อยละ 75 ประมาณร้อยละ 27.60 (34 วิทยาลัย) ได้รับความทรัพยากรจากรัฐร้อยละ 65-75 และประมาณร้อยละ 18.70 (23 วิทยาลัย) ได้รับความทรัพยากรจากรัฐต่ำกว่าร้อยละ

4.2 ระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการ

ตาราง 4.2 ขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

ระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
ภาวะผู้นำ(Leadership)			
- ผู้นำข้อสัตย์ไว้ใจได้กล้าเผชิญสิ่งท้าทาย	4.1057	0.8666	สูง
- ผู้นำสามารถจูงใจบุคลากรให้เอาชนะความยากลำบากในการทำงานได้	3.9431	0.8806	สูง
- ผู้นำสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม	4.1301	0.8774	สูง
- ผู้นำสามารถสื่อสารเพื่อเพิ่มระดับผลการทำงานให้สูงขึ้นได้	3.9837	0.7573	สูง
- ผู้นำได้รับการยอมรับในการตัดสินใจ	3.9431	0.9171	สูง
- ผู้นำทำการตัดสินใจโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.0163	0.9142	สูง
- ผู้นำสามารถบูรณาการความคิดทางบวก	4.1301	0.8294	สูง
- ผู้นำสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางบวก	4.0569	0.8027	สูง
- ผู้นำสามารถสร้างให้เกิดผลในทางบวก	4.0407	0.7934	สูง
- ผู้นำสามารถนำสู่เป้าหมายโดยรวมได้	4.0407	0.7725	สูง
ขีดความสามารถ(capacity)			
1) ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources)			
- วิทยาลัยมีตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.4715	0.8428	ปานกลาง
- บุคลากรมีทักษะความรู้และความชำนาญ	3.8455	0.7578	สูง
- บุคลากรมีทักษะความรู้ความชำนาญที่สามารถให้การฝึกอบรมที่จำเป็นได้	4.0244	0.7067	สูง
- สามารถจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความน่าเชื่อถือและประสบการณ์ที่จำเป็น			
ในการทำงานได้	3.7480	0.8925	สูง
- สามารถรับบุคลากรใหม่ในเวลาที่เหมาะสมได้	3.5447	0.9166	ปานกลาง
- มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.5203	1.0739	ปานกลาง
- มีแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน	3.7073	0.9120	สูง
- มีการพัฒนาและฝึกอบรมคนอย่างต่อเนื่อง	3.9512	0.9040	สูง
- มีวินัยและการลงโทษที่สมเหตุสมผล	3.6992	0.8487	สูง
- บุคลากรมีขีดความสามารถในการดำเนินการโดยรวม	3.9106	0.7014	สูง

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
2) ทรัพยากรการเงิน(Financial Resources)			
- วิทยาลัยตั้งดูเงินทุนใหม่ ๆ สำหรับการเริ่มต้นโครงการใหม่ได้ง่าย	3.1951	0.8556	ปานกลาง
- มีเงินทุนเพียงพอสำหรับการให้บริการ	3.1626	0.8625	ปานกลาง
- มีกองทุนที่มั่นคง	2.9837	0.9231	ปานกลาง
- มีแผนงานโครงการชัดเจน	4.0163	0.8096	สูง
- ทำงบประมาณแบบมีส่วนร่วม	3.9919	0.8636	สูง
- มีรายงานทางการเงินที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ	4.1057	0.7662	สูง
- มีการวิเคราะห์ต้นทุนการใช้จ่าย	3.7154	0.8639	สูง
- เข้าถึงข้อมูลพื้นฐานทางการเงินได้	3.7236	0.8898	สูง
- มีระบบตรวจสอบทางการเงินน่าเชื่อถือ	3.9350	0.8468	สูง
- มีการเงินที่มั่นคงเพียงพอต่อการดำเนินการโดยรวม	3.7398	0.8573	สูง
3) เทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศ(Information Technology)			
- มีระบบการจัดการข้อมูลอัตโนมัติ	3.4878	0.9265	ปานกลาง
- มีการจัดการข้อมูลอัตโนมัติที่สอดคล้องกับผู้ใช้ข้อมูล	3.8943	3.7434	สูง
- มีการแบ่งปันข้อมูลกับองค์กรอื่น	3.5772	0.8099	สูง
- สามารถติดตามข้อมูลทรัพยากร ผลผลิตและผลลัพธ์ได้	3.6504	0.7787	สูง
- มีการฝึกอบรมการใช้ข้อมูลและระบบการจัดการข้อมูล	3.5772	0.9054	สูง
- มีการจัดวางขั้นตอนกระบวนการข้อมูลสำหรับโครงการและการบริการ	3.6341	0.8987	สูง
- สามารถมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้	3.6585	0.8668	สูง
- ระบบการจัดการข้อมูลเกิดผลและมีประโยชน์	3.7724	0.7873	สูง
- ข้อมูลข่าวสารวิทยาลัยถูกต้องน่าเชื่อถือและทันสมัย	3.7642	0.7252	สูง
- มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยและง่ายต่อการเข้าถึงประโยชน์โดยรวม	3.8211	0.7896	สูง

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
4) ความรู้และการเรียนรู้(Knowledge&Learning)			
- ให้ออกสาขุคลากรไ้ได้รับไ้รับการฝึกอบรมภายในองค์การ	4.1220	0.8257	สูง
- ให้ออกสาขุคลากรไ้รับการฝึกอบรมกับองค์การภายนอก	4.1463	0.8462	สูง
- มีการปรับหลักสูตรและการบริการที่ตอบสนองแนวโนม้ที่เป็นไป	3.9187	0.7639	สูง
- ให้ออมูลเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีที่สุด	3.8211	0.7686	สูง
- สนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.9106	0.7789	สูง
- ส่งเสริมการใช้ความรู้จากการทำงาน	4.0325	0.7236	สูง
- ส่งเสริมทักษะในการทำงาน	4.0894	0.6896	สูง
- ส่งเสริมการใช้ประสบการณ้ในการทำงาน	4.0569	0.7277	สูง
- ส่งเสริมการใช้ความรู้จากภายนอกองค์การ	4.0325	0.7121	สูง
- มีขีดความสามารถของความรู้โดยรวม	3.8862	0.6800	สูง
5) พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholder Commitment)			
- วิทยาลัยสนับสนุนคณะกรรมการบริหารและหรือกรรมการที่ปรึกษา	3.9106	0.7997	สูง
- มีผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเป็นตัวแทนคณะกรรมการและกรรมการ	3.5610	1.0094	สูง
- คณะกรรมการบริหารและหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามีความรับผิดชอบ	3.7561	0.8994	สูง
- การประชุมของคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามีสมาชิก			
เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ75	4.0732	0.7806	สูง
- ไ้รับการสนับสนุนที่ไม่ใช่ตัวเงินจากผู้มีส่วนได้เสียสำหรับการริเริ่ม			
สร้างสรรค์ใหม่	3.4228	0.8099	ปานกลาง
- ใ้มีวงเว้นคณะกรรมการบริหารหรือกรรมการ	3.8943	0.9985	สูง
- ไ้รับการสนับสนุนจากตัวแทนทางการเมืองเมื่อต้องการ	3.0488	1.2137	ปานกลาง
- ไ้รับการสนับสนุนจากชุมชนใกล้ที่ตั้ง	3.7642	0.9061	สูง
- ไ้รับการสนับสนุนจากองค์การภาคเอกชน	3.6179	0.9626	สูง
- มีขีดความสามารถของคณะกรรมการ กรรมการ ตัวแทนทางการเมือง			
ชุมชน และภาคเอกชนโดยรวม	3.7154	0.8543	สูง

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
6) ความร่วมมือ(Collaboration)			
- สนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ของคนทำงานกับองค์กรอื่น	3.8293	0.8465	สูง
- มีนโยบายและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น	4.0000	0.7575	สูง
- จัดสรรให้บุคลากรได้มีเวลาร่วมมือกัน	3.9593	0.7618	สูง
- วางใจองค์กรอื่นในการร่วมทำงานให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน	3.8780	0.7196	สูง
- ประเมินศักยภาพขององค์กรอื่นเพื่อเป็นหุ้นส่วนที่ดี	3.5122	0.8718	ปานกลาง
- ความร่วมมือถูกบูรณาการเป็นภารกิจของวิทยาลัย	3.8699	0.7570	สูง
- วางกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการร่วมมือกัน	3.8455	0.7017	สูง
- ได้รับความร่วมมือจากองค์กรภาครัฐ	4.0325	0.7236	สูง
- ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐกิจเอกชน	3.7317	0.8691	สูง
- มีขีดความสามารถและความร่วมมือโดยรวม	3.9593	0.7175	สูง
ผลการดำเนินการ(Performance)			
- มีแผนการรับจำนวนนักศึกษาชัดเจน	4.4065	0.7771	สูง
- ประสบความสำเร็จในปริมาณนักศึกษา	3.6585	1.0467	สูง
- มีกระบวนการจัดทำหลักสูตรและโครงการที่มีคุณภาพสอดคล้องความเป็นจริงที่เป็นไป	3.9431	0.8027	สูง
- ประสบความสำเร็จในคุณภาพนักศึกษา	3.7642	0.8106	สูง
- มีแผนงานโครงการผู้สำเร็จการศึกษชัดเจน	3.9675	0.8091	สูง
- ประสบความสำเร็จในผลลัพธ์คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา	3.8130	0.7825	สูง
- ส่งเสริมการทำงานที่รวดเร็วทันทุนต่ำ	3.8374	0.7397	สูง
- ประสบความสำเร็จในประสิทธิภาพ	3.8049	0.8363	สูง
- มีแผนยุทธศาสตร์การดำเนินการชัดเจน	4.0000	0.7893	สูง
- บรรลุผลสำเร็จในผลผลิต ผลลัพธ์และประสิทธิภาพโดยรวม	3.9431	0.6931	สูง

ตาราง 4.2 แสดงให้เห็นว่า สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยมีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง($\bar{x}=4.04$) โดยผู้นำสามารถบูรณาการความคิดทางบวก($\bar{x}=4.13$) และผู้นำสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม($\bar{x}=4.13$) สูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้นำซื้อสัตย์ไว้ใจได้กล้าเผชิญสิ่งท้าทาย($\bar{x}=4.10$) ผู้นำสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางบวก($\bar{x}=4.05$) ผู้นำสามารถสร้างให้เกิดผลในทางบวก($\bar{x}=4.04$) ผู้นำทำการตัดสินใจโดยไม่เลือกปฏิบัติ($\bar{x}=4.01$) ผู้นำสามารถสื่อสารเพื่อเพิ่ม

ระดับผลการทำงานให้สูงขึ้นได้($\bar{x}=3.98$) ผู้นำสามารถจูงใจบุคลากรให้เอาชนะความยากลำบากในการทำงานได้($\bar{x}=3.94$) และผู้นำได้รับการยอมรับในการตัดสินใจ($\bar{x}=3.94$) ตามลำดับ

ทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับสูง ($\bar{x}=3.91$) โดยบุคลากรมีทักษะความรู้ความชำนาญที่สามารถให้การฝึกอบรมที่จำเป็นได้($\bar{x}=4.02$) สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง($\bar{x}=3.95$) บุคลากรมีทักษะความรู้และความชำนาญ($\bar{x}=3.84$) สามารถจูงบุคลากรที่มีความรู้ความน่าเชื่อถือและประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้($\bar{x}=3.74$) มีแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน($\bar{x}=3.70$) มีวินัยและการลงโทษที่สมเหตุสมผล($\bar{x}=3.69$) สามารถรับบุคลากรใหม่ในเวลาที่เหมาะสมได้($\bar{x}=3.54$) และมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่($\bar{x}=3.52$) พบเพียงวิทยาลัยมีตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม($\bar{x}=3.47$) ที่อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ทรัพยากรการเงินของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับสูง ($\bar{x}=3.74$) โดยมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ($\bar{x}=4.10$) สูงที่สุด รองลงมาได้แก่ มีแผนงานโครงการชัดเจน($\bar{x}=4.02$) ทำงานประมาณแบบมีส่วนร่วม($\bar{x}=3.99$) มีระบบตรวจสอบทางการเงินน่าเชื่อถือ($\bar{x}=3.93$) เข้าถึงข้อมูลพื้นฐานทางการเงินได้($\bar{x}=3.72$) และมีการวิเคราะห์ต้นทุนการใช้จ่าย($\bar{x}=3.71$) พบเพียงวิทยาลัยดึงดูดเงินทุนใหม่ๆ สำหรับการเริ่มต้นโครงการใหม่ได้ง่าย($\bar{x}=3.19$) มีเงินทุนเพียงพอสำหรับการให้บริการ($\bar{x}=3.16$) และมีกองทุนที่มั่นคง($\bar{x}=2.98$) ที่อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับสูง ($\bar{x}=3.82$) โดยมีการจัดการข้อมูลอัตโนมัติที่สอดคล้องกับผู้ใช้ข้อมูล ($\bar{x}=3.89$) สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระบบการจัดการข้อมูลเกิดผลและมีประโยชน์ ($\bar{x}=3.77$) ข้อมูลข่าวสารวิทยาลัยถูกต่อน่าเชื่อถือและทันสมัย ($\bar{x}=3.76$) สามารถให้ร่วมแบ่งปันข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ ($\bar{x}=3.66$) สามารถติดตามข้อมูลทรัพยากร ผลผลิตและผลลัพธ์ได้ ($\bar{x}=3.65$) มีการจัดวางขั้นตอนกระบวนการข้อมูลสำหรับโครงการและการบริการ ($\bar{x}=3.63$) มีการแบ่งปันข้อมูลกับองค์กรอื่น ($\bar{x}=3.58$) และมีการฝึกอบรมการใช้ข้อมูลและระบบการจัดการข้อมูล ($\bar{x}=3.58$) และพบเพียงมีระบบการจัดการข้อมูลอัตโนมัติ ($\bar{x}=3.49$) ที่อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ความรู้และการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับสูง($\bar{x}=3.89$) โดยให้โอกาสบุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับองค์การภายนอก($\bar{x}=4.15$) สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ให้โอกาสบุคลากรได้รับการฝึกอบรมภายในองค์กร($\bar{x}=4.12$) ส่งเสริมทักษะในการทำงาน ($\bar{x}=4.09$) ส่งเสริมการใช้ประสบการณ์ในการทำงาน($\bar{x}=4.06$) ส่งเสริมการใช้ความรู้จากภายนอกองค์กร ($\bar{x}=4.03$) ส่งเสริมการใช้ความรู้จากการทำงาน($\bar{x}=4.03$) มีการปรับหลักสูตรและการบริการที่ตอบสนองแนวโน้มที่เป็นไป($\bar{x}=3.92$) สนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน($\bar{x}=3.91$) และให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีที่สุด($\bar{x}=3.82$) ตามลำดับ

พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสียของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับสูง($\bar{x}=3.71$) โดยการประชุมของคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามีสมาชิกเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ($\bar{x}=4.07$) สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยสนับสนุนคณะกรรมการบริหารและหรือกรรมการที่ปรึกษา($\bar{x}=3.91$) ไม่ว่างวันคณะกรรมการบริหารหรือกรรมการ($\bar{x}=3.89$) ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในสิ่งที่ตั้ง($\bar{x}=3.76$) คณะกรรมการบริหารและหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามีความรับผิดชอบ($\bar{x}=3.76$) ได้รับการสนับสนุนจากองค์การภาคเอกชน($\bar{x}=3.62$) และมีผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเป็นตัวแทนคณะกรรมการและกรรมการ($\bar{x}=3.56$) พบเพียงการได้รับการสนับสนุนที่ไม่ใช่ตัวเงินจากผู้มีส่วนได้เสียสำหรับการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่($\bar{x}=3.42$) และได้รับการสนับสนุนจากตัวแทนทางการเมืองเมื่อต้องการ($\bar{x}=3.05$) ที่อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ความร่วมมือของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยโดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับสูง($\bar{x}=3.96$) โดยได้รับความร่วมมือจากองค์การภาครัฐ($\bar{x}=4.03$) สูงที่สุด รองลงมาได้แก่ มีนโยบายและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น($\bar{x}=4.00$) จัดสรรให้บุคลากรได้มีเวลาร่วมมือกัน($\bar{x}=3.96$) วางใจองค์กรอื่นในการร่วมทำงานให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน($\bar{x}=3.88$) ความร่วมมืออุบурณาการเป็นภารกิจของวิทยาลัย($\bar{x}=3.87$) วางกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการร่วมมือกัน($\bar{x}=3.84$) สนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ของคนทำงานกับองค์กรอื่น($\bar{x}=3.83$) ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐกิจเอกชน ($\bar{x}=3.73$) และประเมินศักยภาพองค์กรอื่นเพื่อเป็นหุ้นส่วนที่ดี($\bar{x}=3.51$) ตามลำดับ

ผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยโดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับสูง($\bar{x}=3.94$) โดยมีแผนการรับจำนวนนักศึกษาชัดเจน($\bar{x}=4.41$) สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีแผนยุทธศาสตร์การดำเนินการชัดเจน($\bar{x}=4.00$) มีแผนงานโครงการผู้สำเร็จการศึกษาชัดเจน($\bar{x}=3.97$) มีกระบวนการจัดทำหลักสูตรและโครงการที่มีคุณภาพสอดคล้องความเป็นจริงที่เป็นไป($\bar{x}=3.94$) ส่งเสริมการทำงานที่รวดเร็วทันทุนต่ำ($\bar{x}=3.84$) ประสบความสำเร็จในผลลัพธ์คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา($\bar{x}=3.81$) ประสบความสำเร็จในประสิทธิภาพ($\bar{x}=3.80$) ประสบความสำเร็จในคุณภาพนักศึกษา($\bar{x}=3.76$) และประสบความสำเร็จในปริมาณนักศึกษา($\bar{x}=3.66$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ร้อยละของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ
ของประเทศไทยจำแนกตามชนิด

ชนิดสถาบันการศึกษา/ขีดความสามารถ/ ผลการดำเนินการ	ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ(ร้อยละ)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ภาวะผู้นำ(Leadership)					
- วิทยาลัยเทคนิค	3.00	3.00	12.10	60.60*	21.20
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	0.00	0.00	7.70	53.80*	38.50
- วิทยาลัยการอาชีพ	0.00	5.70	5.70	68.60*	20.00
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	0.00	6.70	13.30	53.30*	26.70
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	0.00	0.00	12.50	62.50*	25.00
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	0.00	9.10	18.20	36.40*	36.40*
รวม	0.80	4.10	10.60	59.30*	25.20
1)ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources)					
- วิทยาลัยเทคนิค	3.00	0.00	30.30	54.50*	12.10
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	0.00	0.00	15.40	61.50*	23.10
- วิทยาลัยการอาชีพ	0.00	0.00	31.40	45.70*	22.90
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	0.00	0.00	26.70	73.30*	0.00
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	0.00	0.00	6.30	75.00*	18.80
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	0.00	0.00	18.20	45.50*	36.40
รวม	0.80	0.00	24.40	56.90*	17.90
2)ทรัพยากรการเงิน(Financial Resources)					
- วิทยาลัยเทคนิค	3.00	9.10	30.30	39.40*	18.20
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	0.00	0.00	15.40	61.50*	23.10
- วิทยาลัยการอาชีพ	0.00	5.70	31.40	48.60*	14.30
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	0.00	20.00	13.30	60.00*	6.70
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	0.00	6.30	18.80	56.30*	18.80
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	0.00	0.00	36.40*	36.40*	27.30
รวม	0.80	7.30	26.00	48.80*	17.10

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ชนิดสถาบันการศึกษา/ขีดความสามารถ/ ผลการดำเนินการ	ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ(ร้อยละ)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
3)เทคโนโลยีสารสนเทศ(Information Technology)					
- วิทยาลัยเทคนิค	3.00	3.00	24.20	54.50*	15.20
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	0.00	0.00	15.40	46.20*	38.50*
- วิทยาลัยการอาชีพ	0.00	5.70	25.70	48.60*	20.00
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	0.00	13.30	46.70*	40.00	0.00
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	0.00	0.00	25.00	62.50*	12.50
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	0.00	0.00	0.00	81.80*	18.20
รวม	0.80	4.10	24.40	53.70*	17.10
4)ความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge&Learning)					
- วิทยาลัยเทคนิค	3.00	3.00	30.30	51.50*	12.10
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	0.00	0.00	0.00	69.20*	30.80
- วิทยาลัยการอาชีพ	0.00	0.00	28.60	57.10*	14.30
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	0.00	0.00	26.70	73.30*	0.00
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	0.00	0.00	12.50	81.30*	6.30
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	0.00	0.00	9.10	54.50*	36.40
รวม	0.80	0.80	22.00	61.80*	14.60
5)พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Commitment)					
- วิทยาลัยเทคนิค	3.00	3.00	39.40*	39.40*	15.20
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	0.00	0.00	38.50*	38.50*	23.10
- วิทยาลัยการอาชีพ	2.90	0.00	37.10	40.00*	20.00
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	0.00	0.00	33.30	46.70*	20.00
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	0.00	6.30	37.50	43.80*	12.50
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	0.00	9.10	36.40*	27.30	27.30
รวม	1.60	2.40	37.40	39.80*	18.70

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ชนิดสถาบันการศึกษา/ขีดความสามารถ/ ผลการดำเนินการ	ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ(ร้อยละ)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
6)ความร่วมมือ(Collaboration)					
- วิทยาลัยเทคนิค	3.00	0.00	12.10	63.60*	21.20
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	0.00	0.00	23.10	38.50*	38.50*
- วิทยาลัยการอาชีพ	0.00	0.00	28.60	54.30*	17.10
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	0.00	0.00	20.00	66.70*	13.30
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	0.00	0.00	31.30	56.30*	12.50
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	0.00	0.00	27.30	36.40*	36.40*
รวม	0.80	0.00	22.80	55.30*	21.10
ขีดความสามารถรวม					
- วิทยาลัยเทคนิค	3.00	0.00	33.30	51.50*	12.10
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	0.00	0.00	15.40	61.50*	23.10
- วิทยาลัยการอาชีพ	0.00	0.00	31.40	57.10*	11.40
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	0.00	0.00	46.70	53.30*	0.00
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	0.00	0.00	18.80	75.00*	6.30
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	0.00	0.00	27.30	45.50*	27.30
รวม	0.80	0.00	30.10	56.90*	12.20
ผลการดำเนินการ(Performance)					
- วิทยาลัยเทคนิค	3.00	3.00	15.20	57.60*	21.20
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	0.00	0.00	7.70	61.50*	30.80
- วิทยาลัยการอาชีพ	0.00	0.00	17.10	62.90*	20.00
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	0.00	0.00	33.30	66.70*	0.00
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	0.00	0.00	12.50	81.30*	6.30
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	0.00	9.10	18.20	54.50*	18.20
รวม	0.80	1.60	17.10	63.40*	17.10

Note: * The Majority

ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของชนิดสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศ
ไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (59.30%) และที่ระดับ “สูงที่สุด” (36.40%) ทั้งหมดเป็นวิทยาลัยพาณิชย์

และอื่นๆ โดยที่ระดับ “สูง”เป็นวิทยาลัยการอาชีพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ (68.60%, 62.50%, 60.60%, 53.80%, 53.30% และ 36.40%) ตามลำดับ

ทรัพยากรมนุษย์ของชนิดสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ“สูง” (56.90%) โดยเป็นวิทยาลัยสารพัดช่างมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ (75.00%, 73.30%, 61.50%, 54.50%, 45.70% และ 45.50%) ตามลำดับ

ทรัพยากรการเงินของชนิดสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ“สูง”(48.80%) โดยเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษามากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยสารพัดช่าง (61.50%, 60.00% และ 56.30%) ตามลำดับ วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเทคนิค อยู่ที่ระดับ “สูง” (48.60% และ 39.40%) และระดับ “ปานกลาง” (31.40% และ 30.30%) และวิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ อยู่ที่ระดับ “สูง” และระดับ “ปานกลาง” (36.40% และ 36.40%) ตามลำดับ

เทคโนโลยีสารสนเทศของชนิดสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ“สูง”(53.70%) โดยเป็นวิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยการอาชีพ (81.80%, 62.50%, 54.50% และ 48.60%) วิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ที่ระดับ “สูง” และระดับ “สูงที่สุด” (46.20% และ 38.50%) และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” และระดับ “สูง” (46.70% และ 40.00%) ตามลำดับ

ความรู้และการเรียนรู้ของชนิดสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ“สูง”(61.80%) โดยเป็นวิทยาลัยสารพัดช่างมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเทคนิค (81.30%, 73.30%, 57.10% และ 51.50%) วิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ที่ระดับ “สูง” และระดับ “สูงที่สุด” (69.20% และ 30.80%) วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ อยู่ที่ระดับ “สูง” และระดับ “สูงที่สุด” (54.50% และ 36.40%) ตามลำดับ

พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสียของชนิดสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ“สูง” และระดับ “ปานกลาง” (39.80% และ 37.40%) โดยที่ระดับ “สูง”เป็นวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ (46.70%, 43.80% และ 40.00%) ที่ระดับ “ปานกลาง” เป็นวิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี (37.50% 37.10% และ 33.30%) วิทยาลัยเทคนิค อยู่ที่ระดับ “สูง” และระดับ “ปานกลาง” (39.40% และ 39.40%) วิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ที่ระดับ “สูง” และระดับ “ปานกลาง” (38.50% และ 38.50%) วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ (36.40%) อยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” ระดับ “สูง” และระดับ “สูงที่สุด” (36.40%, 27.30% และ 27.30%) ตามลำดับ

ความร่วมมือของชนิดสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (55.30%) โดยเป็นวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัย

สารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ (66.70%, 63.60%, 56.30% และ 54.30%) วิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ที่ระดับ “สูง” และระดับ “ปานกลาง” (38.50% และ 38.50%) วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆอยู่ที่ระดับ “สูง” และระดับ “ปานกลาง” (36.40% และ 36.40%) ตามลำดับ

ขีดความสามารถรวมของชนิดสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (56.90%) โดยเป็นวิทยาลัยสารพัดช่างมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ (75.00%, 61.50%, 57.10%, 53.30%, 51.50% และ 45.50%) ตามลำดับ

และผลการดำเนินการของชนิดสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (63.40%) โดยเป็นวิทยาลัยสารพัดช่าง มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ (81.30%, 66.70%, 62.90%, 61.50%, 57.60% และ 54.50%) ตามลำดับ

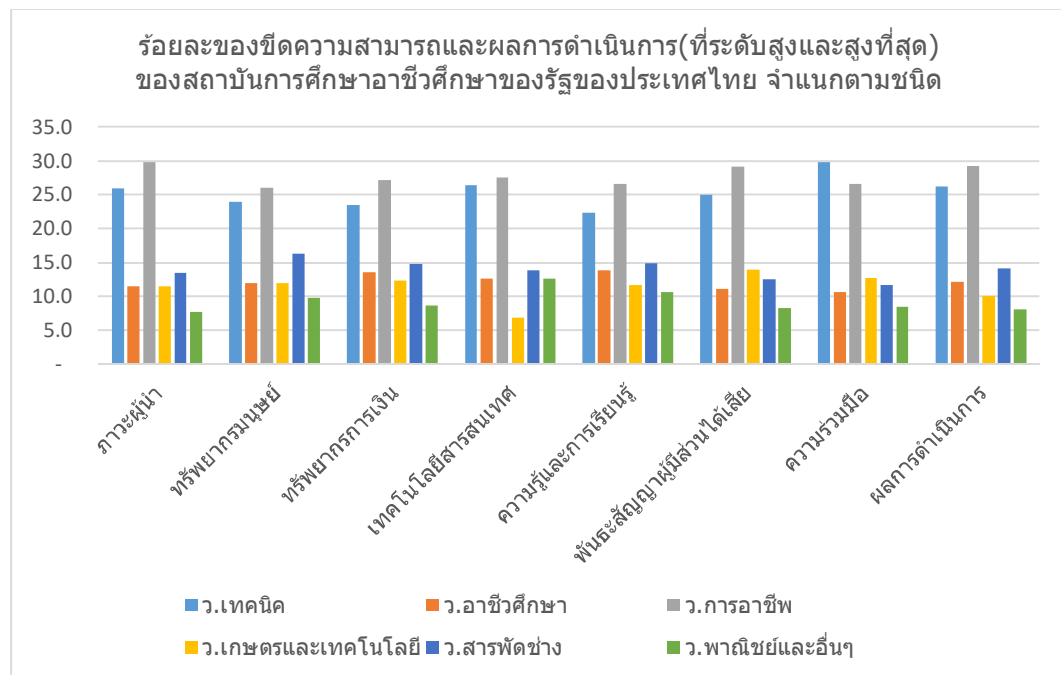


Illustration 4.1 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ (ที่ระดับสูงและระดับสูงที่สุด) ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จำแนกตามชนิด

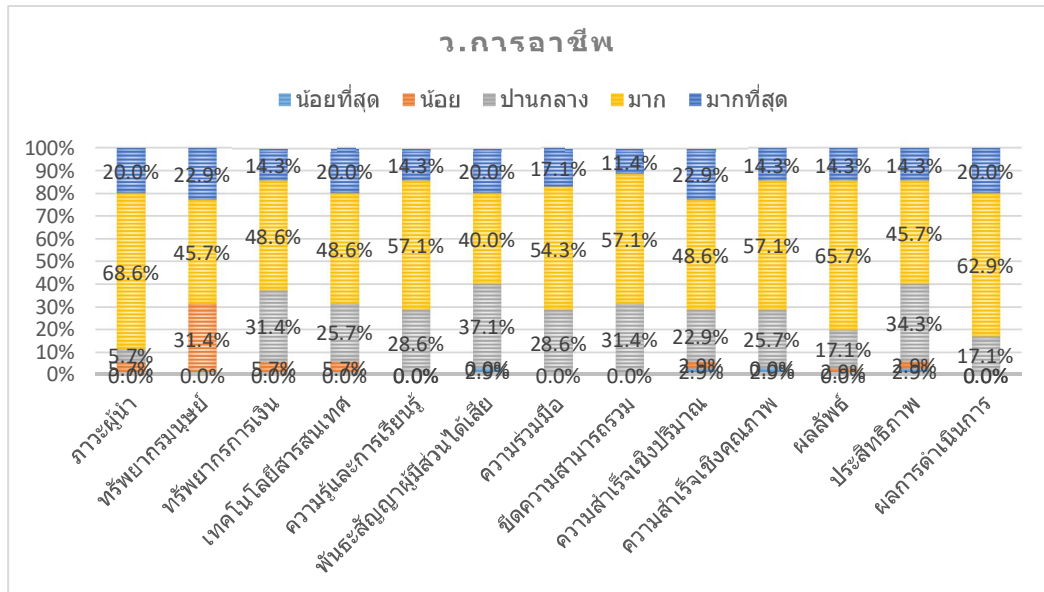


Illustration 4.2 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยการอาชีพของรัฐของประเทศไทย

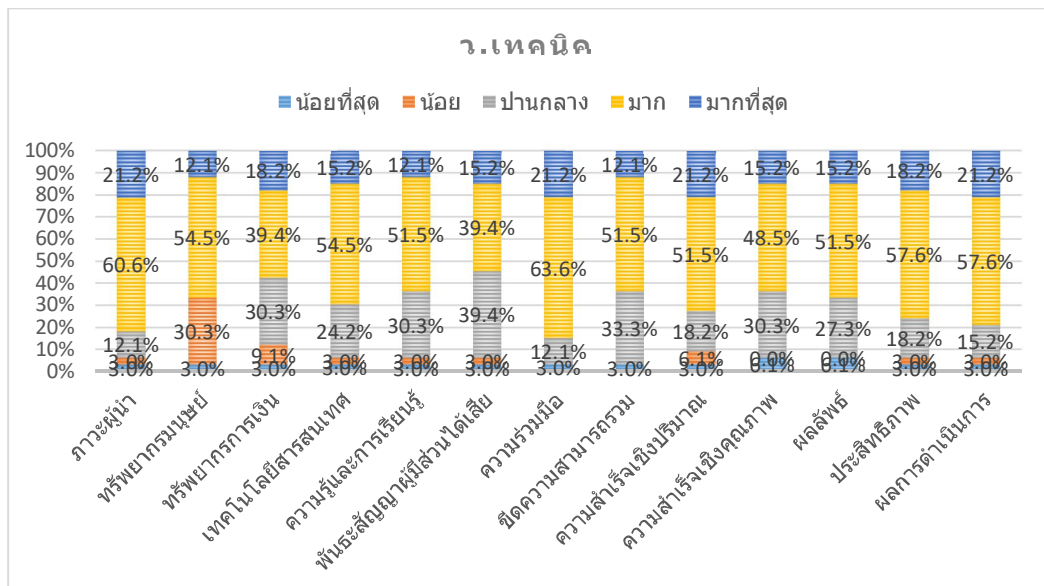


Illustration 4.3 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยเทคนิคของรัฐของประเทศไทย

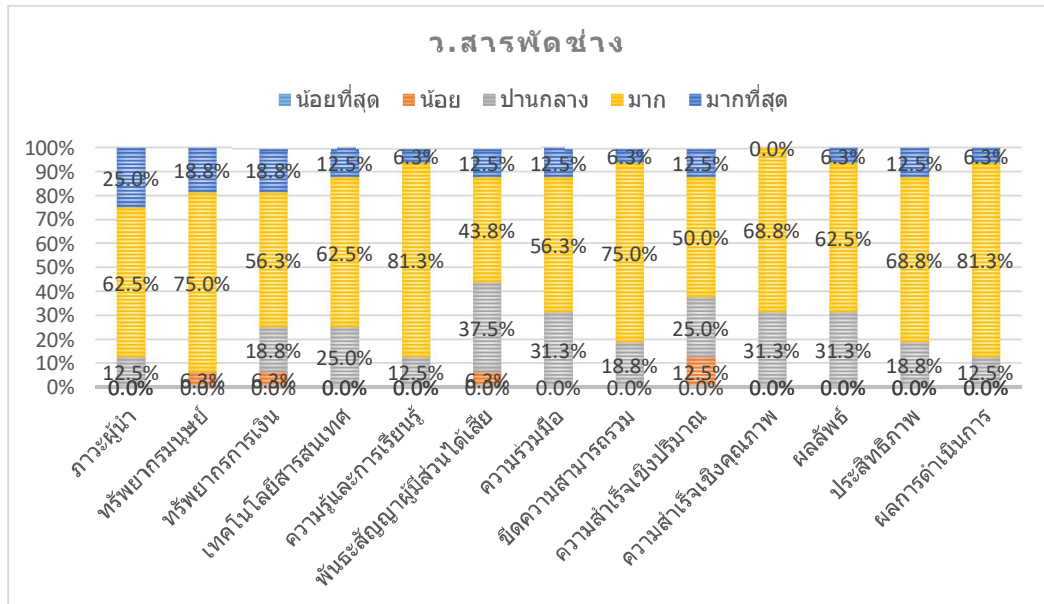


Illustration 4.4 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยสารพัดช่างของรัฐของประเทศไทย

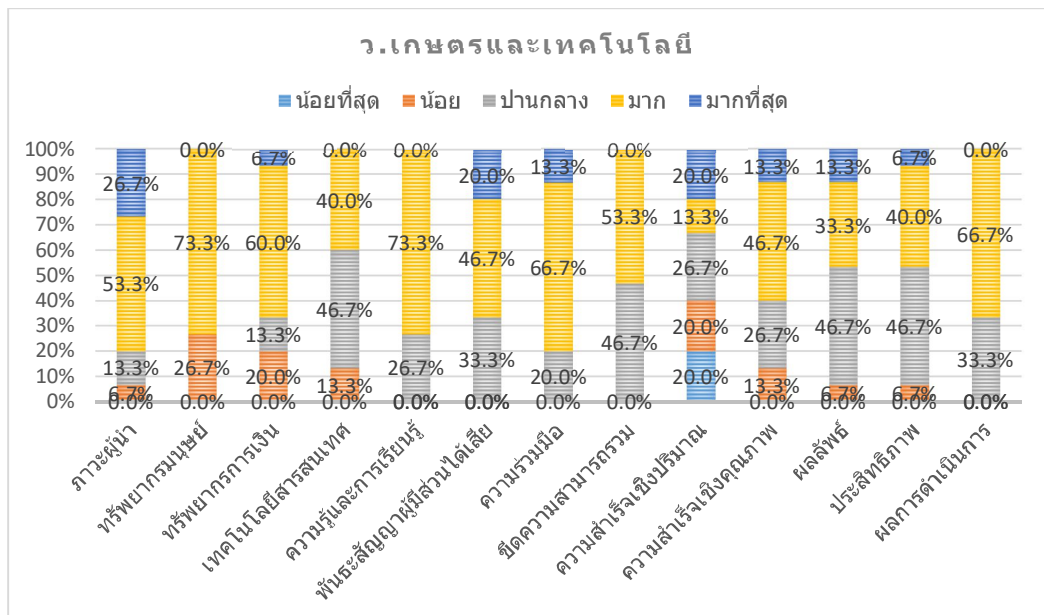


Illustration 4.5 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีของรัฐของประเทศไทย

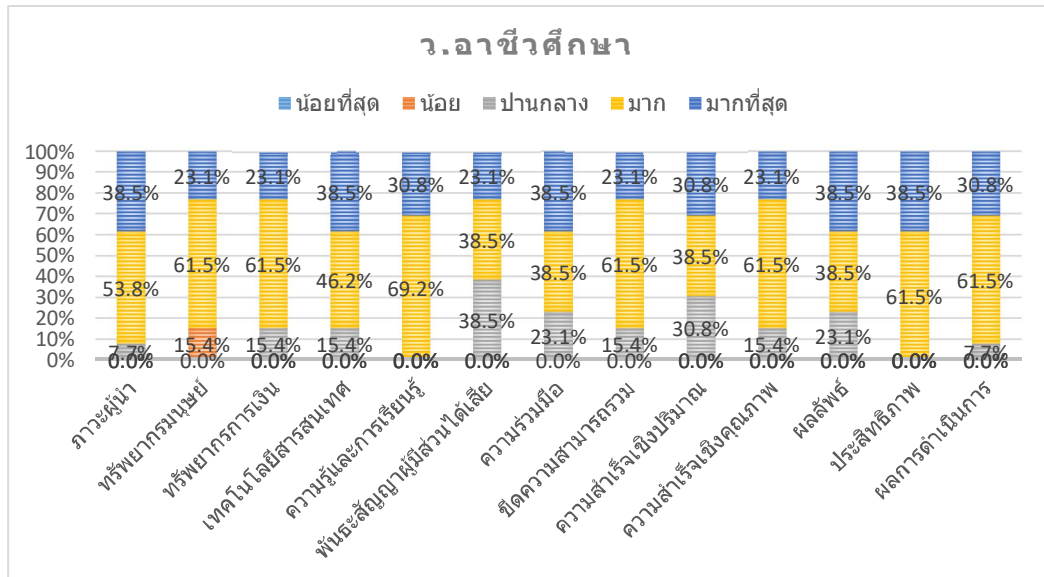


Illustration 4.6 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

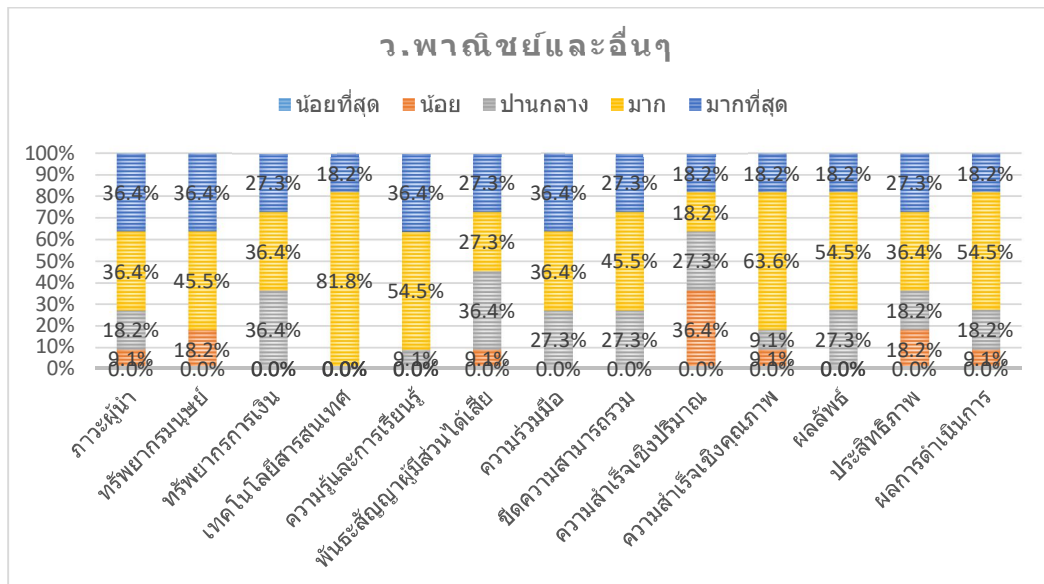


Illustration 4.7 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของวิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆของรัฐของประเทศไทย

ตาราง 4.4 ร้อยละของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จำแนกตามกลุ่ม

กลุ่มที่ตั้งสถาบันการศึกษา/ ขีดความสามารถ/ผลการดำเนินการ	ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ(ร้อยละ)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ภาวะผู้นำ(Leadership)					
- กรุงเทพฯ	0.00	0.00	0.00	77.80*	22.20
- ภาคเหนือ	0.00	3.30	20.00	50.00*	26.70
- ภาคกลาง	0.00	12.50	12.50	56.30*	18.80
- ภาคตะวันออก	0.00	0.00	12.50	68.80*	18.80
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.60	3.60	3.60	67.90*	21.40
- ภาคใต้	0.00	4.20	8.30	50.00*	37.50
รวม	0.80	4.10	10.60	59.30*	25.20
1)ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources)					
- กรุงเทพฯ	0.00	0.00	22.20	66.70*	11.10
- ภาคเหนือ	0.00	0.00	36.70	50.00*	13.30
- ภาคกลาง	0.00	0.00	37.50*	31.30	31.30
- ภาคตะวันออก	0.00	0.00	18.80	62.50*	18.80
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.60	0.00	10.70	75.00*	10.70
- ภาคใต้	0.00	0.00	20.80	54.20*	25.00
รวม	0.80	0.00	24.40	56.90*	17.90
2)ทรัพยากรการเงิน(Financial Resources)					
- กรุงเทพฯ	0.00	22.20	22.20	44.40*	11.10
- ภาคเหนือ	0.00	13.30	26.70	50.00*	10.00
- ภาคกลาง	0.00	6.30	18.80	50.00*	25.00
- ภาคตะวันออก	0.00	0.00	31.30	37.50*	31.30
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.60	7.10	14.30	67.90*	7.10
- ภาคใต้	0.00	0.00	41.70*	33.30	25.00
รวม	0.80	7.30	26.00	48.80*	17.10

ตาราง 4.4 (ต่อ)

กลุ่มที่ตั้งสถาบันการศึกษา/ ขีดความสามารถ/ผลการดำเนินการ	ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ(ร้อยละ)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
3)เทคโนโลยีสารสนเทศ(Information Technology)					
- กรุงเทพฯ	0.00	0.00	22.20	66.70*	11.10
- ภาคเหนือ	0.00	3.30	36.70	43.30*	16.70
- ภาคกลาง	0.00	6.30	25.00	56.30*	12.50
- ภาคตะวันออก	0.00	0.00	12.50	62.50*	25.00
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.60	7.10	17.90	60.70*	10.70
- ภาคใต้	0.00	4.20	25.00	45.80*	25.00
รวม	0.80	4.10	24.40	53.70*	17.10
4)ความรู้และการเรียนรู้(Knowledge & Learning)					
- กรุงเทพฯ	0.00	0.00	33.30	55.60*	11.10
- ภาคเหนือ	0.00	3.30	26.70	53.30*	16.70
- ภาคกลาง	0.00	0.00	6.30	75.00*	18.80
- ภาคตะวันออก	0.00	0.00	31.30	56.30*	12.50
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.60	0.00	21.40	64.30*	10.70
- ภาคใต้	0.00	0.00	16.70	66.70*	16.70
รวม	0.80	0.80	22.00	61.80*	14.60
5)พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholder Commitment)					
- กรุงเทพฯ	0.00	11.10	44.40*	33.30	11.10
- ภาคเหนือ	0.00	6.70	43.30*	30.00	20.00
- ภาคกลาง	0.00	0.00	25.00	56.30*	18.80
- ภาคตะวันออก	6.30	0.00	43.80*	43.80*	6.30
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.60	0.00	35.70	50.00*	10.70
- ภาคใต้	0.00	0.00	33.30	29.20	37.50*
รวม	1.60	2.40	37.40	39.80*	18.70

ตาราง 4.4 (ต่อ)

กลุ่มที่ตั้งสถาบันการศึกษา/ ขีดความสามารถ/ผลการดำเนินการ	ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ(ร้อยละ)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
6)ความร่วมมือ(Collaboration)					
- กรุงเทพฯ	0.00	0.00	22.20	44.40*	33.30
- ภาคเหนือ	0.00	0.00	26.70	53.30*	20.00
- ภาคกลาง	0.00	0.00	37.50	56.30*	6.30
- ภาคตะวันออก	0.00	0.00	18.80	68.80*	12.50
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.60	0.00	10.70	64.30*	21.40
- ภาคใต้	0.00	0.00	25.00	41.70*	33.30
รวม	0.80	0.00	22.80	55.30*	21.10
ขีดความสามารถรวม					
- กรุงเทพฯ	0.00	0.00	33.30	55.60*	11.10
- ภาคเหนือ	0.00	0.00	43.30	43.30*	13.30
- ภาคกลาง	0.00	0.00	25.00	56.30*	18.80
- ภาคตะวันออก	0.00	0.00	12.50	81.30*	6.30
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.60	0.00	25.00	67.90*	3.60
- ภาคใต้	0.00	0.00	33.30	45.80*	20.80
รวม	0.80	0.00	30.10	56.90*	12.20
ผลการดำเนินการ(Performance)					
- กรุงเทพฯ	0.00	0.00	33.30	66.70*	0.00
- ภาคเหนือ	0.00	3.30	13.30	70.00*	13.30
- ภาคกลาง	0.00	0.00	18.80	56.30*	25.00
- ภาคตะวันออก	0.00	0.00	12.50	68.80*	18.80
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.60	0.00	14.30	67.90*	14.30
- ภาคใต้	0.00	4.20	20.80	50.00*	25.00
รวม	0.80	1.60	17.10	63.40*	17.10

Note: * The Majority

ตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของกลุ่มสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศ
ไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (59.30%) โดยเป็นวิทยาลัยกลุ่มกรุงเทพฯมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาค

ตะวันออก, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ภาคกลาง , ภาคเหนือ และภาคใต้ (77.80% 68.80% 67.90% 56.30% 50.00% และ 50.00%) ตามลำดับ

ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (56.90%) โดยเป็นวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กรุงเทพฯ ภาคตะวันออก ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคกลาง (75.00% 66.70% 62.50% 54.20% 50.00% และ 37.50%) ตามลำดับ

ทรัพยากรการเงินของกลุ่มสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (48.80%) โดยเป็นวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง กรุงเทพฯ ภาคตะวันออก (67.90% 50.00% 50.00% 44.40% และ 37.50%) ส่วนกลุ่มภาคใต้อยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” (41.70%) ตามลำดับ

เทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (53.70%) โดยเป็นวิทยาลัยกลุ่มกรุงเทพฯมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคเหนือ (66.70% 62.50% 60.70% 56.30% 45.80% และ 43.30%) ตามลำดับ

ความรู้และการเรียนรู้ของกลุ่มสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (61.80%) โดยเป็นวิทยาลัยกลุ่มภาคกลางมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ภาคตะวันออก, กรุงเทพฯ และภาคเหนือ (75.00% 66.70% 64.30% 56.30% 55.60% และ 53.30%) ตามลำดับ

พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (39.80%) โดยวิทยาลัยกลุ่มภาคใต้อยู่ที่ระดับ “สูงที่สุด”มากที่สุด (37.50%) ที่ระดับ “สูง”เป็นวิทยาลัยกลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (56.30% และ 50.00%) กลุ่มภาคตะวันออกอยู่ที่ระดับ “สูง” และระดับ “ปานกลาง” (43.80% และ 43.80%) ส่วนกลุ่มกรุงเทพฯ และภาคเหนือ อยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” (44.40% และ 43.30%) ตามลำดับ

ความร่วมมือของกลุ่มสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง”(55.30%) โดยเป็นวิทยาลัยกลุ่มภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคเหนือ กรุงเทพฯ และภาคใต้ (68.80% 64.30% 56.30% 53.30% 44.40% และ 41.70%) ตามลำดับ

ขีดความสามารถรวมของกลุ่มสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง”(56.90%) โดยเป็นกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง กรุงเทพฯ ภาคใต้ และภาคเหนือ (81.30% 67.90% 56.30% 55.60% 45.80% และ 43.30%) ตามลำดับ

ท้ายสุด ผลการดำเนินการของกลุ่มสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ “สูง” (63.40%) โดยเป็นวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาคตะวันออก (70.00%, 68.80%, 67.90%, 66.70%, 56.30% และ 50.00%) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรุงเทพฯ ภาคกลาง และ ภาคใต้ ตามลำดับ

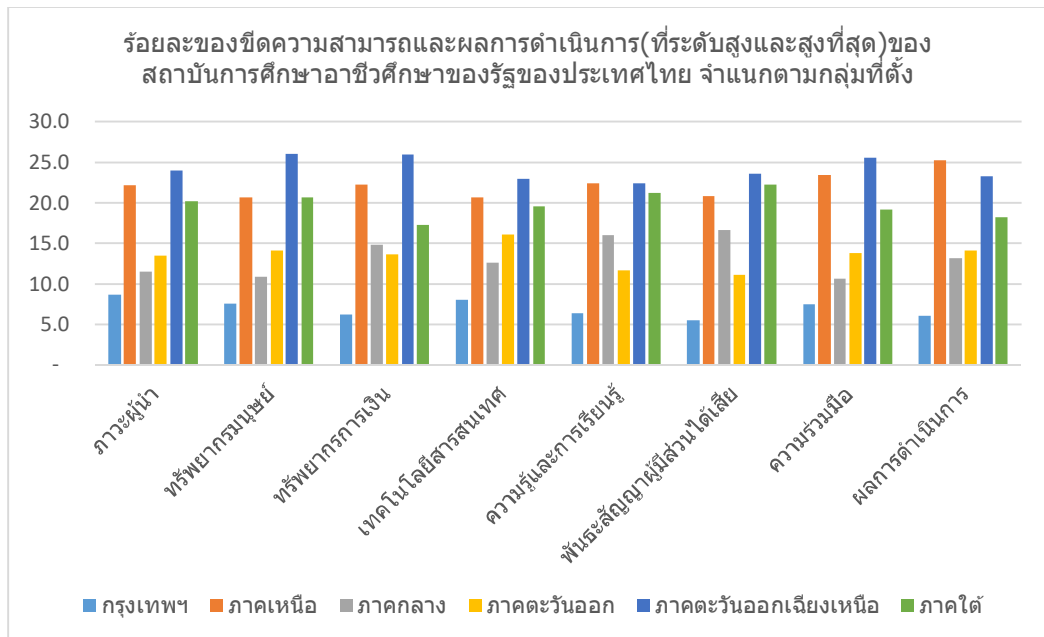


Illustration 4.8 ระดับของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ (ที่ระดับสูงและระดับสูงที่สุด) ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จำแนกตามกลุ่ม

4.3 การเปรียบเทียบขีดความสามารถและผลการดำเนินการ

ตาราง 4.5 การเปรียบเทียบขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา
ของรัฐของประเทศไทย จำแนกตามชนิด

ชนิดสถาบันการศึกษา/ขีดความสามารถ/ผลการดำเนินการ	N	\bar{x}	S.D.	F
ภาวะผู้นำ(Leadership)				
- วิทยาลัยเทคนิค	33	3.9394	0.8638	.468
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	4.3077	0.6304	
- วิทยาลัยการอาชีพ	35	4.0286	0.7065	
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	15	4.0000	0.8452	
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	4.1250	0.6191	
- วิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ	11	4.0000	1.0000	
รวม	123	4.0407	0.7725	
1)ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources)				
- วิทยาลัยเทคนิค	33	3.7273	0.8013	1.443
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	4.0769	0.6405	
- วิทยาลัยการอาชีพ	35	3.9143	0.7425	
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	15	3.7333	0.4577	
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	4.1250	0.5000	
- วิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ	11	4.1818	0.7508	
รวม	123	3.9106	0.7014	
2)ทรัพยากรการเงิน(Financial Resources)				
- วิทยาลัยเทคนิค	33	3.6061	0.9981	0.904
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	4.0769	0.6405	
- วิทยาลัยการอาชีพ	35	3.7143	0.7886	
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	15	3.5333	0.9155	
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	3.8750	0.8062	
- วิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ	11	3.9091	0.8312	
รวม	123	3.7398	0.8573	

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ชนิดสถาบันการศึกษา/ขีดความสามารถ/ผลการดำเนินการ	N	\bar{x}	S.D.	F
3)เทคโนโลยีสารสนเทศ(Information Technology)				
- วิทยาลัยเทคนิค	33	3.7576	0.8671	2.907*
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	4.2308	0.7250	
- วิทยาลัยการอาชีพ	35	3.8286	0.8220	
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	15	3.2667	0.7037	
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	3.8750	0.6191	
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	11	4.1818	0.4045	
รวม	123	3.8211	0.7896	
4)ความรู้และการเรียนรู้(Knowledge&Leaming)				
- วิทยาลัยเทคนิค	33	3.6667	0.8539	2.767*
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	4.3077	0.4804	
- วิทยาลัยการอาชีพ	35	3.8571	0.6482	
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	15	3.7333	0.4577	
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	3.9375	0.4425	
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	11	4.2727	0.6467	
รวม	123	3.8862	0.6800	
5)พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholder Commitment)				
- วิทยาลัยเทคนิค	33	3.6061	0.8993	0.298
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	3.8462	0.8006	
- วิทยาลัยการอาชีพ	35	3.7429	0.8859	
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	15	3.8667	0.7432	
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	3.6250	0.8062	
- วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ	11	3.7273	1.0091	
รวม	123	3.7154	0.8543	

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ชนิดสถาบันการศึกษา/ขีดความสามารถ/ผลการดำเนินการ	N	\bar{x}	S.D.	F
6)ความร่วมมือ(Collaboration)				
- วิทยาลัยเทคนิค	33	4.0000	0.7906	0.488
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	4.1538	0.8006	
- วิทยาลัยการอาชีพ	35	3.8857	0.6761	
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	15	3.9333	0.5936	
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	3.8125	0.6551	
- วิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ	11	4.0909	0.8312	
รวม	123	3.9593	0.7175	
ขีดความสามารถรวม(Capacity)				
ว.เทคนิค	33	3.7273	0.71543	1.418*
ว.อาชีวศึกษา	13	4.1154	0.55854	
ว.การอาชีพ	35	3.8238	0.52851	
ว.เกษตรและเทคโนโลยี	15	3.6778	0.44751	
ว.สารพัดช่าง	16	3.875	0.46944	
ว.พาณิชยกรรมและอื่นๆ	11	4.0606	0.57384	
รวม	123	3.8388	0.58243	
ผลการดำเนินการ(Performance)				
- วิทยาลัยเทคนิค	33	3.9091	0.8791	1.125
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	4.2308	0.5991	
- วิทยาลัยการอาชีพ	35	4.0286	0.6177	
- วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	15	3.6667	0.4880	
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	3.9375	0.4425	
- วิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ	11	3.8182	0.8739	
รวม	123	3.9431	0.6931	

Note: * Significant at the 0.05 level

ตาราง 4.5 แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกันในขีดความสามารถรวมทั้งกลางสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยโดยวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับ “สูงกว่า” วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยต่างกันขีดความสามารถ (เทคโนโลยีสารสนเทศ

และความรู้และการเรียนรู้) ระหว่างวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ โดยวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ มีขีดความสามารถ เทคโนโลยีสารสนเทศสูงกว่าวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในขณะที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ มีขีดความสามารถของความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยอาชีวศึกษามีขีดความสามารถความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยการอาชีพ ในขณะที่ไม่มีความแตกต่างกันในขีดความสามารถ(ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ) และไม่มีความแตกต่างกันในภาวะผู้นำ และผลการดำเนินการ

ตาราง 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างในขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จำแนกตามกลุ่ม

กลุ่มสถาบันการศึกษา/ขีดความสามารถ/ผลการดำเนินการ	N	\bar{x}	S.D.	F
ภาวะผู้นำ(Leadership)				
- กรุงเทพฯ	9	4.2222	0.4410	0.630
- ภาคเหนือ	30	4.0000	0.7878	
- ภาคกลาง	16	3.8125	0.9106	
- ภาคตะวันออก	16	4.0625	0.5737	
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	4.0000	0.8607	
- ภาคใต้	24	4.2083	0.7790	
รวม	123	4.0407	0.7725	
1) ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources)				
- กรุงเทพฯ	9	3.8889	0.6009	0.472
- ภาคเหนือ	30	3.7667	0.6789	
- ภาคกลาง	16	3.9375	0.8539	
- ภาคตะวันออก	16	4.0000	0.6325	
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	3.8929	0.7373	
- ภาคใต้	24	4.0417	0.6903	
รวม	123	3.9106	0.7014	

ตาราง 4.6 (ต่อ)

กลุ่มสถาบันการศึกษา/ขีดความสามารถ/ผลการดำเนินการ	N	\bar{x}	S.D.	F
2)ทรัพยากรการเงิน(Financial Resources)				
- กรุงเทพฯ	9	3.4444	1.0138	1.009
- ภาคเหนือ	30	3.5667	0.8584	
- ภาคกลาง	16	3.9375	0.8539	
- ภาคตะวันออก	16	4.0000	0.8165	
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	3.6786	0.8630	
- ภาคใต้	24	3.8333	0.8165	
รวม	123	3.7398	0.8573	
3)เทคโนโลยีสารสนเทศ(Information Technology)				
- กรุงเทพฯ	9	3.8889	0.6009	0.834
- ภาคเหนือ	30	3.7333	0.7849	
- ภาคกลาง	16	3.7500	0.7746	
- ภาคตะวันออก	16	4.1250	0.6191	
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	3.6786	0.9049	
- ภาคใต้	24	3.9167	0.8297	
รวม	123	3.8211	0.7896	
4)ความรู้และการเรียนรู้(Knowledge&Learning)				
- กรุงเทพฯ	9	3.7778	0.6667	0.764
- ภาคเหนือ	30	3.8333	0.7466	
- ภาคกลาง	16	4.1250	0.5000	
- ภาคตะวันออก	16	3.8125	0.6551	
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	3.7857	0.7868	
- ภาคใต้	24	4.0000	0.5898	
รวม	123	3.8862	0.6800	

ตาราง 4.6 (ต่อ)

กลุ่มสถาบันการศึกษา/ขีดความสามารถ/ผลการดำเนินการ	N	\bar{x}	S.D.	F
5)พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholder Commitment)				
- กรุงเทพฯ	9	3.4444	0.8819	1.567
- ภาคเหนือ	30	3.6333	0.8899	
- ภาคกลาง	16	3.9375	0.6801	
- ภาคตะวันออก	16	3.4375	0.8921	
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	3.6429	0.8262	
- ภาคใต้	24	4.0417	0.8587	
รวม	123	3.7154	0.8543	
6)ความร่วมมือ(Collaboration)				
- กรุงเทพฯ	9	4.1111	0.7817	0.704
- ภาคเหนือ	30	3.9333	0.6915	
- ภาคกลาง	16	3.6875	0.6021	
- ภาคตะวันออก	16	3.9375	0.5737	
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	4.0000	0.8165	
- ภาคใต้	24	4.0833	0.7755	
รวม	123	3.9593	0.7175	
ขีดความสามารถรวม(Capacity)				
กรุงเทพฯ	9	3.7593	0.62423	0.597
ภาคเหนือ	30	3.7444	0.57691	
ภาคกลาง	16	3.8958	0.50139	
ภาคตะวันออก	16	3.8854	0.50081	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	3.7798	0.68351	
ภาคใต้	24	3.9861	0.56874	
รวม	123	3.8388	0.58243	

ตาราง 4.6 (ต่อ)

กลุ่มสถาบันการศึกษา/ขีดความสามารถ/ผลการดำเนินการ	N	\bar{x}	S.D.	F
ผลการดำเนินการ(Performance)				
- กรุงเทพฯ	9	3.6667	0.5000	0.499
- ภาคเหนือ	30	3.9333	0.6397	
- ภาคกลาง	16	4.0625	0.6801	
- ภาคตะวันออก	16	4.0625	0.5737	
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	3.8929	0.7860	
- ภาคใต้	24	3.9583	0.8065	
รวม	123	3.9431	0.6931	

Note: * Significant at the 0.05 level

ตาราง 4.6 แสดงให้เห็นว่า ไม่มีความแตกต่างในขีดความสามารถ (ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ) และไม่มีความแตกต่างในภาวะผู้นำและผลการดำเนินการระหว่างสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษากลุ่มกรุงเทพฯ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

4.4 ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดของขีดความสามารถและผลการดำเนินงาน

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

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

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

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

ตาราง 4.7 แสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอายุไม่มีความสัมพันธ์กับขนาด ทรัพยากรที่สนับสนุนจากรัฐ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ ในขณะที่ขนาดมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรการเงิน ในทางตรงกันข้ามไม่มีความสัมพันธ์ท่ามกลางทรัพยากรที่สนับสนุนจากรัฐ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ

4.5 สหสัมพันธ์ของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ

ตาราง 4.8 Coefficients ของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

Variables	B	Std. Error	Beta	Sig.
อายุ(Age)	0.005	0.053	0.006	0.930
ขนาด(Size)	0.003	0.040	0.006	0.932
ทรัพยากรสนับสนุนจากรัฐ(Resources)	-0.011	0.060	-0.012	0.859
ภาวะผู้นำ(Leadership)	0.205	0.075	0.229	0.007*
ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources)	0.019	0.083	0.020	0.816
ทรัพยากรการเงิน(Financial Resources)	0.139	0.068	0.173	0.041*
เทคโนโลยีสารสนเทศ(Information Technology)	0.090	0.078	0.103	0.249
ความรู้และการเรียนรู้(Knowledge&Learning)	0.153	0.097	0.150	0.118
พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholder Commitment)	0.092	0.066	0.113	0.167
ความร่วมมือ(Collaboration)	0.192	0.085	0.199	0.026*

Note:* Significant at the 0.05 level

Dependent Variable: Performance

ตาราง 4.8 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ ทรัพยากรการเงิน และความร่วมมือ มีผลต่อผลการดำเนินการ

ปัจจัยที่มีผลเชิงบวกต่อผลผลิต ผลลัพธ์ และประสิทธิภาพสูงที่สุดคือ ภาวะผู้นำ(Beta=0.229) รองลงมา ได้แก่ ความร่วมมือ(Beta=0.119) และทรัพยากรการเงิน(Beta=0.173)

สมการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงิน เป็นดังนี้:

$$Y = (0.229)X_1 + (0.119)X_2 + (0.173)X_3$$

Y = ผลการดำเนินการ, X₁ = ภาวะผู้นำ, X₂ = ความร่วมมือ, X₃ = ทรัพยากรการเงิน

4.6 การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 4.9 Coefficients ของอายุ ขนาด ทรัพยากร ภาวะผู้นำ และขีดความสามารถของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

Variables	B	Std. Error	Beta	Sig.
อายุ	-.029	.061	-.037	.634
ขนาด	.055	.045	.098	.220
ทรัพยากร	.012	.068	.013	.865
ภาวะผู้นำ	.510	.066	.581	.000*

Note: * Significant at the 0.05 level

Dependent Variable: Capacity

ตาราง 4.10 Coefficients ของอายุ ขนาด ทรัพยากร ภาวะผู้นำ และผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

Variables	B	Std. Error	Beta	Sig.
อายุ	-.034	.062	-.043	.580
ขนาด	.048	.046	.083	.298
ทรัพยากร	-.018	.069	-.020	.793
ภาวะผู้นำ	.531	.067	.592	.000*

Note: * Significant at the 0.05 level

Dependent Variable: Performance

ตาราง 4.9 - 4.10 แสดงให้เห็นว่า อายุ ขนาด และทรัพยากรไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถ และผลการดำเนินการ ในทางตรงกันข้ามแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการ สมมติฐาน 1, 2 และ 4 ที่ว่าอายุ ขนาด และทรัพยากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถและผลดำเนินการจึงถูกปฏิเสธ สมมติฐาน 3 ที่ว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการจึงได้รับการยอมรับ

ตาราง 4.11 Mediators and Moderators ของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

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

Note: * Significant at the 0.05 level

Dependent Variable: Performance

ตาราง 4.11 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อผลการดำเนินการเมื่อพิจารณาจาก อายุ ขนาด ทรัพยากร และภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามเมื่อตัวแปรเหล่านี้ถูกพิจารณาร่วมกับทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ พบว่า ภาวะผู้นำ ทรัพยากรการเงิน และความร่วมมือมีผลต่อผลการดำเนินการ ในทางตรงกันข้ามพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ และพันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย ไม่มีผลต่อผลการดำเนินการ เมื่อนำตัวแปร ภาวะผู้นำ ทรัพยากรการเงิน และความร่วมมือ พิจารณาความสัมพันธ์

ร่วมกันพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ร่วม ดังนั้น ตัวแปรเหล่านี้จึงไม่ได้เป็นตัวแปรกลาง(Mediators) และไม่เป็นตัวแปรที่ส่งผลร่วมกัน (Moderators) ตัวแปรภาวะผู้นำ ทรัพยากรการเงิน และความร่วมมือเป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินการ จึงไม่ให้การสนับสนุนสมมติฐาน 5-28 ที่ว่าทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือเป็นตัวแปรกลางระหว่างอายุและผลการดำเนินการ เป็นตัวแปรกลางระหว่างขนาดและผลการดำเนินการ เป็นตัวแปรกลางระหว่างภาวะผู้นำและผลการดำเนินการ และเป็นตัวแปรกลางระหว่างทรัพยากรที่รัฐบาลสนับสนุนและผลการดำเนินการ

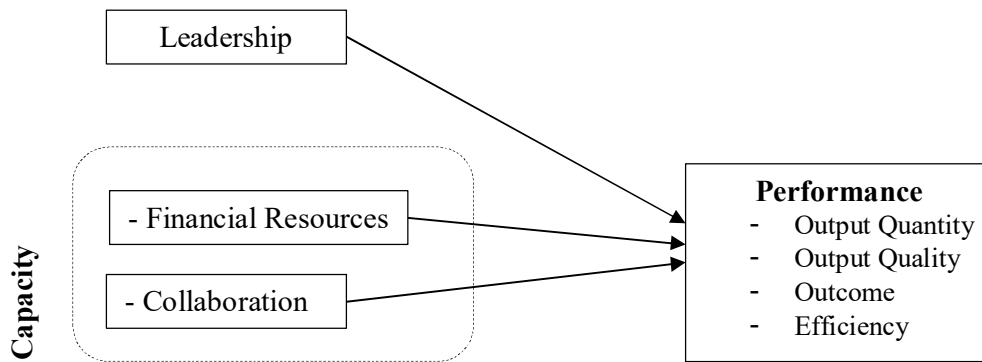


Illustration 4.9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

แผนภูมิ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ขีดความสามารถ (Capacity) (ทรัพยากรการเงิน (Financial Resources) และความร่วมมือ (Collaboration)) มีผลต่อผลการดำเนินการ (ปริมาณผลผลิต (Output Quantity) คุณภาพผลผลิต (Output Quality) ผลลัพธ์ (Outcome) และประสิทธิภาพ (Efficiency)) ทั้งภาวะผู้นำ ขีดความสามารถ(ทรัพยากรการเงินและความร่วมมือ) เป็นตัวแปรส่งผลโดยตรง (directly affected) ต่อผลการดำเนินการ

ตาราง 4.12 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของการตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ	การตอบแบบสอบถาม	
	ความถี่	ร้อยละ
- การจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาไม่เพียงพอควรจัดสรรตาม บทบาทการดำเนินการและสภาพพื้นที่ ไม่ผูกมัดกับจำนวนนักศึกษา	3	20.0
- สถานศึกษาขนาดเล็ก งบประมาณ บุคลากรมีจำกัดไม่เพียงพอต่อการ ดำเนินการ	2	13.3
- ครูและผู้บริหารโยกย้ายบ่อยทำให้การดำเนินการขาดความต่อเนื่อง	2	13.3
- การมีส่วนร่วมขององค์กรอื่นมีความจำเป็นต่อความสำเร็จสูง	2	13.3
- การนิเทศติดตามการดำเนินงานด้านต่างๆ ควรอย่างสม่ำเสมอ	1	6.7
- สถานศึกษาควรเน้นการศึกษาเป็นสำคัญลดบทบาทด้านอื่นๆ	1	6.7
- หลักสูตรควรมีความชัดเจนต่อผลสำเร็จและเป้าหมาย	1	6.7
- การสนับสนุนการศึกษาอาชีวศึกษาของหน่วยงานต่างๆ อยู่ในระดับต่ำ	1	6.7
- นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ขาดประสิทธิภาพ	1	6.7
- ความพร้อมของผู้เรียนอาชีวศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผลผลิตระดับสูง	1	6.7
รวม	15	100.0

ตาราง 4.12 แสดงให้เห็นว่า การตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 20 เสนอแนะว่าการจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาไม่เพียงพอควรจัดสรรตามบทบาทการดำเนินการและสภาพพื้นที่ ไม่ผูกมัดกับจำนวนนักศึกษา งบประมาณร้อยละ 13.3 เห็นว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก งบประมาณ บุคลากรมีจำกัดไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ งบประมาณร้อยละ 13.3 เห็นว่าการมีส่วนร่วมขององค์กรอื่นมีความจำเป็นต่อความสำเร็จสูง งบประมาณร้อยละ 13.3 เห็นว่าครูและผู้บริหารโยกย้ายบ่อยทำให้การดำเนินการขาดความต่อเนื่อง งบประมาณร้อยละ 6.7 เสนอแนะว่าการนิเทศติดตามการดำเนินงานด้านต่างๆ ควรอย่างสม่ำเสมอ งบประมาณร้อยละ 6.7 เสนอแนะว่าสถานศึกษาควรเน้นการศึกษาเป็นสำคัญลดบทบาทด้านอื่นๆ งบประมาณร้อยละ 6.7 เสนอแนะหลักสูตรควรมีความชัดเจนต่อผลสำเร็จและเป้าหมาย งบประมาณร้อยละ 6.7 เห็นว่าการสนับสนุนการศึกษาอาชีวศึกษาของหน่วยงานต่างๆ อยู่ในระดับต่ำ งบประมาณร้อยละ 6.7 เห็นว่านโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ขาดประสิทธิภาพ และงบประมาณร้อยละ 6.7 เห็นว่าความพร้อมของผู้เรียนอาชีวศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผลผลิตระดับสูง

4.7 การใช้ประโยชน์

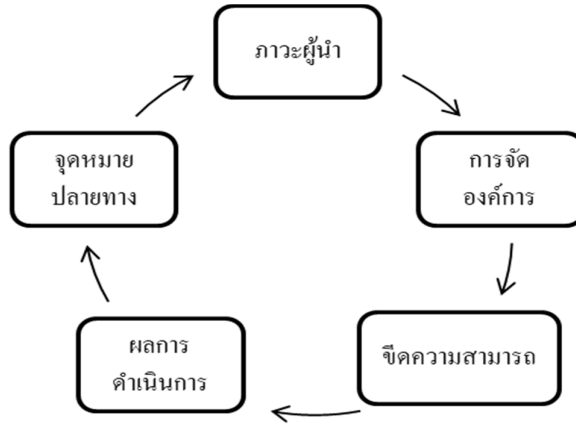


Illustration 4.10 การใช้ประโยชน์ขีดความสามารถและผลการดำเนินการ

Illustration 4.10 แสดงให้เห็นประโยชน์การศึกษาว่าการขับเคลื่อนสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยด้วยขีดความสามารถ (Capacity) และผลการดำเนินการ (Performance) สามารถไปสู่จุดหมายปลายทาง (Goal) เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำ (Leadership) องค์การ (Organization) จะถูกออกแบบให้มีความคล่องตัว ทำให้กลไกการทำงานขององค์การมีขีดความสามารถ สามารถยกระดับผลการดำเนินงานให้สูงขึ้น และในที่สุดองค์การจะเติบโตอย่างยั่งยืนเป็นวงจรมุมรอบครบสมบูรณ์

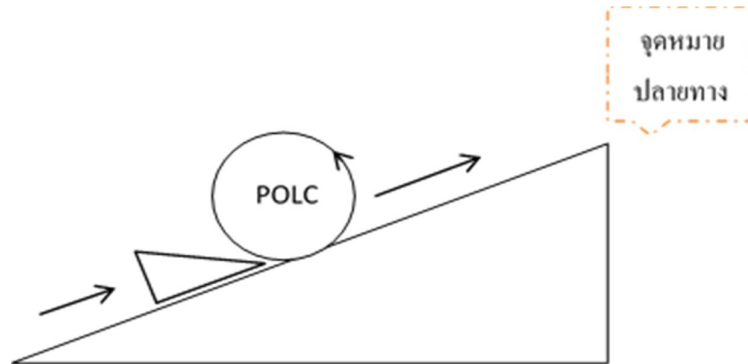


Illustration 4.11 ตัวแบบขีดความสามารถ

Illustration 4.11 แสดงให้เห็นว่าตัวแบบขีดความสามารถประกอบด้วย แนวคิดผลการดำเนินการ (Performance) แนวคิดทฤษฎีองค์กร (Organization) แนวคิดภาวะผู้นำ (Leadership) และแนวคิดขีดความสามารถ (Capacity) เมื่อสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยหรือองค์กรอื่นๆ ดำเนินการด้วยตัวแบบนี้ องค์กรเหล่านั้นจะไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

ผลของการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยเป็นดังนี้

5.1.1 ขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยพบว่าอยู่ที่ระดับ “สูง” เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้อยู่ที่ระดับ “สูง”

เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งหมดแต่ละตัวพบว่า

5.1.1.1 ภาวะผู้นำ (Leadership) พบว่าภาวะผู้นำของผู้นำสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอยู่ที่ระดับ “สูง” ผู้นำสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม สามารถบูรณาการความคิดเชื่อมโยงความรู้และสร้างให้เกิดผลทางบวก เชื่อสัจยัไว้ใจได้กล้าเผชิญสิ่งท้าทาย สามารถสื่อสารเพิ่มระดับผลการทำงานให้สูงขึ้น ภูมิใจบุคลากรให้อาชนะความยากลำบากในการทำงาน และได้รับการยอมรับในการตัดสินใจโดยไม่มีเล่ห์กลปฏิบัติและชอบธรรม

5.1.1.2 ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) พบว่าลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอยู่ที่ระดับ “สูง” เป็นทักษะความรู้ความชำนาญที่สามารถให้การฝึกอบรมที่จำเป็นได้ มีการพัฒนาและฝึกอบรมคนอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีทักษะความรู้และความชำนาญ สามารถจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความน่าเชื่อถือและประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้ มีแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน และมีวินัยและการลงโทษที่สมเหตุสมผล นอกจากนั้นสามารถรับบุคลากรใหม่ในเวลาที่เหมาะสม มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และมีตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ในระดับ “ปานกลาง”

5.1.1.3 ทรัพยากรการเงิน (Financial Resources) พบว่าลักษณะของทรัพยากรการเงินของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอยู่ที่ระดับ “สูง” เป็นรายงานทางการเงินที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ มีแผนงานโครงการชัดเจน ท่างงบประมาณแบบมีส่วนร่วม มีระบบตรวจสอบทางการเงินน่าเชื่อถือ เข้าถึงข้อมูลพื้นฐานทางการเงินได้ มีการวิเคราะห์ต้นทุนการใช้จ่าย นอกจากนั้นการดึงดูดเงินทุนใหม่ ๆ สำหรับการเริ่มต้นโครงการใหม่ได้ง่าย มีเงินทุนเพียงพอสำหรับการให้บริการ และมีกองทุนที่มั่นคง ที่ระดับ “ปานกลาง”

5.1.1.4 เทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศ (Information Technology) พบว่าลักษณะเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอยู่ที่ระดับ “สูง” เป็นการจัดการข้อมูลอัตโนมัติที่สอดคล้องกับผู้ใช้ข้อมูล ระบบการจัดการข้อมูลเกิดผลและมีประโยชน์ ข้อมูลข่าวสารถูกต้องน่าเชื่อถือและทันสมัย สามารถให้ร่วมแบ่งปันข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ สามารถติดตามข้อมูลทรัพยากร ผลผลิตและผลลัพท์ได้ มีการจัดวางขั้นตอนกระบวนการข้อมูลสำหรับโครงการและการบริการ มีการแบ่งปันข้อมูลกับองค์กรอื่น และมีการฝึกอบรมการใช้ข้อมูลและระบบการจัดการข้อมูล นอกจากนี้มีระบบการจัดการข้อมูลอัตโนมัติอยู่ที่ระดับ “ปานกลาง”

5.1.1.5 ความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge&Learning) พบว่าลักษณะให้โอกาสบุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับองค์กรภายนอก ให้โอกาสบุคลากรได้รับได้รับการฝึกอบรมภายในองค์กร ส่งเสริมทักษะในการทำงาน ส่งเสริมการใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมการใช้ความรู้จากการทำงาน ส่งเสริมการใช้ความรู้จากภายนอกองค์กร มีการปรับหลักสูตรและการบริการที่ตอบสนองแนวโน้มที่เป็นไป สนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน และให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีที่สุด โดยรวมความรู้และการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย อยู่ที่ระดับ “สูง”

5.1.1.6 พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Commitment) พบว่าลักษณะของพันธะสัญญาของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอยู่ที่ระดับ “สูง” เป็นการประชุมของคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามีสมาชิกเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 สนับสนุนคณะกรรมการบริหารและหรือกรรมการที่ปรึกษา ไม่ว่างวันคณะกรรมการบริหารหรือกรรมการ ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนใกล้เคียง คณะกรรมการบริหารและหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามีความรับผิดชอบ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภาคเอกชน และมีผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเป็นตัวแทนคณะกรรมการและกรรมการ นอกจากนี้ได้รับการสนับสนุนที่ไม่ใช่ตัวเงินจากผู้มีส่วนได้เสียสำหรับการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ และได้รับการสนับสนุนจากตัวแทนทางการเมืองเมื่อต้องการ อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

5.1.1.7 ความร่วมมือ (Collaboration) พบว่าลักษณะความร่วมมือของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยที่ระดับ “สูง” เป็นการได้รับความร่วมมือจากองค์กรภาครัฐ มีนโยบายและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น จัดสรรให้บุคลากรได้มีเวลาร่วมมือกัน วางใจองค์กรอื่นในการร่วมทำงานให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน ความร่วมมือถูกบูรณาการเป็นภารกิจของวิทยาลัย วางกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการร่วมมือกัน สนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ของคนทำงานกับองค์กรอื่น และได้รับความร่วมมือจากภาคธุรกิจเอกชน ส่วนการประเมินศักยภาพองค์กรอื่นเพื่อเป็นหุ้นส่วนที่ดี อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

5.1.1.8 ผลการดำเนินการ (Performance) พบว่าโดยรวมสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย อยู่ที่ระดับ “สูง” มีแผนการรับจำนวนนักศึกษาชัดเจน มีแผนยุทธศาสตร์การ

ดำเนินการชัดเจน มีแผนงานโครงการผู้สำเร็จการศึกษาชัดเจน มีกระบวนการจัดทำหลักสูตรและโครงการที่มีคุณภาพสอดคล้องความเป็นจริงที่เป็นไป ส่งเสริมการทำงานที่รวดเร็วต้นทุนต่ำ ประสบความสำเร็จในผลลัพธ์คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ประสบความสำเร็จในประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในคุณภาพนักศึกษา และประสบความสำเร็จในปริมาณนักศึกษา

5.1.2 การวิเคราะห์ขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทยพบว่าส่วนใหญ่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ที่ระดับ “สูง” ความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge&Learning) ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources) และทรัพยากรการเงิน(Financial Resources) อยู่ที่ระดับ “สูง” เทคโนโลยีสารสนเทศ(Information Technology) พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholder Commitment) และความร่วมมือ(Collaboration) อยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” ถึงระดับ “สูงที่สุด” ในขณะที่ภาวะผู้นำ(Leadership) และผลการดำเนินการ(Performance) อยู่ที่ระดับ “สูง” เช่นเดียวกันกับวิทยาลัยการอาชีพที่ความรู้และการเรียนรู้(Knowledge&Learning) ความร่วมมือ(Collaboration) ทรัพยากรการเงิน(Financial Resources) เทคโนโลยีสารสนเทศ(Information Technology) ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources)และพันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholder Commitment) อยู่ที่ระดับ “สูง” ภาวะผู้นำ(Leadership)และผลการดำเนินการ(Performance) อยู่ที่ระดับ “สูง” วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีขีดความสามารถทรัพยากรมนุษย์(Human Resources) ความรู้และการเรียนรู้(Knowledge&Learning) ความร่วมมือ(Collaboration) ทรัพยากรการเงิน(Financial Resources) และพันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholder Commitment) อยู่ที่ระดับ “สูง” เทคโนโลยีสารสนเทศ(Information Technology) อยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” ภาวะผู้นำ(Leadership) และผลการดำเนินการ(Performance) อยู่ที่ระดับ “สูง” วิทยาลัยเทคนิคมีขีดความสามารถความร่วมมือ(Collaboration) ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources) เทคโนโลยีสารสนเทศ(Information Technology) และความรู้และการเรียนรู้(Knowledge&Learning) อยู่ที่ระดับ “สูง” ทรัพยากรการเงิน(Financial Resources) และพันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholder Commitment) อยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” ถึง “สูง” ภาวะผู้นำ(Leadership)และผลการดำเนินการ(Performance) อยู่ที่ระดับ “สูง” วิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ มีขีดความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศ(Information Technology) ความรู้และการเรียนรู้(Knowledge&Learning) และทรัพยากรมนุษย์(Human Resources) อยู่ที่ระดับ “สูง” ทรัพยากรการเงิน(Financial Resources) อยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” ถึงระดับ “สูง” ความร่วมมือ(Collaboration) อยู่ที่ระดับ “สูง” ถึงระดับ “สูงที่สุด” พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholder Commitment) อยู่ที่ระดับ “ปานกลาง” ในขณะที่ ภาวะผู้นำ(Leadership) อยู่ที่ระดับ “สูง” ถึงระดับ “สูงที่สุด” ผลการดำเนินการ(Performance) อยู่ที่ระดับ “สูง”

5.1.3 เมื่อพิจารณาศึกษาเปรียบเทียบในขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทย พบว่าวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีขีดความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศน้อยกว่าวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ ในขณะที่วิทยาลัยการอาชีวศึกษามีขีดความสามารถ

ความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เช่นเดียวกับวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ มีขีดความสามารถของความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในขณะที่ไม่มีความแตกต่างกันในขีดความสามารถ(ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ) และไม่มีความแตกต่างกันในภาวะผู้นำ และผลการดำเนินการ นอกจากนี้ไม่มีความแตกต่างในขีดความสามารถ (ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ) และไม่มีความแตกต่างกันในภาวะผู้นำและผลการดำเนินการระหว่างสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มกรุงเทพฯ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

5.1.4 เมื่อพิจารณาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถและผลการดำเนินการของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับขนาด ทรัพยากรที่สนับสนุนจากรัฐ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ ในขณะที่ขนาดมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรการเงิน ในทางตรงกันข้ามไม่มีความสัมพันธ์ท่ามกลางทรัพยากรที่สนับสนุนจากรัฐ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ

5.1.5 เมื่อพิจารณาขีดความสามารถและผลการดำเนินการเห็นว่า ภาวะผู้นำ ทรัพยากรการเงิน และความร่วมมือ มีผลต่อผลการดำเนินการ พบว่าปัจจัยที่มีผลเชิงบวกต่อผลผลิต ผลลัพธ์ และประสิทธิภาพสูงสุดคือ ภาวะผู้นำ(Beta=0.229) รองลงมา ได้แก่ ความร่วมมือ(Beta=0.119) และ ทรัพยากรการเงิน(Beta=0.173)

สมการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงิน เป็นดังนี้:

$$Y = (0.229)X_1 + (0.119)X_2 + (0.173)X_3$$

Y = ผลการดำเนินการ, X₁ = ภาวะผู้นำ, X₂ = ความร่วมมือ, X₃ = ทรัพยากรการเงิน

5.1.6 เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำ ทรัพยากรการเงินและความร่วมมือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการ โดยภาวะผู้นำ ทรัพยากรการเงิน และความร่วมมือเป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินการ

5.2 การอภิปรายผล

บนฐานของการวิเคราะห์ขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย แสดงการอภิปรายผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์และพิสูจน์สมมติฐาน ดังต่อไปนี้

5.2.1 ชัดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทย

1) ชัดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย พบว่าอยู่ที่ระดับ “สูง” องค์ประกอบทั้งหมดที่พบว่าอยู่ที่ระดับ “สูง” ได้แก่ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้ ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ นอกจากนี้ไม่มีความแตกต่างกันในชัดความสามารถ(ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ) และไม่มีมีความแตกต่างกันในภาวะผู้นำ และผลการดำเนินการเมื่อเปรียบเทียบระหว่างระหว่างวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชย์และอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันในชัดความสามารถ (ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ) และไม่มีมีความแตกต่างในภาวะผู้นำและผลการดำเนินการระหว่างสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษากลุ่มกรุงเทพฯ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ การค้นพบเป็นการสนับสนุนนัฐสิฎฐิ รัศษ์เกียรติวงศ์ (2016) ที่พบว่า ความสามารถของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของไทยยังขาดการยอมรับในมาตรฐานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพที่จะตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศส่งผลกระทบต่อผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการบรรลุผลสำเร็จ ต่ำ Kongkiti et al., (2012) ที่พบว่าลำดับการศึกษาไทยในระดับนานาชาติยังคงอยู่ในลำดับต่ำกว่าหลาย ประเทศในอาเซียนและเอเชีย การค้นพบแสดงให้เห็นว่า ชนิด และกลุ่มของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา ของรัฐของประเทศไทยต้องการการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเร่งด่วน ทั้งหมดต้องการการพัฒนาขีด ความสามารถและผลการดำเนินการให้สูงขึ้น เพื่อสามารถแข่งขันได้กับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของ ต่างประเทศที่พัฒนาแล้วเหมือน สิงคโปร์ เกาหลี ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และประเทศยุโรป

2) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างชัดความสามารถและผลการดำเนินการของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับขนาด ทรัพยากรที่ สนับสนุนจากรัฐ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการ เรียนรู้ พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ การพบไม่สนับสนุน Westover and Taylor (2010) ที่พบว่าอายุขององค์การเกี่ยวข้องกับความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากร การเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความรู้ และความร่วมมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานและการจูงใจบริการสาธารณะ Jacob and Lamari (2012) ที่พบว่าอายุมีผลกระทบต่อความสามารถในการผลิต Ozkan, Cakir and Bilgen (2008) ที่พบว่าอายุขององค์การเคลื่อนจาก ประสิทธิภาพสู่ประสิทธิผล Miller, Rutherford and Kolodinsky (2008) ที่พบว่าอายุขององค์การมีผลต่อความ เข้าใจความสัมพันธ์การเมื่ององค์การ Choi and Rainey (2010) ที่พบว่าอายุและปฏิภริยาต่อตัวแปรบริบท สร้างผลลัพธ์และสะท้อนความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนเพิ่มขึ้น Berbegal-Mirabent, Sabaté and Cañabate (2012) ที่พบว่าอายุเป็นผลบวกต่อผลการดำเนินการ การค้นพบแสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษา

อาชีพศึกษาของรัฐของประเทศมีความต้องการการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถและผลการดำเนินการให้ตอบสนองต่ออายุขององค์การอย่างเร่งด่วน

พบว่าขนาดมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรการเงิน การค้นพบสนับสนุน บรรเลง ศรีนิล และคณะ (2548) ที่พบว่าการศึกษาสถานศึกษาเร็วเกินไปทำให้ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอ ไม่สามารถเปิดหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการได้อย่างทันทั่วทั้งที่ เช่นเดียวกับกับ Subramaniam, Stewart, Ng and Shulman (2013) ที่พบว่าขนาดและความซับซ้อนของความสัมพันธ์การทำงานระหว่างทีมงานและผู้นำที่เข้มแข็ง ขาดความเข้าใจร่วมกันของความเล็ง การมุ่งระยะสั้น ความไม่ชัดเจนของบทบาทแต่ละคนและเป้าหมายองค์การเป็นอุปสรรคที่เป็นผลต่อธรรมาภิบาล Park-Poaps (2010) ที่พบว่าขนาดองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน Wynen, Verhoest and Rübecksen (2014) ที่พบว่าขนาดขององค์การมีผลต่อการควบคุมผลลัพธ์ Jansen et al (2006) และ Saltman (1985) ที่พบว่าขนาดองค์การมีผลต่อต้นทุน Menachemi, Brooks and Simpson (2007) ที่พบว่าขนาดองค์การมีผลต่อการดูแลการบริการที่เหมาะสม Sexton and Barrett (2003) ที่พบว่าขนาดองค์การแตกต่างด้วยการปรับปรุงนวัตกรรมที่เหมาะสม Jansen et al., (2006) ที่พบว่าขนาดองค์การมีผลต่อการการจัดสรรปันส่วนและการอนุรักษ์ทรัพยากร Asuero (2013) ที่พบว่าขนาดองค์การทำให้องค์การสดใหม่สะดวกขึ้น และ Johnson et al., (2009) ที่พบว่าขนาดองค์การสนับสนุนกระบวนการธรรมาภิบาล การค้นพบแสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาอาชีพศึกษาของรัฐของประเทศมีความต้องการการปรับปรุงขนาดองค์การให้ตอบสนองการพัฒนาขีดความสามารถและผลการดำเนินการให้สูงขึ้น

พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ท่ามกลางทรัพยากรที่สนับสนุนจากรัฐ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ การค้นพบไม่สนับสนุนการค้นพบของ Pelling et al. (2008) ที่พบว่าทรัพยากรไม่เพียงต้องการการลงทุนทางการเงินแต่ต้องการการคิดใหม่ของทักษะบุคลากรและการทำงานประจำกระตุ้นองค์การด้วย Siddiqi et al., (2002) ที่พบว่าการบรรลุผลลัพธ์ที่ดีกว่าต้องการการลงทุนเพิ่มขึ้น (เช่น ทรัพยากรทางการเงิน) และขีดความสามารถที่เพียงพอที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ Palmer (2000) ที่พบว่าสัญญาเพื่อการรับบริการสาธารณะสนับสนุนวิธีการการควบคุมทรัพยากร และประสิทธิภาพ Agard (2010) ที่พบว่าความสำเร็จของทรัพยากรเทคโนโลยีขององค์การยกระดับขีดความสามารถองค์การในการวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะยาว การจัดทำงานประมาณ การบริหารทีมงาน การฝึกอบรม การวัดผลการดำเนินการ ความสามารถอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์และวิสัยทัศน์สนับสนุนการเกี่ยวข้องของการจัดการ Stoto (2008) ที่พบว่าการใช้ประสิทธิภาพของทรัพยากรสร้างขีดความสามารถการฝึกอบรมและการปฏิบัติ และการพัฒนาการเครือข่ายมืออาชีพ Menor, Kristal and Rosenzweig (2007) ที่พบว่าทุนทางปัญญาของการดำเนินการมีอิทธิพลต่อระดับความสามารถการดำเนินการ เช่น ความยืดหยุ่นกระบวนการและนวัตกรรมการผลิตซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการขององค์การ Elwood and Ghose (2001) ที่พบว่าองค์การต้องถูกขยายขีดความสามารถภายในไปสู่

องค์ประกอบเครือข่ายองค์การด้วยนักปฏิบัติ สถาบันและทรัพยากร Ivey, De Loë and Kreutzwiser (2002) ที่พบว่าการจัดสรรทรัพยากร ความสัมพันธ์ของการทำงานและการสนับสนุนการตัดสินใจต่อขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ไปสู่การขยายความเกี่ยวข้องในการจัดการ สนับสนุนการปฏิบัติการจัดการที่ดีที่สุด Low and Astle (2009) ที่พบว่าทักษะขีดความสามารถสามารถมีผลต่อการเข้าถึงทรัพยากรทางการเงิน Gazley and Brudney (2007) ที่พบว่าความต้องการรักษาทรัพยากรเป็นความเชี่ยวชาญและขีดความสามารถสำหรับองค์การ Zhang and Wen (2008) ที่พบว่าทรัพยากร การสร้างขีดความสามารถ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม เป็นการประสานงานที่ดีที่สุดของการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ ขจรศักดิ์ อินทรโสภ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2017) ที่พบว่าการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน และวรพิชญ์ ลิขิตายน (2560) ที่พบว่าการใช้การนำองค์การ มุ่งเน้นผู้รับบริการและมีส่วนได้เสีย การวัดการวิเคราะห์ การจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการและผลลัพธ์การดำเนินการ มีผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพการให้บริการ และการพัฒนาองค์การ การค้นพบแสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาอาชีพศึกษาของรัฐของประเทศไทยต้องสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นท่ามกลางทรัพยากรที่สนับสนุนจากรัฐ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถและผลการดำเนินการให้สูงขึ้นอย่างเร่งด่วน

5.2.2 การพยากรณ์ขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีพศึกษาของรัฐของประเทศไทย

การที่พบว่าภาวะผู้นำและขีดความสามารถ (ทรัพยากรการเงิน และความร่วมมือ) มีผลโดยตรงต่อผลการดำเนินการ แสดงให้เห็นว่าการค้นพบสนับสนุน วรพิชญ์ ลิขิตายน (2560) ที่พบว่าการนำองค์การ มุ่งเน้นผู้รับบริการและมีส่วนได้เสีย มีผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพการให้บริการ และการพัฒนาองค์การ บรรณแสง ศรีนิต และคณะ (2548) ที่พบว่าการระดมทรัพยากรการศึกษาจากภาคส่วนต่างๆ ไม่จริงจังและต่อเนื่อง เครื่องมือและวัสดุฝึก เครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์การฝึกเก่า ล้าสมัย เสื่อมคุณภาพ สื่อการเรียนการสอนขาดแคลน มีงบประมาณวัสดุฝึกไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการเรียน การฝึกทักษะ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการอาชีพศึกษามีจำกัดและไม่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนมีจำกัด หน่วยงานที่รับบุคลากรเข้าทำงาน จะเน้นวุฒิบัตรมากกว่าเน้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริง เช่นเดียวกับ Scoto (2008) ที่พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับบทบาทสำคัญในองค์การสินค้าและบริการ ในการตอบสนองอย่างเร่งด่วนและความสามารถที่ยั่งยืน สนับสนุน Bekemeier and Jones (2010) ที่พบว่าผู้นำมีผลใหญ่หลวงต่อการดำเนินการ York et al. (2010) ที่พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำและการจัดสรรทรัพยากรเป็นความต้องการใน

องค์การทั้งหมด Germann and Wilson (2004) ที่พบว่าภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ในการทำงานและกระบวนการเป็นขีดความสามารถขององค์การเพื่อการพัฒนาองค์การ Underwood et al. (2009) ที่พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์เชิงบวกและประโยชน์ Leffers and Mitchell (2011) ที่พบว่าภาวะผู้นำสร้างความยั่งยืนได้ White (2001) ที่พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์กับองค์การที่มีอิทธิพลต่อพลวัต Feldman et al. (2006) และ Thompson (2010) ที่พบว่าความก้าวหน้าของทักษะภาวะผู้นำและการยกระดับการตรวจสอบช่วยเอาชนะความท้าทายการเปลี่ยนแปลง Jernigan et al. (2000) ที่พบว่าผู้นำมีเป้าหมายลดยุทธศาสตร์ให้ ความรู้และข้อมูลสร้างขีดความสามารถเผยแพร่ยุทธศาสตร์และความร่วมมือ และ Stajura et al. (2012) ที่พบว่าภาวะผู้นำสนับสนุนการปรับปรุงขีดความสามารถและผลการดำเนินการ Cameli and Tishler (2004), Kvamme (2003) และ Lang and Hallman (2005) ที่พบว่าการพัฒนาให้ได้ผลดีต้นทุนต้องการผลการดำเนินการองค์การ การตัดการดำเนินการที่แพงช่วยลดจำนวนความต้องการและต้นทุนลดลง Siddiqi et al. (2002) ที่พบว่าการบรรลุผลลัพธ์ที่ดีกว่าต้องการการลงทุนเพิ่มขึ้น (เช่น ทรัพยากรทางการเงิน) และขีดความสามารถที่เพียงพอที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ขีดความสามารถยกระดับผลการดำเนินการทั้งหมดได้ Low and Astle (2009) ที่พบว่าทักษะขีดความสามารถมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ การร่วมกันวางแผน การเข้าถึงทรัพยากรทางการเงิน ความสามารถในการตรวจสอบ ความเป็นสมาชิกและความสัมพันธ์กับผู้อื่น Gazley and Brudney (2007) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนความต้องการรักษาทรัพยากรที่หายาก เป็นความเชี่ยวชาญและขีดความสามารถสำหรับองค์การรัฐบาลและการจัดทำกองทุนสำหรับองค์การไม่แสวงหากำไร Bouwen and Taillieu (2004) ที่พบว่าความร่วมมือมีอิทธิพลต่อพลังองค์การ ความร่วมมือถูกต้องการจากเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ดำเนินการธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ กลุ่มผู้ใช้ กลุ่มผลประโยชน์ NGO และตัวแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Hoegl and Gemuenden (2001) ที่พบว่าความร่วมมือจากทีมงาน คุณภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ และ Harrison et al. (2002) ที่พบว่า การเพิ่มขึ้นในความร่วมมือจะทำให้ความหลากหลายทางด้านจิตใจเข้มแข็ง ความหลากหลายที่ถ่ายโอนจะมีผลต่อความหลากหลายที่แท้จริงซึ่งจะมีผลต่อผลการดำเนินการ

อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้พบว่า อายุ ขนาด ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ และพันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย ไม่มีผลต่อผลการดำเนินการ การศึกษานี้แตกต่างกับ Graddy and Morgan (2006) ที่พบว่าอายุขององค์การมีอิทธิพลต่อบทบาทขององค์การ มีผลต่อคู่แข่งกับความมั่นคง ความเป็นมืออาชีพและการเติบโต เช่นเดียวกัน Monteiro et al. (2009) ที่กล่าวว่าอายุงานมีผลต่อหลายลักษณะของความสามารถการทำงาน คนหนุ่มสาวมีความสามารถในการทำงานสูงกว่าผู้สูงวัยยกเว้นทรัพยากรทางสมอง Monteiro, Ilmarinen and Filho (2006) ที่พบว่าผู้มีอายุสูงวัยการศึกษาต่ำและการทำงานยาวนานเชื่อมโยงกับการลดความสามารถในการทำงาน (Monteiro, Ilmarinen and Filho, 2006) Janlöv, Hallberg and Petersson (2006) ที่พบว่าคนสูงอายุจำนวนมากมีปัญหากับการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ชีวิตใหม่

แตกต่างกับ Hutchings, Williamson and Humphreys (2005) ที่พบว่าจำนวนและความทันสมัยมีผลต่อขีดความสามารถองค์กร เช่นเดียวกับ Dalal, Mohapatra and Mitra (2007) ที่กล่าวว่ากำลังคนขนาดใหญ่ให้ประโยชน์ต่อการประสานความร่วมมือที่เป็นผลและการร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ Littlepage, Gazley and Bennett (2012) ที่กล่าวว่าขนาดขององค์กรบ่งบอกสถานะปัจจุบัน ประสิทธิภาพที่ผ่านมาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต Prebilič and Bačlija, (2013) ที่กล่าวว่าขนาดองค์กรแสดงให้เห็นถึงการบริหารบอกให้รู้ถึงขีดความสามารถในการบริหาร Dalal, Mohapatra and Mitra (2007) ที่กล่าวว่าจำนวนที่เหมาะสมที่สุดทั้งองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนจะถูกสร้างให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม Gurtoo (2009) ที่กล่าวว่าขนาดและการบูรณาการห่วงโซ่อุปทานทำให้องค์กรได้เปรียบต้นทุนองค์กรอื่นและความสามารถในการส่งที่ประหยัดในระหว่างและขอบเขต Quak and De Koster (2009) ที่กล่าวว่าขนาดใหญ่ของผู้ค้าส่งมีต้นทุนเพิ่มขึ้นเนื่องจากเงื่อนไขของยานพาหนะระยะทางไปกลับเป็นข้อจำกัดขีดความสามารถของยานพาหนะ Harris and Khare (2002) ที่กล่าวว่าองค์กรขนาดเล็กสามารถรวมกันเติบโตได้ด้วยยุทธศาสตร์ต้นทุนต่ำและการปกป้องสิ่งแวดล้อม Harris and Khare (2002) ที่พบว่าขนาดเหมาะสมเป็นความสำคัญทราบเท่าที่สัมพันธ์กับปฏิกิริยาทางการเงินและความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมาย Huang (1998) ที่กล่าวว่าขนาดมีอิทธิพลต่อกระบวนการองค์กร ตัวแบบคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมสามารถประยุกต์ใช้การสนับสนุนการตัดสินใจขนาดหน่วยที่เหมาะสมขององค์กรได้ (Huang, 1998) และ Alfranca, Rama and Von Tunzelmann (2004) ที่กล่าวว่าขนาดองค์กรจะอธิบายขนาดการร่วมกันและความสามารถ

แตกต่างกับ Pelling et al. (2008) ที่กล่าวว่าทรัพยากรไม่เพียงต้องการการลงทุนทางการเงินแต่ต้องการการคิดใหม่ของทักษะบุคลากรและการทำงานประจำกระตุ้นองค์กรด้วย ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรการเงินมีอิทธิพลต่อทรัพยากร องค์กรกระตุ้นการคิดใหม่ของทักษะการทำงานส่วนบุคคลและการทำงานประจำขณะที่การปรับตัวทรัพยากรต้องการการลงทุนทางการเงินที่เล็กน้อย เช่นเดียวกับ Mithas, Ramasubbu and Sambamurthy (2011) ที่กล่าวว่าองค์กรทั้งหมดเน้นความสำคัญทรัพยากรมนุษย์สูง ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำบริษัทให้มีอิทธิพลต่อลูกค้าและประสิทธิผลองค์กร Hsu (2007) ที่กล่าวว่าทีมที่สมาชิกมีการศึกษาระดับปริญญาเอกในการดำเนินการโดยตรงจะถูกประเมินให้มีมูลค่าสูง Vogus and Welbourne (2003) ที่กล่าวว่าองค์กรที่ซึ่งทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรมได้จะมีมูลค่าสูงขึ้น Gould-Williams (2003) ที่กล่าวว่าพลังดำเนินการที่สำคัญของทรัพยากรมนุษย์คือความไว้วางใจและผลการดำเนินการองค์กร Edvinsson (1997) ที่กล่าวว่าจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำสู่ประโยชน์ได้ เช่น เส้นทางการเรียนรู้ที่สูง เวลาการนำที่สั้น การประหยัดต้นทุน และการสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ Sun, Aryee and Law (2007) ที่กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินการองค์กรที่ซึ่งสัมพันธ์กับพฤติกรรมของประชาชนในองค์กรบริการ Takeuchi, Chen and Lepak (2009) ที่กล่าวว่าจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจลูกค้า พันธสัญญาและผลลัพธ์ของลูกค้า Vigoda (2000) ที่กล่าวว่าจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐแตกต่างจาก

องค์การภาคเอกชน ผลการดำเนินการของพนักงานองค์การภาครัฐเกี่ยวข้องกับการเมืองในองค์การ Pfeffer (1998) ที่กล่าวว่าคนจะสามารถปรับปรุงผลการดำเนินการให้สูงขึ้นได้ และ Welbourne and Andrews (1996) ที่กล่าวว่าการเริ่มต้นและอยู่รอดในระยะเวลาสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์และรางวัลพื้นฐานขององค์การ

แตกต่างกับ Stool and Muhanna (2009) ที่กล่าวว่าความสามารถของเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) หรือทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ(IT)ขององค์การทั้งภายในและภายนอกองค์การมีอิทธิพลต่อทรัพยากรขององค์การและการแข่งขัน เช่นเดียวกับ Kim and Lee (2006) ที่กล่าวว่าพนักงานภาครัฐเครือข่ายสังคม ระบบรางวัลฐานผลการดำเนินการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ(IT) เป็นปัจจัยเชิงบวกอย่างสูงเมื่อรวมกับความรู้ของพนักงานและความสามารถ

แตกต่างกับ Wuchty, Jones and Uzzi (2007) ที่กล่าวว่าความรู้มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์และการยกระดับการดำเนินการองค์การ การสร้างความรู้ต้องการการเปลี่ยนแปลงที่พื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ Makri, Hitt and Lane (2010) ที่กล่าวว่าการสร้างทรัพยากรมนุษย์ผู้ซึ่งร่วมความรู้เชิงวิชาการและความรู้เชิงเทคนิคเป็นหนทางสนับสนุนผลการดำเนินการกระตุ้นคุณภาพความรู้ให้ดีขึ้นและสร้างองค์ความรู้ใหม่ Chen, and Huang (2009) ที่กล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นตัวกลางระหว่างกลยุทธ์การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินการอย่างมีนวัตกรรม การฝึกปฏิบัติทรัพยากรมนุษย์เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้เป็นผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินการอย่างมีนวัตกรรม Caragliu, Del Bo and Nijkamp (2011) ที่กล่าวว่าการศึกษาและฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อทรัพยากรมนุษย์ ทักษะมนุษย์และผลการดำเนินการ Tharenou, Saks and Moore (2007) ที่กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นความสัมพันธ์อย่างแข็งแกร่งต่อผลลัพธ์องค์การ ทักษะมนุษย์เป็นตัวกลางสำคัญที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและผลการดำเนินการ และ Edvinsson (1997) ที่กล่าวว่าทุนทางปัญญาความคิดใหม่ของการจัดการทุนทางปัญญาสามารถให้ประโยชน์จำนวนมาก เช่น การใช้เวลาน้อยและประหยัดต้นทุน

แตกต่างกับ Mcevily, Das and McCabe (2000) ที่กล่าวว่าการบรรลุผลสำเร็จของพันธะสัญญามีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลการดำเนินการ เช่นเดียวกับ Erikson (2002) ที่กล่าวว่าพันธะสัญญาการแข่งขันทางธุรกิจและผลการดำเนินการจะถูกรวมเป็นรากฐานขององค์การ พันธะสัญญาเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงการแข่งขันและการจงใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Verschoor (1998) ที่กล่าวว่าพันธะสัญญาขององค์การด้วยการจัดการผลการดำเนินการจริยธรรมและผลการดำเนินการทางการเงินจะมีลำดับขั้นที่สูงกว่าผลการดำเนินการที่ไม่มีพันธะสัญญา และ Stavrou, Kassinis and Filotheou (2007) ที่กล่าวว่าพันธะสัญญามีอิทธิพลต่อการเงินลูกค้าและผลการดำเนินการ พันธะสัญญาเป็นตัวชี้ผลการดำเนินการทางการเงิน คุณภาพ และจริยธรรม มีอิทธิพลต่อการยอมรับในชื่อเสียงขององค์การ ความไว้วางใจของลูกค้าและความจงรักภักดีต่อสินค้า ความไว้วางใจของลูกค้าและความจงรักภักดีสามารถลดความเสี่ยงได้

ดังนั้นการค้นพบแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินการสูงสุด รองลงมาคือ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงิน ในขณะที่สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยมี อายุ และขนาด เป็นจุดอ่อน มีทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ และพันธะสัญญา ผู้มีส่วนได้เสีย เป็นจุดอ่อนสำคัญของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ

5.2.3 การทดสอบสมมติฐานที่สัมพันธ์กับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทย

การศึกษาพบว่าขนาดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทรัพยากรการเงิน เช่นเดียวกับกับภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงินมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการ ทั้ง ภาวะผู้นำ ความร่วมมือและทรัพยากรการเงินเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินการ จึงพิจารณา เห็นว่าภาวะผู้นำ ความร่วมมือและทรัพยากรการเงินมีอิทธิพลต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการ ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย สอดคล้องกับ วรพิชญ์ ลิขิตายน (2560) ที่พบว่า การนำองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คุณภาพการให้บริการ และการพัฒนาองค์การ บรรณ เลขครนิต และคณะ (2548) ที่พบว่าการระดมทรัพยากรการศึกษาจากภาคส่วนต่างๆ ไม่จริงจังและต่อเนื่อง เครื่องมือและวัสดุฝึก เครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์การฝึกเก่า ล้าสมัย เสื่อมคุณภาพ สื่อการเรียนการสอนขาดแคลน มีงบประมาณวัสดุฝึกไม่เพียงพอ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษามีจำกัดและไม่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการเรียน การสอนมีจำกัดส่งผลต่อการเรียนการฝึกทักษะ เช่นเดียวกับ Stoto (2008) ที่พบว่าภาวะผู้นำมี ความสัมพันธ์กับบทบาทสำคัญในองค์การสินค้าและบริการในการตอบสนองอย่างเร่งด่วนและ ความสามารถที่ยั่งยืน เช่นเดียวกับ Bekemeier and Jones (2010) ที่พบว่าผู้นำมีผลใหญ่หลวงต่อการ ดำเนินการ York et al. (2010) ที่พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำและการจัดสรรทรัพยากรเป็นความต้องการใน องค์การทั้งหมด Germann and Wilson (2004) ที่พบว่าภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ในการทำงานและ กระบวนการเป็นขีดความสามารถความสามารถขององค์การเพื่อการพัฒนาองค์การ Underwood et al. (2009) ที่พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์เชิงบวกและประโยชน์ Jernigan et al. (2000) ที่พบว่าผู้นำมี เป้าหมายลดปัญหาให้ความรู้และข้อมูลสร้างขีดความสามารถเผยแพร่ยุทธศาสตร์และความร่วมมือ และ Stajura et al. (2012) ที่พบว่าภาวะผู้นำสนับสนุนการปรับปรุงขีดความสามารถและผลการดำเนินการ เช่นเดียวกับ Siddiqi et al. (2002) ที่พบว่าบรรณผลลัพท์ที่ดีกว่าต้องการการลงทุนเพิ่มขึ้น (เช่น ทรัพยากรทางการเงิน) และขีดความสามารถที่เพียงพอที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ขีดความสามารถ ยกระดับผลการดำเนินการทั้งหมดได้ Bouwen and Tailieu (2004) ที่พบว่าความร่วมมือมีอิทธิพลต่อพลัง องค์การ ความร่วมมือถูกต้องการจากเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ดำเนินการธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ กลุ่มผู้ใช้ กลุ่ม ผลประโยชน์ NGO และตัวแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Hoegl and Gemuenden (2001) ที่พบว่าความ

ร่วมมือจากทีมงาน คุณภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ และ Harrison et al. (2002) ที่พบว่า การเพิ่มขึ้นในความร่วมมือจะทำให้ความหลากหลายทางด้านจิตใจเข้มแข็ง ความหลากหลายที่ถ่ายโอนจะมีผลต่อความหลากหลายที่แท้จริงซึ่งจะมีผลต่อผลการดำเนินการ ดังนั้นสำหรับขีดความสามารถและผลการดำเนินการที่เพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยต้องการการเพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำ ความร่วมมือ และทรัพยากรการเงิน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากฐานของผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้:

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

โดยรวมขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยอยู่ที่ระดับ “สูง” ไม่มีความแตกต่างกันในขีดความสามารถ(ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน พันธะสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสีย และความร่วมมือ) ในขณะที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในขีดความสามารถโดยรวมท่ามกลางสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย โดยวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าต่างกันในเรื่องขีดความสามารถ (เทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้และการเรียนรู้) ระหว่างวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ โดยวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ มีขีดความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศสูงกว่าวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในขณะที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ มีขีดความสามารถของความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยอาชีวศึกษามีขีดความสามารถความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยการอาชีพ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ อยู่ที่ระดับ “สูง” ดังนั้นจึงขอเสนอแนะว่าองค์ประกอบเหล่านี้ควรดำเนินการให้ดีขึ้นและดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1) ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำของผู้นำของวิทยาลัยแต่ละแห่งเป็นความสำคัญมากสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถและผลการดำเนินการ ลักษณะผู้นำควรซื้อสัตย์ไว้ใจได้ มีความสามารถในการจูงใจบุคลากรให้เอาชนะความยากลำบากในการทำงาน สนับสนุนการมีส่วนร่วม มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานให้สูงขึ้นได้ การตัดสินใจดำเนินการอยู่บนความชอบธรรมและเป็นธรรม และมีปัญญาในการแก้ปัญหาโดยการบูรณาการความคิดเชื่อมโยงความรู้และสร้างสรรค์ให้เกิดผลในทางบวก ลักษณะเหล่านี้เป็นความต้องการในการเพิ่มขีดความสามารถและผล

การดำเนินการจากระดับ “สูง” ไปสู่ระดับ “สูงที่สุด” ไม่เพียงวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ แต่ยังรวมถึงวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ด้วย แม้ภาวะผู้นำไม่มีความแตกต่างผู้นำของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยต้องการการได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่จากผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้นำวิทยาลัยต้องสามารถออกแบบให้เหมาะได้เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัว ยกกระด้นขีดความสามารถและผลการดำเนินการให้สูงขึ้น ในที่สุดวิทยาลัยสามารถเคลื่อนตัวไปสู่องค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืนได้

2) ทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) พบว่าตำแหน่งงานและค่าตอบแทนเหมาะสม บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และสามารถฝึกอบรมที่จำเป็นได้ สามารถจ้างผู้มีความรู้ ความน่าเชื่อถือและประสบการณ์ที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสมได้ มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ มีแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน บุคลากรมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วินัยและการลงโทษเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล ลักษณะทั้งหมดควรได้รับการยกระดับจากระดับ “สูง” ไปสู่ระดับ “สูงที่สุด” แม้ว่าขีดความสามารถไม่มีความแตกต่างกัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรวางอยู่บนฐานความชอบธรรมและเป็นธรรม

3) ทรัพยากรการเงิน (Financial resources) พบว่าวิทยาลัยดึงดูดเงินทุนใหม่ๆ สำหรับการเริ่มต้นโครงการใหม่ได้ง่าย มีเงินทุนเพียงพอสำหรับการให้บริการ มีกองทุนที่มั่นคง มีแผนงานโครงการชัดเจน ท่างงบประมาณแบบมีส่วนร่วม มีรายงานทางการเงินที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ มีการวิเคราะห์ต้นทุนการใช้จ่าย ให้เข้าถึงข้อมูลพื้นฐานทางการเงินได้ และมีระบบตรวจสอบทางการเงินน่าเชื่อถือ ลักษณะทั้งหมดนี้ควรยกระดับจากระดับ “สูง” ไปสู่ระดับ “สูงที่สุด” แม้ทรัพยากรการเงินไม่มีความแตกต่างทั้งชนิดและกลุ่มที่ตั้งของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย ทรัพยากรการเงินควรดำเนินการจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัว ยกกระด้นขีดความสามารถและผลการดำเนินการให้สูงขึ้น ในที่สุดวิทยาลัยสามารถมีทรัพยากรการเงินที่มั่นคงการดำเนินการมีสภาพคล่องทางการเงิน

4) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) วิทยาลัยมีระบบการจัดการข้อมูลอัตโนมัติ มีการจัดการข้อมูลอัตโนมัติที่สอดคล้องกับผู้ใช้ข้อมูล มีการแบ่งปันข้อมูลกับองค์กรอื่น สามารถติดตามข้อมูลทรัพยากร ผลผลิตและผลลัพธ์ได้ มีการฝึกอบรมการใช้ข้อมูลและระบบการจัดการข้อมูล มีการจัดวางขั้นตอนกระบวนการข้อมูลสำหรับโครงการและการบริการ สามารถให้ร่วมแบ่งปันข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ ระบบการจัดการข้อมูลวิทยาลัยเกิดผลและมีประโยชน์ และข้อมูลข่าวสารวิทยาลัยถูกต้องน่าเชื่อถือและทันสมัย ลักษณะทั้งหมดนี้ควรยกระดับจากระดับ “สูง” ไปสู่ระดับ “สูงที่สุด” วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยพาณิชยกรรมและอื่นๆ มีขีดความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศสูงกว่าวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี จึงควรเร่ง

ยกระดับขีดความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีให้สูงขึ้นทัดเทียมกับวิทยาลัยอื่น เพื่อให้องค์การมีความคล่องตัว ยกระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการให้สูงขึ้น

5) ความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge and learning) วิทยาลัยให้โอกาสบุคลากรได้รับการฝึกอบรมภายในองค์การ ให้โอกาสบุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับองค์การภายนอกมีการปรับหลักสูตรและการบริการที่ตอบสนองแนวโน้มที่เป็นไป ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีที่สุด สนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน ส่งเสริมการใช้ความรู้จากการทำงาน ส่งเสริมการใช้ทักษะในการทำงาน ส่งเสริมการใช้ประสบการณ์ในการทำงาน และส่งเสริมการใช้ความรู้จากภายนอกองค์การ ลักษณะทั้งหมดนี้ควรยกระดับจากระดับ “สูง” ไปสู่ระดับ “สูงที่สุด” วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยพาณิชยกรรมอื่น ๆ มีขีดความสามารถของความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยอาชีวศึกษามีขีดความสามารถความรู้และการเรียนรู้สูงกว่าวิทยาลัยการอาชีพ จึงควรเร่งยกระดับขีดความสามารถความรู้และการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยการอาชีพให้สูงขึ้นเพื่อลบความแตกต่างขีดความสามารถของความรู้และการเรียนรู้ออกจากชนิดของวิทยาลัย

6) พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder commitment) พบว่าวิทยาลัยสนับสนุนคณะกรรมการบริหารและหรือกรรมการที่ปรึกษา มีผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเป็นตัวแทนคณะกรรมการและกรรมการ คณะกรรมการบริหารและหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามีความรับผิดชอบต่อผลกระทบจากการตัดสินใจ การประชุมของคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามีสมาชิกเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ได้รับการสนับสนุนที่ไม่ใช่ตัวเงินจากผู้มีส่วนได้เสียสำหรับการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ไม่ว่างเว้นคณะกรรมการบริหารหรือกรรมการ ได้รับการสนับสนุนจากตัวแทนทางการเมืองเมื่อต้องการ ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนใกล้ที่ตั้ง และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภาคเอกชน ลักษณะทั้งหมดนี้ควรยกระดับจากระดับ “สูง” ไปสู่ระดับ “สูงที่สุด” แม้ว่าขีดความสามารถพันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสียของชนิดและกลุ่มวิทยาลัยไม่มีความแตกต่างกัน วิทยาลัยควรรีใช้กระบวนการมีส่วนร่วมที่เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อก่อให้เกิดขีดความสามารถและผลการดำเนินการที่สูงขึ้น

7) ความร่วมมือ (Collaboration) พบว่าวิทยาลัยสนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ของคนทำงานกับองค์กรอื่น มีนโยบายและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น จัดสรรให้บุคลากรได้มีเวลาร่วมมือกัน วางใจองค์กรอื่นในการร่วมทำงานให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน ประเมินศักยภาพองค์กรอื่นเพื่อเป็นส่วนที่ดี ความร่วมมือถูกบูรณาการเป็นภารกิจของวิทยาลัย วางกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการร่วมมือกัน ได้รับการร่วมมือจากองค์กรภาครัฐ และได้รับความร่วมมือจากภาครัฐภาคเอกชน ลักษณะทั้งหมดนี้ควรยกระดับจากระดับ “สูง” ไปสู่ระดับ “สูงที่สุด” แม้ว่าความร่วมมือของชนิดและกลุ่มของวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยทั้งหมดควรรีให้บริการและการดำเนินการที่อดเยี่ยมมาเชื่อถือด้วยการบริการที่ดีและขอธรรม เพื่อเพิ่มทรัพยากร เพิ่มผู้รับบริการ และลดต้นทุน

จากการพิจารณาตัวพยากรณ์ของขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาของประเทศไทย พบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างขีดความสามารถและผลการดำเนินการ ตามด้วยความร่วมมือ และทรัพยากรทางการเงิน ทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อผลการดำเนินการ ในขณะที่อายุ และขนาด ไม่มีผลต่อขีดความสามารถและผลการดำเนินการ เช่นเดียวกันกับทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ และพันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย เป็นจุดอ่อนสำคัญของขีดความสามารถและผลการดำเนินการ ดังนั้น สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำของวิทยาลัย ให้ไปถึงระดับ “สูงที่สุด” ควรมีกระบวนการเลือกผู้บริหารที่เป็นที่ยอมรับและมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียของวิทยาลัย ทรัพยากรมนุษย์ ควรได้รับการยกระดับไปถึงระดับ “สูงที่สุด” วิทยาลัยควรมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคัดเจนทั้งด้านภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายที่ทรัพยากรมนุษย์มีทักษะความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทรัพยากรการเงินมั่นคงมีสภาพคล่องเพียงพอต่อการดำเนินการ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยเป็นประโยชน์และการดำเนินการที่คล่องตัว ความรู้และการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสียบรรลุผลสำเร็จในระดับสูงที่สุด ความร่วมมือทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กรที่ส่งเสริมการลดต้นทุน เพิ่มทรัพยากรและผู้รับบริการ

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยควรให้ความสำคัญความร่วมมือโดยมุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้บรรลุสู่เป้าหมายของวิทยาลัย และร่วมมือกับวิทยาลัยต่างๆ องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนในรูปแบบของการเพิ่มทรัพยากร ลดต้นทุน และการบริการที่ดี วิทยาลัยควรดำเนินการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้บรรลุสู่ความยอดเยี่ยมเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการและสังคมทั่วไป

ผลการดำเนินการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และประสิทธิภาพควรถูกดำเนินการสู่ระดับ “สูงที่สุด” ปริมาณผลผลิตควรให้ถึงเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาชาติ คุณภาพผลผลิตควรเพิ่มขึ้นโดยการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หลักสูตรควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศและสากล กระบวนการทำงานของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยสามารถทำให้มีประสิทธิภาพได้ โดยการลดขั้นตอนการทำงานให้มีน้อยที่สุดด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรวิทยาลัยควรร่วมมือทำงานมุ่งลดต้นทุนอย่างต่อเนื่อง

ประเทศไทยควรมีเป้าหมายของชาติให้ชัดเจนมีแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อการพัฒนาประเทศที่มีแนวทางการผลิตบุคลากรที่มีคุณสมบัติของประชาชนสอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศ นโยบาย ทิศทางการผลิตบุคลากรของชาติที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในแต่ละสาขาทั้งจำนวนและคุณสมบัติ จะทำให้สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทยมีทิศทางที่ชัดเจนในการออกแบบหลักสูตร

เพื่อการพัฒนาคุณสมบัติกำลังคนที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยในกระบวนการดำเนินการ ในที่สุดวิทยาลัย จะมีทิศทางชัดเจนในการพัฒนาตัวเองไปสู่ระดับนานาชาติ

5.3.2 การวิจัยในอนาคต

ข้อจำกัดสำคัญของการศึกษานี้เป็นการติดต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย เพียงร้อยละ 60 ของวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคืน แบบสอบถาม การวิจัยในอนาคตควรพยายามรวบรวมข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งถึงร้อยละ 100 และมี การศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้ได้เสียอื่นๆ เช่น บุคลากร และนักศึกษาของวิทยาลัย การศึกษาเป็นการศึกษาจุด เวลาปัจจุบันหากสามารถมีการศึกษาแต่ละปีเป็นช่วงเวลา 3-5 ปีอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ได้ข้อมูลในการ แก้ไขปัญหาการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศที่ชัดเจนมากขึ้น การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนั้น หากอนาคตการวิจัยมุ่งการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้เห็นภาพการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทยสมบูรณ์ มากขึ้น

การพบว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้และการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิทยาลัยมีขีด ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นควรศึกษาหาสาเหตุปัจจัยความสัมพันธ์ที่ทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศและ ความรู้และการเรียนรู้แตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับการพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และการเรียนรู้ พันธะสัญญาผู้มีส่วนได้เสีย ความร่วมมือ และผลการ ดำเนินการเป็นจุดอ่อนสำคัญของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย จึงควรศึกษาหา สาเหตุระหว่างปัจจัยเหล่านี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย ในระบบการศึกษาไทยควรศึกษาเพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางยกระดับ ขีดความสามารถและผลการดำเนินการสถาบันการศึกษาทั้งหมดในประเทศไทย

ท้ายสุดนี้ การวิจัยในอนาคตการควรมุ่งสนใจศึกษาขีดความสามารถและผลการดำเนินการขององค์การ อื่นๆ เพื่อว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์สมบูรณ์เพิ่มขึ้น

รายงานการเงิน

รายงานการเงิน

สัญญาเลขที่ 152/2561

โครงการขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

The Capacity and Performance of Public Vocational Education Institutions of Thailand

หัวหน้าโครงการ สมมาตุ มหารักษ์

วันเริ่มโครงการ 1 ต.ค.2560

วันสิ้นสุดโครงการ 30 ก.ย.2561

กิจกรรม / รายการ	เงินโครงการ		
	รายรับ	รายจ่าย	คงเหลือ
เงินทุนวิจัย	191,000	0	191,000
ค่าจ้างผู้ช่วยนักวิจัยและเจ้าหน้าที่		0	191,000
ค่าตอบแทนคณะวิจัย		19,100	171,900
ค่าวัสดุ		700	171,200
ค่าซ่อมแซมและบำรุงรักษาครุภัณฑ์		0	171,200
ค่าเดินทางระหว่างปฏิบัติงาน		42,000	129,200
ค่าทำรายงาน		76,000	53,200
ค่าจ้างวิเคราะห์		15,000	38,200
ค่าสาธารณูปโภค		19,100	19,100
ค่าปรับปรุงสถานที่		0	19,100
ค่าครุภัณฑ์		0	19,100
ค่าบริหารโครงการ		19,100	0
รวม	191,000	191,000	0

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- ขจรศักดิ์ อินทรโสภณ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. 2017. รูปแบบการบริหารการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน. *Technical Education Journal King Mongkut's University of Technology North Bangkok*, Vol. 8, No.1, January – June 2017
- ขวัญชัย พานิชการและพทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. 2556. การพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา. *วารสารเศรษฐศาสตร์*, ปีที่ 41. ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2556), หน้า 133-146
- ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. 2016. *Reforming vocational education of Thailand. Thailand development research institute (TDRI), 2016*
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. 2560. นโยบายการจัดการศึกษาในพื้นที่ EEC. *ประชาสัมพันธ์ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ*, พฤศจิกายน 2560
- บรรเลง ศรีนิต และคณะ. 2548. รายงานการวิจัย เส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี สกศ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, หน้า 12-13
- ปกป้อง จันวิทย์ สุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. 2014. การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อผลิตภาพ. *สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ตีพิมพ์: พฤศจิกายน 2556*
- วรพิชญ์ ลิขิตายน. 2560. การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, ปีที่ 12. ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2560), หน้า 179-180
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2561. *ประวัติอาชีวศึกษาของประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. 23 มิถุนายน 2561.
- Abbott, M., & Doucouliagos, C. 2002. A data envelopment analysis of the efficiency of victorian TAFE institutes. *Australian Economic Review*. 35(1), 55-69.
- Abermetyh, M. A. and Brownell, P. 1999. The Role of Budgets in Organizations Facing Strategic Change: An Exploratory Study. *Accounting, Organizations and Society*. 24 (3): 189-204.
- Agard, Kathryn A. 2010. *Leadership in Nonprofit Organizations: A Reference Handbook*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Agranoff, R. and McGuire, M. 1998. Multinetwork Management: Collaboration and the Hollow State in Local Economic Policy. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 8 (1): 67-91.

- Ahmad, Abd Rahman; Farley, Alan and Naidoo, Moonsamy. 2013. Funding Crisis in Higher Education Institutions: Rationale for Change. *Asian Economic and Financial Review*. 2 (4): 562-576.
- Alford, J. 2002. Defining the Client in the Public Sector: A Social-Exchange Perspective. *Public Administration Review*. 62 (3): 337-346.
- Alfranca, O.; Rama, R. and Von Tunzelmann, N. 2004. Combining Different Brands of In-House Knowledge: Technological Capabilities in Food, Biotechnology, Chemicals and Drugs in Agri-Food Multinationals. *Science and Public Policy*. 31 (3): 227-244.
- Altbach, Philip G.; Reisberg, Liz and Rumbley, Laura E. 2009. Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. A Report Prepared for the UNESCO World Conference on Higher Education.
- Andrews, Rhys; Boyne, George A. and Walker, Richard M. 2006. Strategy Content and Organizational Performance: An Empirical Analysis. *Public Administration Review*. 66 (1): 52-63.
- Arah, O. A.; Westert, G. P.; Hurst, J. and Klazinga, N. S. 2006. A Conceptual Framework for the OECD Health Care Quality Indicators Project. *International Journal for Quality in Health Care*. 18 (Supplement 1): 5-13.
- Aryee, S.; Budhwar, P. S. and Chen, Z. X. 2002. Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*. 23 (3): 267-285.
- Asuero, R. P. 2013. La Vega de Granada: From an Agrarian Space in Crisis to a Complex Cultural Landscape. *Revista de Estudios Regionales*. (96): 181-213.
- Avolio, B.J., Gardner, W.L. 2005. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly* Volume 16, Issue 3, June 2005, pp. 315-338
- Awamleh, Raed; Evans, John and Mahate, Ashaf. 2005. A Test of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employees' Satisfaction and Performance in the UAE Banking Sector. *Journal of Comparative International Management*. 8 (1): 3-19.
- Bahr, P. R. 2013. The aftermath of remedial math: Investigating the low rate of certificate completion among remedial math students. *Research in Higher Education*, 54(2), 171-200.

- Baillie, E.; Bjamholt, C.; Gruber, M. and Hughes, R. 2009. A Capacity-Building Conceptual Framework for Public Health Nutrition Practice. *Public Health Nutrition*. 12 (8): 1031-1038.
- Bandias, S., Fuller, D., & Pfitzner, D. 2011. Vocational and higher education in Australia: A need for closer collaboration. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(6), 583-594.
- Bass, Bernard M. 1997. Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?. *American Psychologist*. 52 (2): 130-139.
- Becker, R., & Hecken, A. E. 2009. Why are working-class children diverted from universities? - an empirical assessment of the diversion thesis. *European Sociological Review*, 25(2), 233-250.
- Bekemeier, B. and Jones, M. 2010. Relationships between Local Public Health Agency Functions and Agency Leadership and Staffing: A Look at Nurses. *Journal of Public Health Management and Practice*. 16 (2): E8-E16.
- Belfer, M. L. 2008. Child and adolescent mental disorders: The magnitude of the problem across the globe. *Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, 49(3), 226-236.
- Bérbegal-Mirabent, J.; Sabaté, F. and Cañabate, A. 2012. Brokering Knowledge from Universities to the Marketplace: The Role of Knowledge Transfer Offices. *Management Decision*. 50 (7): 1285-1307.
- Bernard, P.; Charafeddine, R.; Fröhlich, K. L.; Daniel, M.; Kestens, Y. and Potvin, L. 2007. Health Inequalities and Place: A Theoretical Conception of Neighbourhood. *Social Science and Medicine*. 65 (9): 1839-1852.
- Bevans-Gonzales, T. L., & Nair, A. T. 2004. The strengths and weaknesses of ISO 9000 in vocational education. *Journal of Vocational Education and Training*, 56(2), 163-180.
- Bharadwaj, A. S. 2000. A resource-based perspective on information technology capability and firm performance: An empirical investigation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 24(1), 169-193.
- Billett, S. 2006. Constituting the workplace curriculum. *Journal of Curriculum Studies*, 38(1), 31-48.
- Bishop, B. J.; Vicary, D. A.; Browne, A. L. and Guard, N. 2009. Public Policy, Participation and the Third Position: The Implication of Engaging Communities on Their own Terms. *American Journal of Community Psychology*. 43 (1-2): 111-121.

- Blendon, R. J.; Kim, M. and Benson, J. M. 2001. The Public Versus the World Health Organization on Health System Performance. *Health Affairs*. 20 (3): 10-20.
- Boschma, R. A. 2005. Proximity and innovation: A critical assessment. *Regional Studies*, 39(1), 61-74.
- Bourgon, J. 2010. The History and Future of Nation-Building? Building Capacity for Public Results. *International Review of Administrative Sciences*. 76 (2): 197-218.
- Bouwen, R. and Taillieu, T. 2004. Multi-Party Collaboration as Social Learning for Interdependence: Developing Relational Knowing for Sustainable Natural Resource Management. *Journal of Community and Applied Social Psychology*. 14 (3): 137-153.
- Bowen, W. G., Bok, D., & Burkhart, G. 1999. A report card on diversity: Lessons for business from higher education. *Harvard Business Review*, 77(1), 138-149.
- Bozeman, B. and Bretschneider, S. 1994. The "Publicness Puzzle" in Organization Theory: A Test of Alternative Explanations of Differences between Public and Private Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 4 (2): 197-224.
- Brignall, Stan and Modell, Sven. 2000. An Institutional Perspective on Performance Measurement and Management in the "New Public Sector". *Management Accounting Research*. 11: 281-306.
- Brint, S. 2003. Few remaining dreams: Community colleges since 1985. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 586, 16-37.
- Brown, M. E.; Treviño, L. K. and Harrison, D. A. 2005. Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97 (2): 117-134.
- Bryan, Tara Kolar. 2011. Exploring the Dimensions of Organizational Capacity for Local Social Service Delivery Organizations Using a Multi- Method Approach. Doctoral dissertation, The Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Bryson, John M. 1988. A Strategic Planning Process for Public and Non-Profit Organizations. *Long Range Planning*. 21 (1): 73-81.
- Buck, D. S.; Rochon, D.; Davidson, H. and McCurdy, S. 2004. Involving Homeless Persons in the Leadership of a Health Care Organization. *Qualitative Health Research*. 14 (4): 513-525.
- Buli, B. M., & Yesuf, W. M. 2015. Determinants of entrepreneurial intentions: Technical-vocational education and training students in Ethiopia. *Education and Training*, 57(8-9), 891-907.

- Bunwan, C., Tesputa, K., & Nimchinda, P. 2010. Developing a model of learning organization at a technical college. *Social Sciences*, 5(6), 538-544.
- Cao, M. and Zhang, Q. 2011. Supply Chain Collaboration: Impact on Collaborative Advantage and Firm Performance. *Journal of Operations Management*. 29 (3): 163-180.
- Caragliu, A.; Del Bo, C. and Nijkamp, P. 2011. Smart Cities in Europe. *Journal of Urban Technology*. 18 (2): 65-82
- Carmeli, A. and Tishler, A. 2004. The Relationships between Intangible Organizational Elements and Organizational Performance. *Strategic Management Journal*. 25 (13): 1257-1278.
- Carnes, S. A.; Schweitzer, M.; Peelle, E. B.; Wolfe, A. K. and Munro, J. F. 1998. Measuring the Success of Public Participation on Environmental Restoration and Waste Management Activities in the U.S. Department of Energy. *Technology in Society*. 20 (4): 385-406.
- Carolan, M. and Hodnett, E. 2007. With Woman' Philosophy: Examining the Evidence, Answering the Questions. *Nursing Inquiry*. 14 (2): 140-152.
- Carpiano, R. M. 2007. Neighborhood Social Capital and Adult Health: An Empirical Test of A Bourdieu-Based Model. *Health and Place*. 13 (3): 639-655.
- Case, P. and Gosling, J. 2007. Wisdom of the Moment: Pre-modern Perspectives on Organizational Action. *Social Epistemology*. 21 (2): 87-111.
- Cassidy, Elaine F.; Leviton, Laura C. and Hunter, David E. K. 2006. The Relationships of Program and Organizational Capacity to Program Sustainability: What Helps Programs Survive?. *Evaluation and Program Planning*. 29 (2006): 149-152.
- Chan, S. -, & Lin, J. -. 2016. Aiming for better employment: A holistic analysis from admission to labour market. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(3), 282-296.
- Chang, M. -, Tseng, Y. -, & Chen, J. -. 2007. A scenario planning approach for the flood emergency logistics preparation problem under uncertainty. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 43(6), 737-754.
- Chen, C. J. and Huang, J. W. 2009. Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance - The Mediating Role of Knowledge Management Capacity. *Journal of Business Research*. 62 (1): 104-114.
- Cheng, Y. T. and Van De Ven, A. H. 1996. Learning the Innovation Journey: Order out of Chaos?. *Organization Science*. 7 (6): 593-614.

- Cho, C. H. and Patten, D. M. 2007. The Role of Environmental Disclosures as Tools of Legitimacy: A Research Note. *Accounting, Organizations and Society*. 32 (7-8): 639-647.
- Cho, S. H.; Jeong, H. H. and Kim, J. 2008. Nurse Staffing and Patient Mortality in Intensive Care Units. *Nursing Research*. 57 (5): 322-330.
- Choi, S. and Rainey, H. G. 2010. Managing Diversity in U.S. Federal Agencies: Effects of Diversity and Diversity Management on Employee Perceptions of Organizational Performance. *Public Administration Review*. 70 (1): 109-121.
- Chow, Garland; Heaver, Trevor D. and Henriksson, Lennart E. 1994. Logistics Performance: Definition and Measurement. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. 24 (1): 17-28.
- Chun, Y. H. and Rainey, H. G. 2005. Goal Ambiguity and Organizational Performance in U.S. Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 15 (4): 529-557.
- Collins, J. 2001. Level 5 Leadership: The Triumph of Humility and Fierce Resolve. *Harvard Business Review*. 79 (1): 66-76, 175.
- Cohen, B. E.; Schultz, A.; McGibbon, E.; Vander Plaat, M.; Bassett, R.; Germann, K.; Beanlands, H. and Anne Fuga, L. 2013. A Conceptual Framework of Organizational Capacity for Public Health Equity Action (OC-PHEA). *Canadian Journal of Public Health*. 104 (3): e266-e266.
- Comner, M. 2001. Developing Network-Based Services in the NHS. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 14 (6): 237-244.
- Considine, M. and Lewis, J. M. 1999. Governance at Ground Level: The Frontline Bureaucrat in the Age of Markets and Networks. *Public Administration Review*. 59 (6): 467-478.
- Cooper M. D. 2000. Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science*. 36: 111-136.
- Cortina, L. M.; Magley, V. J.; Williams, J. H. and Langhout, R. D. 2001. Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6 (1): 64-80.
- Cosner, Shelby. 2009. Building Organizational Capacity through Trust. *Educational Administration Quarterly*. 45 (2): 248-291.
- Cuervo, A. and Villalonga, B. 2000. Explaining the Variance in the Performance Effects of Privatization. *Academy of Management Review*. 25 (3): 581-590.
- Culnan, M. J., McHugh, P. J., & Zubillaga, J. I. 2010. How large U.S. companies can use twitter and other social media to gain business value. *MIS Quarterly Executive*, 9(4), 243-259.

- Currie, G.; Humphreys, M.; Ucbasaran, D. and Mcmanus, S. 2008. Entrepreneurial Leadership in the English Public Sector: Paradox or Possibility?. *Public Administration*. 86 (4): 987-1008
- Dalal, J.; Mohapatra, P. K. J. and Mitra, G. C. 2007. Locating Cyclone Shelters: A Case. *Disaster Prevention and Management*. 16 (2): 235-244.
- Damanpour, Fariborz. 1996. Organizational Complexity and Innovation: Developing and Testing Multiple Contingency Models. *Management Science*. 42 (5): 693-716.
- Damanpour, F.; Walker, R. M. and Avellaneda, C. N. 2009. Combinative Effects of Innovation Types and Organizational Performance: A Longitudinal Study of Service Organizations. *Journal of Management Studies*. 46 (4): 650-675.
- Da Silva, M. B. and Vieira, S. B. 2008. Working Process of Military Police State Officers and Mental Health. *Saude e Sociedade*. 17 (4): 161-170.
- Dayasindhu, N. 2002. Embeddedness, Knowledge Transfer, Industry Clusters and Global Competitiveness: A Case Study of the Indian Software Industry. *Technovation*. 22 (9): 551-560.
- D'Amour, D.; Ferrada-Videla, M.; San Martín Rodríguez, L. and Beaulieu. 2005. The Conceptual Basis for Interprofessional Collaboration: Core Concepts and Theoretical Frameworks. *Journal of Interprofessional Care*. 19 (Supplement 1): 116-131.
- De Bruijn, H. 2002. Performance Measurement in the Public Sector: Strategies to Cope With the Risks of Performance Measurement. *International Journal of Public Sector Management*. 15 (6-7): 578-594.
- Defoumy, J.; Henry, A.; Nassaut, S. and Nyssens, M. 2010. Does the Mission of Providers Matter On a Quasi-Market? the Case of the Belgian "Service Voucher" Scheme. *Annals of Public and Cooperative Economics*. 81 (4): 583-610.
- Deeds, D. L.; Decarolis, D. and Coombs, J. 2000. Dynamic Capabilities and New Product Development in High Technology Ventures: An Empirical Analysis of New Biotechnology Firms. *Journal of Business Venturing*. 15 (3): 211-229.
- Deissinger, T. 2015. International education policy: Its influence on the conception of VET and the VET system in Germany. *Research in Comparative and International Education*, 10(4), 607-621.

- Dibbern, J., Winkler, J., & Heinzl, A. 2008. Explaining variations in client extra costs between software projects offshored to India. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 32(2), 333-366.
- Ding, Q.; Dong, L. and Kouvelis, P. 2007. On the Integration of Production and Financial Hedging Decisions in Global Markets. *Operations Research*. 55 (3): 470-489.
- Dooley, L. and Kirk, D. 2007. University-industry Collaboration: Grafting the Entrepreneurial Paradigm onto Academic Structures. *European Journal of Innovation Management*. 10 (3): 316-332.
- Dredge, D. 2006. Policy networks and the local organisation of tourism. *Tourism Management*, 27(2), 269-280.
- Duncan, A. 1999. Throwing Light on Cats in the Dark: Agricultural Economists. *Agrekon*. 38 (4): 437-476.
- Eagly, Alice H. and Johnson, Blair T. 1990. Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. 108 (2): 233-256.
- Edelenbos, J. and Klijn, E. H. 2006. Managing Stakeholder Involvement in Decision Making: A Comparative Analysis of Six Interactive Processes in the Netherlands. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 16 (3): 417-446.
- Edvinsson, L. 1997. Developing Intellectual Capital at Skandia. *Long Range Planning*. 30 (3): 366-373.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. 2000. Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105-1121.
- Eisinger, Peter. 2002. Organizational Capacity and Organizational Effectiveness among Street-Level Food Assistance Programs. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 31 (1): 115-130.
- Elwood, S. and Ghose, R. 2001. PPGIS in Community Development Planning: Framing the Organizational Context. *Cartographica*. 38 (3-4): 19-33.
- Erdoğmuş, N., & Esen, M. 2016. Classifying universities in turkey by hierarchical cluster analysis. *Eğitim Ve Bilim*, 41(184), 363-382.
- Erikson, T. 2002. Entrepreneurial Capital: The Emerging Venture's Most Important Asset and Competitive Advantage. *Journal of Business Venturing*. 17 (3): 275-290.

- Esu, Bassey B. and Inyang, Benjamin J. 2009. A Case for Performance Management in the Public Sector in Nigeria. *International Journal of Business and Management*. 4 (4): 98-105.
- Feldman, A. M.; Weitz, H.; Merli, G.; DeCaro, M.; Brechbill, A. L.; Adams, S.; Bischoff, L.; Richardson, R.; Williams, M. J.; Wenneker, M. and Epstein, A. 2006. The Physician-Hospital Team: A Successful Approach to Improving Care at a Large Academic Medical Center. *Academic Medicine*. 81 (1): 35-41.
- Fredericksen, Patricia and London, Rosanne. 2000. Disconnect in the Hollow State: The Pivotal Role of Organizational Capacity in Community-Based Development Organizations. *Public Administration Review*. 60 (3): 230-239.
- Foster-Fishman, P. G., Berkowitz, S. L., Lounsbury, D. W., Jacobson, S., & Allen, N. A. 2001. Building collaborative capacity in community coalitions: A review and integrative framework. *American Journal of Community Psychology*, 29(2), 241-261.
- Gao, X., Su, Z., & Hu, X. 2006. Managing vocational institutional transformation: A Chinese case study. *Research in Post-Compulsory Education*, 11(1), 49-63.
- Gazley, B. and Brudney, J. L. 2007. The Purpose (and Perils) of Government-Nonprofit Partnership. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 36 (3): 389-415.
- Gazley, B.; Chang, W. K. and Bingham, L. B. 2010. Board Diversity, Stakeholder Representation, and Collaborative Performance in Community Mediation Centers. *Public Administration Review*. 70 (4): 610-620.
- Germann, K. and Wilson, D. 2004. Organizational Capacity for Community Development in Regional Health Authorities: A Conceptual Model. *Health Promotion International*. 19 (3): 289-298.
- Gibson, C. B., & Birkinshaw, J. 2004. The antecedents, consequences, and mediating role of organizational ambidexterity. *Academy of Management Journal*, 47(2), 209-226.
- Gigerenzer, G., & Gaissmaier, W. 2011. Heuristic decision making, *Annual Review of Psychology*. 62, 451-482.
- Glasgow, R. E.; Wagner, E. H.; Schaefer, J.; Mahoney, L. D.; Reid, R. J. and Greene, S. M. 2005. Development and Validation of the Patient Assessment of Chronic Illness Care (PACIC). *Medical Care*. 43 (5): 436-444.

- Goldberg, Jessica and Bryant, Malcolm. 2012. Country Ownership and Capacity Building: the Next Buzzwords in Health Systems Strengthening or a Truly New Approach to Development?. Goldberg and Bryant BMC Public Health. 12: 531.
- Goodman, R. M., Seaver, M. R., Yoo, S., Dibble, S., Shada, R., Sherman, B., Freund, K. 2002. A qualitative evaluation of the national centers of excellence in women's health program. Women's Health Issues, 12(6), 291-308.
- Gore, G. C. 2011. Perceptions of Shared Leadership Within Academic Libraries Suggest Room for Improvement. Evidence Based Library and Information Practice. 6 (3): 82-83.
- Gould-Williams, J. 2003. The Importance of HR Practices and Workplace Trust in Achieving Superior Performance: A Study of Public-sector Organizations. International Journal of Human Resource Management. 14 (1): 28-54.
- Graddy, E. A. and Morgan, D. L. 2006. Community Foundations, Organizational Strategy, and Public Policy. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 35 (4): 605-630.
- Grant, R. M. 1996. Toward a knowledge-based theory of the firm. Strategic Management Journal, 17(SUPPL. WINTER), 109-122.
- Greenwood, R. and Empson, L. 2003. The Professional Partnership: Relic or Exemplary form of Governance?. Organization Studies. 24 (6): 909-933.
- Grier, S. and Bryant, C. A. 2005. Social Marketing in Public Health. Annual Review of Public Health. 26: 319-339.
- Grol, R. P. T. M.; Bosch, M. C.; Hulscher, M. E. J. L.; Eccles, M. P. and Wensing, M. 2007. Planning and Studying Improvement in Patient Care: The Use of Theoretical Perspectives. Milbank Quarterly. 85 (1): 93-138.
- Guest, D. E. 2011. Human Resource Management and Performance: Still Searching for Some Answers. Human Resource Management Journal. 21 (1): 3-13.
- Gulati, R., Lawrence, P. R., & Puranam, P. 2005. Adaptation in vertical relationships: Beyond incentive conflict. Strategic Management Journal, 26(5), 415-440.
- Guldenmund, F. W. 2007. The Use of Questionnaires in Safety Culture Research-An Evaluation. Safety Science. 45 (6): 723-743.
- Gurtoo, A. 2009. Adaptation of Indian Public Sector to Market-based Economic Reforms: A Resource-based Perspective. International Journal of Public Sector Management. 22 (6): 516-531.

- Handler, Arden; Issel, Michele and Turnock, Bernard. 2001. Conceptual Framework to Measure Performance of the Public Health System. *American Journal Public Health*. 91 (8): 1235-1239.
- Harris, R. and Khare, A. 2002. Sustainable Development Issues and Strategies for Alberta's Oil Industry. *Technovation*. 22 (9): 571-583.
- Harrison, D. A.; Price, K. H., Gavin, J. H. and Florey, A. T. 2002. Time, Teams, and Task Performance: Changing Effects of Surface-and Deep-level Diversity on Group Functioning. *Academy of Management Journal*. 45 (5): 1029-1045.
- Hashemi, S. M. and Hedjazi, Y. 2011. Factors Affecting Members' Evaluation of Agri-business Ventures' Effectiveness. *Evaluation and Program Planning*. 34 (1): 51-59.
- Hearn, A. H. 2004. Afro-Cuban Religions and Social Welfare: Consequences of Commercial Development in Havana. *Human Organization*. 63 (1): 78-87.
- Hevner, A. R., March, S. T., Park, J., & Ram, S. 2004. Design science in information systems research. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 28(1), 75-105.
- Hoegl, M. and Gemuenden, H. G. 2001. Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: A Theoretical Concept and Empirical Evidence. *Organization Science*. 12 (4): 435-449.
- Hollingsworth, B.; Dawson, P. J. and Maniadakis, N. 1999. Efficiency Measurement of Health Care: A Review of Non-parametric Methods and Applications. *Health Care Management Science*. 2 (3): 161-172.
- Horst, M., Kuttuschreuter, M., & Gutteling, J. M. 2007. Perceived usefulness, personal experiences, risk perception and trust as determinants of adoption of e-government services in the Netherlands. *Computers in Human Behavior*, 23(4), 1838-1852.
- Hsu, D. H. 2007. Experienced Entrepreneurial Founders, Organizational Capital, and Venture Capital Funding. *Research Policy*. 36 (5): 722-741.
- Huang, X. M. 1998. Decision Making Support in Reshaping Hospital Medical Services. *Health Care Management Science*. 1 (2): 165-173.
- Huang, H. -, & Lee, C. -. 2012. Strategic management for competitive advantage: A case study of higher technical and vocational education in Taiwan. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 34(6), 611-628.
- Hutchings, A.; Williamson, G. R. and Humphreys, A. 2005. Supporting Learners in Clinical Practice: Capacity s. *Journal of Clinical Nursing*. 14 (8A): 945-955.

- Hyland, T. 1994. Experiential learning, competence and critical practice in higher education. *Studies in Higher Education*, 19(3), 327-339.
- Idowu, Samuel O.; Louche, Celine and Filho, Walter L. 2010. *Innovative Corporate Social Responsibility: An Introduction*. Sheffield, UK: Greenleaf Publishing.
- Imdorf, C., & Leemann, R. J. 2012. New models of apprenticeship and equal employment opportunity. do training networks enhance fair hiring practices? *Journal of Vocational Education and Training*, 64(1), 57-74.
- Iversen, T. and Stephens, J. D. 2008. Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation. *Comparative Political Studies*. 41 (4-5): 600-637.
- Ivey, J. L.; De Loë, R. C. and Kreutzwiser, R. D. 2002. Groundwater Management by Watershed Agencies: An Evaluation of the Capacity of Ontario's Conservation Authorities. *Journal of Environmental Management*. 64 (3): 311-331.
- Jackson, D. 2009. Mentored Residential Writing Retreats: A Leadership Strategy to Develop Skills and Generate Outcomes in Writing for Publication. *Nurse Education Today*. 29 (1): 9-15.
- Jacob, J. and Lamari, M. 2012. Factors Influencing Research Productivity in Higher Education: An Empirical Investigation. *Foresight Russia*. 6 (3): 40-50.
- Jacob, M., & Solga, H. 2015. Germany's vocational education and training system in transformation: Changes in the participation of low-and high-achieving youth over time. *European Sociological Review*, 31(2), 161-171.
- Jan Hodges OBE. 2014. Vocational education is changing its image, but people need to know about it, *theguardian*, 2014.
- Janlöv, A. C.; Hallberg, I. R. and Petersson, K. 2006. Older Persons' Experience of Being Assessed for and Receiving Public Home Help: Do They have any Influence Over It?. *Health and Social Care in the Community*. 14 (1): 26-36.
- Jansen, H. G. P.; Pender, J.; Damon, A. and Schipper, R. 2006. *Rural Development Policies and Sustainable Land Use in the Hillside Areas of Honduras: A Quantitative Livelihoods Approach*. Research Report of the International Food Policy Research Institute. 147: 1-103.
- Javidan, M. and Carl, D. E. 2004. East Meets West: A Cross-cultural Comparison of Charismatic Leadership among Canadian and Iranian Executives. *Journal of Management Studies*. 41 (4): 665-691.

- Javidan, M. and Waldman, D.A. 2003. Exploring Charismatic Leadership in the Public Sector: Measurement and Consequences. *Public Administration Review*. 63 (2): 229-242.
- Jemigan, D. H.; Monteiro, M.; Room, R. and Saxena, S. 2000. Towards a Global Alcohol Policy: Alcohol, Public Health and The Role of WHO. *Bulletin of the World Health Organization*. 78 (4): 491-499.
- Jinhao, W., Gibson, A. M., Salinas, L., Solis, F., & Slate, J. R. 2007. Thematic differences in mission statements between four-year public institutions and two-year colleges in Texas. *International Electronic Journal for Leadership in Learning*, 11
- Johnson, J. C.; Hayden, U. T.; Thomas, N.; Groce-Martin, J.; Henry, T.; Guerra, T.; Walker, A.; West, W.; Barnett, M. and Kumanyika, S. 2009. Building Community Participatory Research Coalitions from the Ground Up: The Philadelphia Area Research Community Coalition. *Progress in Community Health Partnerships: Research, Education, and Action*. 3 (1): 61-72.
- Joseph, Errol E. and Winston, Bruce E. 2005. A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust, and Organizational Trust. *Emerald*. 26.
- Karayanni, M. 1985. School counseling in Israel. issues and developments. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 8(4), 297-307.
- Karnes, Roger Eugene. 2009. A Change in Business Ethics: The Impact on Employer–Employee Relations. *Journal of Business Ethics*. 87: 189-197.
- Katherine Forestier. 2013. ASEAN, China must bridge HE and workforce skills gap, *universityworldnews*, 16 March 2013 Issue No:263.
- Kendall, E.; Muenchberger, H.; Sunderland, N.; Harris, M. and Cowan, D. 2012. Collaborative Capacity Building in Complex Community-based Health Partnerships: A Model for Translating Knowledge into Action. *Journal of Public Health Management and Practice*. 18 (5): E1-E13.
- Kennedy, K. N.; Goolsby, J. R. and Arnould, E. J. 2003. Implementing a Customer Orientation: Extension of Theory and Application. *Journal of Marketing*. 67 (4): 67-81.
- Kendra, J. M. and Wachtendorf, T. 2003. Elements of Resilience after the World Trade Center Disaster: Reconstituting New York City's Emergency Operations Centre. *Disasters*. 27 (1): 37-53.
- Kent, M. L. and Taylor, M. 2002. Toward a Dialogic Theory of Public Relations. *Public Relations Review*. 28 (1): 21-37.

- Kim, S. 2005. Individual-level Factors and Organizational Performance in Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 15 (2): 245-261.
- Kim, S. and Lee, H. 2006. The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge-sharing Capabilities. *Public Administration Review*. 66 (3): 370-385.
- Kim, W. C. and Mauborgne, R. 1997. Fair Process: Managing in the Knowledge Economy. *Harvard Business Review*. 75 (4): 65-75.
- Kim, E. H.; Wells, W. G. and Duffey, M. R. 2003. A Model for Effective Implementation of Earned Value Management Methodology. *International Journal of Project Management*. 21 (5): 375-382.
- Koch, C. 2008. The Superministry Approach: Integrated Governance of Science, Technology and Innovation with Contracted Autonomy. *Science and Public Policy*. 35 (4): 253-264.
- Kongkiti Phusavat, Suphattra Ketsarapong, Keng-Boon Ooi, Stacy H.P. Shyu. 2012. Sustaining higher education reforms: Knowledge and policy implications learned from Thailand. *International Journal of Educational Management*, Vol. 26 Iss: 3, pp.284 – 301
- Kogut, B. and Kulatilaka, N. 2001. Capabilities as Real Options. *Organization Science*. 12 (6): 744-758.
- Koul, R., Roy, L., Kaewkuekool, S., & Ploisawaschai, S. 2009. Multiple goal orientations and foreign language anxiety. *System*, 37(4), 676-688.
- Kouzmin, Alexander; LoÈffler, Elke; Klages, Helmut and Korac-Kakabadse, Nada. 1999. Benchmarking and Performance Measurement in Public Sectors towards Learning for Agency Effectiveness. *The International Journal of Public Sector Management*. 12 (2): 121-144.
- Kuhn, E. M.; Hartz, A. J.; Gottlieb, M. S. and Rimm, A. A. 1991. The Relationship of Hospital Characteristics and the Results of Peer Review in Six Large States. *Medical Care*. 29 (10): 1028-1038.
- Kvamme, K. L. 2003. Geophysical Surveys as Landscape Archaeology. *American Antiquity*. 68 (3): 435-457.
- Lam, M. Y., Poon, G. K. K., & Chin, K. S. 2008. An organizational learning model for vocational education in the context of TQM culture. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 25(3), 238-255.

- Lang, J. T. and Hallman, W. K. 2005. Who does the Public Trust? The Case of Genetically Modified Food in the United States. *Risk Analysis*. 25 (5): 1241-1252.
- Langley, A. 1999. Strategies for theorizing from process data. *Academy of Management Review*, 24(4), 691-710.
- Larsson, R.; Bengtsson, L.; Henriksson, K. and Sparks, J. 1998. The Interorganizational Learning Dilemma: Collective Knowledge Development in Strategic Alliances. *Organization Science*. 9 (3): 285-305.
- Leffers, J. and Mitchell, E. 2011. Conceptual Model for Partnership and Sustainability in Global Health. *Public Health Nursing*. 28 (1): 91-102.
- Letangule, Solomon Leiro and Letting, Nicholas K. 2012. Effects of Performance Contract on Organization Performance: The Case Study of Kenya's Ministry of Education. *International Journal of Management & Business studies*. 2 (3): 29-37.
- Lavie, D. and Miller, S. R. 2008. Alliance Portfolio Internationalization and Firm Performance. *Organization Science*. 19 (4): 623-646.
- Lawrence, B. S. 1997. The Black Box of Organizational Demography. *Organization Science*. 8 (1): 1-22.
- Lee, C.; Lee, K. and Pennings, J. M. 2001. Internal Capabilities, External Networks, and Performance: A Study on Technology-Based Ventures. *Strategic Management Journal*. 22 (6-7): 615-640.
- Liebig, P. S. 2003. Old-age Homes and Services: Old and New Approaches to Aged Care. *Journal of Aging and Social Policy*. 15 (2-3): 159-178.
- Leidner, D.E., Kayworth, T. 2006. Review: A review of culture in information systems research: Toward a theory of information technology culture conflict. *MIS Quarterly: Management Information Systems* Volume 30, Issue 2, June 2006, pp. 357-399
- Liao, H. and Rupp, D. E. 2005. The Impact of Justice Climate and Justice Orientation on Work Outcomes: A Cross-Level Multifoci Framework. *Journal of Applied Psychology*. 90 (2): 242-256.
- Littlepage, L.; Gazley, B. and Bennett, T. A. 2012. Service Learning from the Supply Side: Community Capacity to Engage Students. *Nonprofit Management and Leadership*. 22 (3): 305-320.

- Lim, L. L. K.; Chan, C. C. A. and Dallimore, P. 2010. Perceptions of Human Capital Measures: From Corporate Executives and Investors. *Journal of Business and Psychology*. 25 (4): 673-688.
- Low, N. and Astle, R. 2009. Path Dependence in Urban Transport: An Institutional Analysis of Urban Passenger Transport in Melbourne, Australia, 1956-2006. *Transport Policy*. 16 (2): 47-58.
- Lowe, K. B.; Kroeck, K. G. and Sivasubramaniam, N. 1996. Effectiveness Correlates of Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Review of The Mlq Literature. *Leadership Quarterly*. 7 (3): 385-425.
- Lundvall, B. and Nielsen, P. 2007. Knowledge Management and Innovation Performance. *International Journal of Manpower*. 28 (3-4): 207-223.
- Lynn Jr., L. E.; Heinrich, C. J. and Hill, C. J. 2000. Studying Governance and Public Management: Challenges and Prospects. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 10 (2): 233-261.
- MacPhee, M.; Wejr, P.; Davis, M.; Semeniuk, P. and Scarborough, K. 2009. Practice and Academic Nurse Educators: Finding Common Ground. *International Journal of Nursing Education Scholarship*. 6 (1): 32.
- Maharak, S. 2016. Factors affecting the capacity and performance of public higher education institutions in Thailand. *School of Public Administration National Institution of Development Administration*. 220-227.
- Makri, M.; Hitt, M. A. and Lane, P. J. 2010. Complementary Technologies, Knowledge Relatedness, and Invention Outcomes in High Technology Mergers and Acquisitions. *Strategic Management Journal*. 31 (6): 602-628.
- Malhotra, A., Gosain, S., & El Sawy, O. A. 2005. Absorptive capacity configurations in supply chains: Gearing for partner-enabled market knowledge creation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 145-187.
- Marcus, A. A. and Nichols, M. L. 1999. On the Edge: Heeding the Warnings of Unusual Events. *Organization Science*. 10 (4): 482-499.
- Marler, J. H.; Barringer, M. W. and Milkovich, G. T. 2002. Boundaryless and Traditional Contingent Employees: Worlds Apart. *Journal of Organizational Behavior*. 23: 425-453.
- Marouf, L. N. 2007. Social Networks and Knowledge Sharing in Organizations: A Case Study. *Journal of Knowledge Management*. 11 (6): 110-125.

- Marshall, Martin N.; Shekelle, Paul G.; Leatherman, Sheila; and Brook, Robert H. 2000. The Public Release of Performance Data What Do We Expect to Gain?. A Review of the Evidence. *JAMA*. 283 (14): 1866-1874.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. 2001. Job burnout doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Martin, X., & Salomon, R. 2003. Knowledge transfer capacity and its implications for the theory of the multinational corporation. *Journal of International Business Studies*, 34(4), 356-373.
- Marwan, A., & Sweeney, T. 2010. Teachers' perceptions of educational technology integration in an Indonesian polytechnic. *Asia Pacific Journal of Education*, 30(4), 463-476.
- Masalimova, A. R., & Chibakov, A. S. 2016. Experimental analytical model of conditions and quality control of vocational training of workers and specialists. *Mathematics Education*, 11(6), 1796-1808.
- Maton, K. I. 2000. Making a Difference: The Social Ecology of Social Transformation. *American Journal of Community Psychology*. 28 (1): 25-57.
- Maurer, I., & Ebers, M. 2006. Dynamics of social capital and their performance implications: Lessons from biotechnology start-ups. *Administrative Science Quarterly*, 51(2), 262-292.
- Mcevely, S. K.; Das, S. and McCabe, K. 2000. Avoiding Competence Substitution through Knowledge Sharing. *Academy of Management Review*. 25 (2): 294-311.
- McGilton, K. S. 2010. Development and Psychometric Testing of the Supportive Supervisory Scale. *Journal of Nursing Scholarship*. 42 (2): 223-232.
- McKenna, Bernard; Rooney, David; Boal, Kimberley B. 2009. Wisdom Principles as a Meta-theoretical Basis for Evaluating Leadership. *The Leadership Quarterly*. 20: 177-190.
- Meier, K. J. and O'Toole, L. J. 2001. Managerial Strategies and Behavior in Networks: A Model with Evidence from U.S. Public Education. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 11 (3): 271-293.
- Meier, K. J.; O'Toole, L. J.; Boyne, G. A. and Walker, R. M. 2008. Strategic Management and the Performance of Public Organizations: Testing Venerable Ideas Against Recent Theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 17 (3): 357-377.

- Meier, Kenneth J.; O'Toole, Laurence J.; Boyne, George A. and Walker, Richard M. 2006. **Strategic Management and the Performance of Public Organizations: Testing Venerable Ideas against Recent Theories.** *Journal of Public Administration Research and Theory.* 17 (3): 357-377.
- Meinzen-Dick, R. 2007. **Beyond Panaceas in Water Institutions.** *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America.* 104 (39): 15200-15205.
- Menachemi, N.; Brooks, R. G. and Simpson, L. 2007. **The Relationship between Pediatric and Information Technology Adoption in Hospitals.** *Quality Management in Health Care.* 16 (2): 146-152.
- Menor, L. J.; Kristal, M. M. and Rosenzweig, E. D. 2007. **Examining the Influence of Operational Intellectual Capital on Capabilities and Performance.** *Manufacturing and Service Operations Management.* 9 (4): 559-578.
- Meyers, Falke; Verhoest, Koen and Beuselinck, Eva. 2006. **Performance of Public Sector Organizations: Do Management Instruments Matter?.** Paper for a Performing Public Sector: The Second Transatlantic Dialogue, Leuven, België.
- Mihaiu, Diana Marieta; Opreana, Alin and Cristescu, Marian Pompiliu. 2010. **Efficiency, Effectiveness and Performance of the Public Sector.** *Romanian Journal of Economic Forecasting.* 4: 133-147.
- Miller, B. K.; Rutherford, M. A. and Kolodinsky, R. W. 2008. **Perceptions of Organizational Politics: A Meta-Analysis of Outcomes.** *Journal of Business and Psychology.* 22 (3): 209-222.
- Mithas, S.; Ramasubbu, N. and Sambamurthy, V. 2011. **How Information Management Capability Influences Firm Performance.** *MIS Quarterly: Management Information Systems.* 35 (1): 237-256.
- Modell, S. 2001. **Performance Measurement and Institutional Processes: A Study of Managerial Responses to Public Sector Reform.** *Management Accounting Research.* 12 (4): 437-464.
- Monaghan, D. B., & Attewell, P. 2015. **The community college route to the Bachelor's degree.** *Educational Evaluation and Policy Analysis,* 37(1), 70-91.
- Monteiro, M. S.; Alexandre, N. M. C.; Ilmarinen, J. and Rodrigues, C. M. 2009. **Work Ability and Musculoskeletal Disorders among Workers from a Public Health Institution.** *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics.* 15 (3): 319-324.

- Monteiro, M. S.; Ilmarinen, J. and Filho Corrêa, H. R. 2006. Work Ability of Workers in Different Age Groups in a Public Health Institution in Brazil. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics: JOSE*. 12 (4): 417-427.
- Moynihan, D. P. and Pandey, S. K. 2007. The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review*. 67 (1): 40-53.
- Mulcahy, D., & Perillo, S. 2011. Thinking management and leadership within colleges and schools somewhat differently: A practice-based, actor-network theory perspective. *Educational Management Administration and Leadership*, 39(1), 122-145.
- Murillo, D. and Lozano, J. M. 2006. SMEs and CSR: An Approach to CSR in their Own Words. *Journal of Business Ethics*. 67 (3): 227-240.
- Naccarella, L.; Pirkis, J.; Kohn, F.; Morley, B.; Burgess, P. and Blashki, G. 2007. Building Evaluation Capacity: Definitional and Practical Implications from an Australian Case Study. *Evaluation and Program Planning*. 30 (3): 231-236.
- Nah, S. and Saxton, G. D. 2013. Modeling the Adoption and Use of Social Media by Nonprofit Organizations. *New Media and Society*. 15 (2): 294-313.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. 1998. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Naim, K. 2008. Planning for Disasters and Responding to Catastrophes: Error of the Third Type in Disaster Policy and Planning. *International Journal of Public Policy*. 3 (5-6): 313-327.
- Oakland, J. S. and Tanner, S. 2007. Successful Change Management. *Total Quality Management and Business Excellence*. 18 (1-2): 1-19.
- O'Neil, J. D.; Reading, J. R. and Leader, A. 1998. Changing the Relations of Surveillance: The Development of a Discourse of Resistance in Aboriginal Epidemiology. *Human Organization*. 57 (2): 230-237.
- OECD. 2015. Key Messages and Country Summaries. *Reviews of Vocational Education and Training*, 2015
- Orazi, D. C.; Turini, A. and Valotti, G. 2013. Public Sector Leadership: New Perspectives for Research and Practice. *International Review of Administrative Sciences*. 79 (3): 486-504.
- Orlikowski, W. J. 2000. Using technology and constituting structures: A practice lens for studying technology in organizations. *Organization Science*, 11(4), 404-428.

- O'Toole, L.; Meier, K. and Nicholson-Crotty, S. 2005. *Managing Upward, Downward and Outward: Networks, Hierarchical Relationships and Performance*. *Public Management Review*. 7 (1): 45-68.
- Ozkan, S.; Cakir, M. and Bilgen, S. 2008. *A Maturity Based Qualitative Information Systems Effectiveness Evaluation of a Public Organization in Turkey*. *Journal of Cases on Information Technology*. 10 (3): 58-71.
- Palmer, N. 2000. *The Use of Private-Sector Contracts for Primary Health Care: Theory, Evidence and Lessons for Come and Middle-income Countries*. *Bulletin of the World Health Organization*. 78 (6): 821-829.
- Pangaro, L., Bachicha, J., Brodkey, A., Chumley-Jones, H., Fincher, R. -, Gelb, D., . . . Sachdeva, A. K. 2003. *Expectations of and for clerkship directors: A collaborative statement from the alliance for clinical education*. *Teaching and Learning in Medicine*, 15(3), 217-222.
- Paré, G.; Jaana, M. and Sicotte, C. 2010. *Exploring Health Information Technology Innovativeness and its Antecedents in Canadian Hospitals*. *Methods of Information in Medicine*. 49 (1): 28-36.
- Park-Poaps, H. 2010. *Public Pressure against Sweat Shops as Perceived by Top-management of Apparel and Footwear Companies*. *Journal of Fashion Marketing and Management*. 14 (2): 300-311.
- Pelling, M.; High, C.; Dearing, J. and Smith, D. 2008. *Shadow Spaces for Social Learning: A Relational Understanding of Adaptive Capacity to Climate Change within Organisations*. *Environment and Planning*. 40 (4): 867-884.
- Perkins, H. A. 2011. *Gramsci in Green: Neoliberal Hegemony through Urban Forestry and the Potential for a Political Ecology of Praxis*. *Geoforum*. 42 (5): 558-566.
- Perlin, J. B.; Kolodner, R. M. and Roswell, R. H. 2004. *The Veterans Health Administration: Quality, Value, Accountability, and Information as Transforming Strategies for Patient-centered Care*. *The American Journal of Managed Care*. 10 (11, Pt 2): 828-836.
- Pfeffer, J. 1998. *Six Dangerous Myths about Pay*. *Harvard Business Review*. 76 (3): 108-119.
- Pitts, D. 2009. *Diversity Management, Job Satisfaction, and Performance: Evidence from U.S. Federal Agencies*. *Public Administration Review*. 69 (2): 328-338.
- Porter, M. E. 1998. *Clusters and the New Economics of Competition*. *Harvard Business Review*. 76 (6): 77-90.

- Podsakoff, Philip M.; MacKenzie, Scott B. and Bommer, William H. 1996. Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*. 22 (2): 259-298.
- Prebilič, V. and Bačlija, I. 2013. Dynamics of Administrative Capacity in Slovenian Municipal Administrations. *Lex Localis*. 11 (3): 545-564.
- Preskill, Hallie and Torres, Rosalie T. 1999. Building Capacity for Organizational Learning through Evaluative Inquiry. *Evaluation*. 5 (1): 42-60.
- Putnam, M. 2011. Perceptions of Difference between Aging and Disability Service Systems Consumers: Implications for Policy Initiatives to Rebalance Long-Term Care. *Journal of Gerontological Social Work*. 54 (3): 325-342.
- Quak, H. J. and De Koster, M. B. M. 2009. Delivering Goods in Urban Areas: How to Deal with Urban Policy Restrictions and the Environment. *Transportation Science*. 43 (2): 211-227.
- Radnor, Z. J. and Barnes, D. 2007. Historical Analysis of Performance Measurement and Management in Operations Management. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 56 (5-6): 384-396.
- Ramani, G., & Kumar, V. 2008. Interaction orientation and firm performance. *Journal of Marketing*, 72(1), 27-45.
- Rappaport, J. 1995. Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings. *American Journal of Community Psychology* Volume 23, Issue 5, October 1995, pp. 795-807
- Rivkin, J. W. 2000. Imitation of Complex Strategies. *Management Science*. 46 (6): 824-844.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Roger Chao Jr. 2017. Educating for the fourth industrial revolution, *universityworldnews*, 10 November 2017 Issue No: 482.
- Rooney, David and McKenna, Bernard. 2008. Wisdom in Public Administration: Looking for a Sociology of Wise Practice. *Public Administration Review*. 68 (4): 709-721.
- Rondinelli, D. and Vastag, G. 2000. Panacea, Common Sense, or Just a Label? The Value of ISO 14001 Environmental Management Systems. *European Management Journal*. 18 (5): 499-510.
- Rosswurm, M. A. and Larrabee, J. H. 1999. A Model for Change to Evidence-Based Practice. *Journal of Nursing Scholarship*. 31 (4): 317-322.

- Saltman, R. B. 1985. Power and Cost Containment in a Danish Public Hospital. *Journal of Health Politics, Policy and Law*. 9 (4): 563-594.
- Santoso, B. 2016. Factors that influence the quality of graduates of vocational high schools in the field of business and management in Bandung, Indonesia. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(15), 10855-10868.
- Satumino Murua, N. S., & Goicoechea Piédrola, J. J. 2013. Transformational leadership, empowerment and learning: A study in advanced vocational qualification courses. [Liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje: UN estudio en ciclos formativos de grado superior] *Revista De Educacion*, 362, 594-622.
- Scheirer, M. A. 2005. Is sustainability possible? A review and commentary on empirical studies of program sustainability. *American Journal of Evaluation*, 26(3), 320-347.
- Seezink, A., Poell, R., & Kirschner, P. 2010. SOAP in practice: Learning outcomes of a cross-institutional innovation project conducted by teachers, student teachers, and teacher educators. *European Journal of Teacher Education*, 33(3), 229-243.
- Sexton, M. and Barrett, P. 2003. Appropriate Innovation in Small Construction Firms. *Construction Management and Economics*. 21 (6): 623-633.
- Shaidullina, A. R., Morov, A. V., Morova, N. S., Petrova, T. N., Kirillova, O. V., Kirillova, T. V., & Riazantzeva, I. M. 2015. The features of social partnership as a mechanism for the integration of education and production. *Review of European Studies*, 7(3), 292-297.
- Shane, S. and Stuart, T. 2002. Organizational Endowments and the Performance of University Start-Ups. *Management Science*. 48 (1): 154-170.
- Sharp, J. G., Hemmings, B., Kay, R., & Callinan, C. 2015. When worlds collide: Identity, culture and the lived experiences of research when 'teaching-led'. *Journal of further and Higher Education*, 39(5), 612-644.
- Shortell, S. M.; Zimmerman, J. E.; Rousseau, D. M.; Gillies, R. R.; Wagner, D. P.; Draper, E. A.; Knaus, W. A. and Duffy, J. 1994. The Performance of Intensive Care Units: Does Good Management Make a Difference?. *Medical Care*. 32 (5): 508-525.
- Siddiqi, S.; Hamid, S.; Rafique, G.; Chaudhry, S. A.; Ali, N.; Shahab, S. and Sauerborn, R. 2002. Mapping Capacity in the Health Sector: A Conceptual Framework. *International Journal of Health Planning and Management*. 17 (1): 3-22.

- Singh, Katar. 1994. *Managing Common Pool Resources: Principles and Case Studies*. Oxford: Oxford University Press.
- Spender, J. -. 1996. Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(SUPPL. WINTER), 45-62.
- Sobeck, J. and Agius, E. 2007. *Organizational Capacity Building: Addressing a Research and Practice Gap*. *Evaluation and Program Planning*. 30 (3): 237-246.
- Šogorić, S.; Rukavina, T. V.; Brborović, O.; Vlahušić, A.; Žganec, N. and Orešković, S. 2005. *Counties Selecting Public Health Priorities - A »Bottom-Up« Approach (Croatian Experience)*. *Collegium Antropologicum*. 29 (1): 111-119.
- Soule, A. A. and Olzak, S. 2004. *When do Movements Matter? The Politics of Contingency and the Equal Rights Amendment*. *American Sociological Review*. 69 (4): 473-497.
- Stajura, M.; Glik, D.; Eisenman, D.; Prelip, M.; Martel, A. and Sammartinova, J. 2012. *Perspectives of Community- And Faith-Based Organizations about Partnering with Local Health Departments for Disasters*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 9 (7): 2293-2311.
- Stavrou, E.; Kassinis, G. and Filotheou, A. 2007. *Downsizing and Stakeholder Orientation Among the Fortune 500: Does Family Ownership Matter?*. *Journal of Business Ethics*. 72 (2): 149-162.
- Stein E. W. 1995. *Organizational Memory: Review of Concepts and Recommendations for Management*. *International Journal of information Management*. 15 (2): 17-32.
- Sterman, J. D.; Reppenning, N. P. and Kofman, F. 1997. *Unanticipated Side Effects of Successful Quality Programs: Exploring a Paradox of Organizational Improvement*. *Management Science*. 43 (4): 503-521
- Stewart, A. and Hitt, M. A. 2012. *Why Can't a Family Business Be More Like a Nonfamily Business?: Modes of Professionalization in Family Firms*. *Family Business Review*. 25 (1): 58-86.
- Stoel, M. Dale and Muhanna, W. A. 2009. *IT Capabilities and Firm Performance: A Contingency Analysis of the Role of Industry and IT Capability Type*. *Information and Management*. 46 (3): 181-189.
- Stokols, D.; Hall, K. L.; Taylor, B. K. and Moser, R. P. 2008. *The Science of Team Science. Overview of the Field and Introduction to the Supplement*. *American Journal of Preventive Medicine*. 35 (Supplement 2): S77-S89.

- Stoto, M. A. 2008. **Regionalization in Local Public Health Systems: Variation in Rationale, Implementation, and Impact on Public Health Preparedness.** *Public Health Reports.* 123 (4): 441-449.
- Stuart, T. E. 2000. **Interorganizational Alliances and the Performance of Firms: A Study of Growth and Innovation Rates in a High-Technology Industry.** *Strategic Management Journal.* 21 (8): 791-811.
- Stuart, T. E.; Hoang, H. and Hybels, R. C. 1999. **Interorganizational Endorsements And The Performance Of Entrepreneurial Ventures.** *Administrative Science Quarterly.* 44 (2): 315-349.
- Sturgeon, T. J. 2002. **Modular production networks: A new American model of industrial organization.** *Industrial and Corporate Change,* 11(3), 451-496.
- Subramaniam, N.; Stewart, J.; Ng, C. and Shulman, A. 2013. **Understanding Corporate Governance in the Australian Public Sector: A Social Capital Approach.** *Accounting, Auditing and Accountability Journal.* 26 (6): 946-977.
- Sun, L. Y.; Aryee, S. and Law, K. S. 2007. **High-Performance Human Resource Practices, Citizenship Behavior, and Organizational Performance: A Relational Perspective.** *Academy of Management Journal.* 50 (3): 558-577.
- Sveiby, K. -. 2001. **A knowledge-based theory of the firm to guide in strategy formulation.** *Journal of Intellectual Capital,* 2(4), 344-358.
- Swezey, R. W., Owens, J. M., Bergondy, M. L., & Salas, E. 1998. **Task and training requirements analysis methodology (TTRAM): An analytic methodology for identifying potential training uses of simulator networks in teamwork-intensive task environments.** *Ergonomics,* 41(11), 1678-1697.
- Syed-Ikhsan, Syed Omar Sharifuddin and Rowland, Fytton. 2004. **Knowledge Management in a Public Organization: A Study on the Relationship Between Organizational Elements and the Performance of Knowledge Transfer.** *Journal of Knowledge Management.* 8 (2): 95-111.
- Tai, H. -, Pan, M. -, & Lee, B. -. 2015. **Applying technological pedagogical and content knowledge (TPACK) model to develop an online English writing course for nursing students.** *Nurse Education Today,* 35(6), 782-788.

- Takeuchi, R.; Chen, G. and Lepak, D. P. 2009. Through the Looking Glass of a Social System: Cross-Level Effects of High-Performance Work Systems on Employees' Attitudes. *Personnel Psychology*. 62 (1): 1-29.
- Tanggaard, L. 2013. An exploration of students' own explanations about dropout in vocational education in a Danish context. *Journal of Vocational Education and Training*, 65(3), 422-439.
- Taylor, M. 2011. Building Social Capital through Rhetoric and Public Relations. *Management Communication Quarterly*. 25 (3): 436-454.
- Tharenou, P.; Saks, A. M. and Moore, C. 2007. A Review and Critique of Research on Training and Organizational-Level Outcomes. *Human Resource Management Review*. 17 (3): 251-273.
- Thompson, J. M. 2010. Understanding and Managing Organizational Change: Implications for Public Health Management. *Journal of Public Health Management and Practice*. 16 (2): 167-173.
- Teece, D. J. 2007. Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Micro Foundations of (Sustainable) Enterpriseperformance. *Strategic Management Journal*. 28 (13): 1319-1350.
- Tomusk, V. 1995. International education policy: Its influence on the conception of VET and the VET system in Germany. *Research in Comparative and International Education*, 10(4), 607-621.
- Tomusk, V. 1995. "Nobody can better destroy your higher education than yourself": Critical remarks about quality assessment and funding in Estonian higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 20(1), 115-124.
- Townley, B.; Cooper, D. J. and Oakes, L. 2003. Performance Measures and the Rationalization of Organizations. *Organization Studies*. 24 (7): 1045-1071.
- Trottier, T.; Van Wart, M. and Wang, X. 2008. Examining the Nature and Significance of Leadership in Government Organizations. *Public Administration Review*. 68 (2): 319-333.

- Tulekova, G., Galiyeva, B., & Mukhambetova, A. 2016. Problems of forming of managerial potential at students of engineering specialties in higher education institutions of Kazakhstan. *Social Sciences (Pakistan)*, 11(16), 4040-4047.
- Turner, J. R. and Müller, R. 2003. On the Nature of the Project as a Temporary Organization. *International Journal of Project Management*. 21 (1): 1-8.
- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. 2007. Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *Leadership Quarterly*, 18(4), 298-318.
- Underwood, J. M.; Mowat, D. L.; Meagher-Stewart, D. M.; Deber, R. B.; Baumann, A. O.; MacDonald, M. B.; Akhtar-Danesh, N.; Schoenfeld, B. M.; Ciliska, D. K.; Blythe, J. M.; Lavoie-Tremblay, M.; Ehrlich, A. S.; Knibbs, K. M. and Munroe, V. J. 2009. Building Community and Public Health Nursing Capacity: A Synthesis Report of the National Community Health Nursing Study. *Canadian Journal of Public Health*. 100 (5): I1-I11-I1-I13.
- Uzzi, B. 1999. Embeddedness in the Making of Financial Capital: How Social Relations and Networks Benefit Firms Seeking Financing. *American Sociological Review*. 64 (4): 481-505.
- Van De Ven, Andrew H. 1986. Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science* Volume 32, Issue 5, May 1986, pp. 590-607
- Van de Ven, A. H. and Walker, G. 1984. The Dynamics of Interorganizational Coordination. *Administrative Science Quarterly*. 29 (4): 598-621.
- Van Loon, Louise; Driessen, Peter P. J.; Kolhoff, Arend and Runhaar, Hens A. C. 2010. An Analytical Framework for Capacity Development in EIA - The Case of Yemen. *Environmental Impact Assessment Review*. 30: 100-107.
- Vardi, Y. and Wiener, Y. 1996. Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*. 7 (2): 151-165.
- Venkatesh, V., & Morris, M. G. 2000. Why don't men ever stop to ask for directions? gender, social influence, and their role in technology acceptance and usage behavior. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 24(1), 115-136.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. 2003. User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 27(3), 425-478.

- Verbeeten, Frank H. M. 2008. Performance Management Practices in Public Sector Organizations: Impact on Performance. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 21 (3): 427-454.
- Verhoest, K.; Peters, B. G.; Bouckaert, G. and Verschuere, B. 2004. The Study of Organisational Autonomy: A Conceptual Review. *Public Administration and Development*. 24 (2): 101-118.
- Verschoor, C. C. 1998. A Study of the Link Between a Corporation's Financial Performance and Its Commitment To Ethics. *Journal of Business Ethics*. 17 (13): 1509-1516.
- Vian, Taryn; Koseki, Sayaka; Feeley, Frank G and Beard, Jennifer. 2013. Strengthening Capacity for AIDS Vaccine Research: Analysis of the Pfizer Global Health Fellows Program and the International AIDS Vaccine Initiative. *BMC Health Services Research*. 13: 378.
- Vichita Vathanophas and Jintawee Thai-ngam. 2007. Competency Requirements for Effective Job Performance in the Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*. 3 (1): 45-70.
- Vieira, L. F., Do Nascimento Jr., J. R. A., & Lopes Vieira, J. L. 2013. The state of the art of research into sport psychology in Brazil. [O estado da arte da pesquisa em psicologia do esporte no Brasil] *Revista De Psicologia Del Deporte*, 22(2), 501-507.
- Vigoda, E. 2000. Internal Politics in Public Administration Systems: An Empirical Examination of Its Relationship with Job Congruence, Organizational Citizenship Behavior, and In-Role Performance. *Public Personnel Management*. 29 (2): 185-210.
- Vogus, T. J. and Welbourne, T. M. 2003. Structuring for High Reliability: HR Practices and Mindful Processes in Reliability-Seeking Organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 24: 877-903.
- Volberda, H. W., Foss, N. J., & Lyles, M. A. 2010. Absorbing the concept of absorptive capacity: How to realize its potential in the organization field. *Organization Science*, 21(4), 931-951.
- Wandersman, A., Duffy, J., Flaspohler, P., Noonan, R., Lubell, K., Stillman, L., Saul, J. 2008. Bridging the gap between prevention research and practice: The interactive systems framework for dissemination and implementation. *American Journal of Community Psychology*, 41(3-4), 171-181.

- Warren, M. R.; Hong, S.; Rubin, C. L. and Uy, P. S. 2009. Beyond the Bake Sale: A Community-Based Relational Approach to Parent Engagement in Schools. *Teachers College Record*. 111 (9): 2209-2254.
- Weber, L. and Messias Hilfinger, D. K. 2012. Mississippi Front-Line Recovery Work after Hurricane Katrina: An Analysis of the Intersections of Gender, Race, and Class in Advocacy, Power Relations, and Health. *Social Science and Medicine*. 74 (11): 1833-1841.
- Welbourne, T. M. and Andrews, A. O. 1996. Predicting the Performance Of Initial Public Offerings: Should Human Resource Management Be in The Equation?. *Academy of Management Journal*. 39 (4): 891-919.
- Westover, J. H. and Taylor, J. 2010. International Differences in Job Satisfaction: The Effects of Public Service Motivation, Rewards and Work Relations. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 59 (8): 811-828.
- Wilms, W. W. 1983. Decentralizing and deschooling job training: Implications of selected studies from the USA. *International Journal of Educational Development*, 3(1), 71-83.
- White, S. S. 2001. Public Participation and Organizational Change in Wisconsin Land Use Management. *Land Use Policy*. 18 (4): 341-350.
- Whittington, K. B.; Owen-Smith, J. and Powell, W. W. 2009. Networks, Proximity, and Innovation in Knowledge-Intensive Industries. *Administrative Science Quarterly*. 54 (1): 90-122.
- Woodward, C. A.; Shannon, H. S.; Cunningham, C.; McIntosh, J.; Lendrum, B.; Rosenbloom, D. and Brown, J. 1999. The Impact of Re-Engineering and Other Cost Reduction Strategies on the Staff of a Large Teaching Hospital a Longitudinal Study. *Medical Care*. 37 (6): 556-569.
- Wollmann, H. 2004. Local Government Reforms in Great Britain, Sweden, Germany and France: Between Multi-Function and Single-Purpose Organizations. *Local Government Studies*. 30 (4): 639-665.
- Wuchty, S.; Jones, B. F. and Uzzi, B. 2007 (May 18). The Increasing Dominance of Teams in Production of Knowledge. *Science*. 316 (5827): 1036-1039.
- Wynen, J.; Verhoest, K. and Rübeksen, K. 2014. Decentralization in Public Sector Organizations: Do Organizational Autonomy and Result Control Lead to Decentralization Toward Lower Hierarchical Levels. *Public Performance and Management Review*. 37 (3): 496-520.

- Yang Shih-Ying. 2011. **Wisdom Displayed Through Leadership: Exploring Leadership-Related Wisdom. *The Leadership Quarterly*. 22: 616-632.**
- Yelken, T. Y., Kilic, F., & Ozdemir, C. 2012. **The strategic planning (SWOT) analysis outcomes and suggestions according to the students and the lecturers within the distance education system. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 13(2), 267-276.**
- York, N. L.; Rayens, M. K.; Zhang, M.; Jones, L. G.; Casey, B. R. and Hahn, E. J. 2010. **Strength of Tobacco Control in Rural Communities. *Journal of Rural Health*. 26(2): 120-128.**
- Yousef, Darwish A. 2000. **Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology*. 15 (1): 6-24.**
- Zaheer, A., McEvily, B., & Perrone, V. 1998. **Does trust matter? exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization Science*, 9(2), 141-159.**
- Zapf, Dieter. 2002. **Emotion Work and Psychological Well-Being a Review of the Literature and Some Conceptual Considerations. *Human Resource Management Review*. 237-268.**
- Zhang, K. M. and Wen, Z. G. 2008. **Review and Challenges of Policies of Environmental Protection and Sustainable Development in China. *Journal of Environmental Management*. 88 (4): 1249-1261.**
- Zhu, K.; Kraemer, K. L.; Xu, S. and Dedrick, J. 2004. **Information Technology Payoff in E-Business Environments: An International Perspective on Value Creation of E-Business in the Financial Services Industry. *Journal of Management Information Systems*. 21 (1): 17-54.**

ภาคผนวก (APPENDICES)

ภาคผนวก ก

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

ประวัติย่อของการศึกษาอาชีวศึกษาไทย

การอาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นทางการเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษ ซึ่งหมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยในปีพ.ศ. 2452 การจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญและโรงเรียนวิสามัญศึกษาสอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ ผดุงครรภ์ ภาษาอังกฤษพาณิชยการครู เป็นต้น ในปีพ.ศ.2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการ ณ วัดมหาพฤฒารามและวัดราชบูรณะ ปีพ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่างและปีพ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่าง ๆ และ พ.ศ.2479 ได้ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ขั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค

ปี พ.ศ. 2481 กระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมการวิชาการมีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพโดยกองอาชีวศึกษามีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดโรงเรียนอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ. 2484-2494 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ การอาชีวศึกษาได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษา ตอนปลาย และมัธยมศึกษาชั้นสูง โดยในแต่ละระดับกำหนดเวลา เรียนไม่เกิน 3 ปี

ปี พ.ศ. 2495 ได้ริเริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคหลัก 4 แห่งทั่วประเทศ คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ (2495) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ - สงขลา (2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ-นครราชสีมา (2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ- เชียงใหม่(2500)

ปี พ.ศ. 2499 โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และโรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงเฉพาะวิชา ได้จัดตั้งขึ้น หลายแห่งเพื่อรับนักเรียน ที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญเข้าศึกษาต่อ

ปี พ.ศ. 2501 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ SEATO โดยมหาวิทยาลัยฮาวาย มีโรงเรียนการช่าง 18 แห่ง เข้าร่วม

ปี พ.ศ. 2508 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ในการก่อตั้งวิทยาลัยเทคนิค ขอนแก่น โดยมหาวิทยาลัยฮาวาย โดยมีโรงเรียนการช่าง 18 แห่ง เข้าร่วม

ปี พ.ศ. 2509 ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การยูนิเซฟในการปรับปรุงโรงเรียนการช่างสตรี จำนวน 35 แห่ง

ปี พ.ศ. 2510 กรมอาชีวศึกษาได้มีหน่วยงานโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษา 25 แห่ง

ปี พ.ศ. 2512 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลียในการจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ยกฐานะจาก โรงเรียนเป็นวิทยาลัย ซึ่งแห่งแรกคือวิทยาลัยพาณิชยการพระนคร จนถึงปี พ.ศ.2522 กรมอาชีวศึกษามีวิทยาลัยอยู่ในสังกัด จำนวน 90 แห่งในจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 159 แห่ง

ปี พ.ศ. 2513 รวมโรงเรียนการช่างสตรีและโรงเรียนการช่าง 4 จังหวัด คือ อ่างทอง ราชบุรี บุรีรัมย์ และ พัทลุง

ปี พ.ศ.2514 จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัย เทคนิค พระนครเหนือ วิทยาลัย ทรคมណคม และวิทยาลัยช่างก่อสร้างในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไปรวมเป็นสถาบัน และโอน โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ 36 แห่ง ของกรมอาชีวศึกษาไป กรมสามัญ

มีโครงการเงินกู้ ADB เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง (กรุงเทพ สงขลา เชียงใหม่ และ นครราชสีมา)

จัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาขึ้นโดยแยกวิทยาลัย 28 แห่ง ออกจากกรมอาชีวศึกษา เปิดสอน ถึงระดับปริญญาตรี และได้โอนศูนย์ฝึกต่อเรือหนองคายของสำนักงานพลังงานแห่งชาติมอยู่ในสังกัด กรม อาชีวศึกษา โดยเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนอุตสาหกรรมต่อเรือหนองคาย

ปี พ.ศ.2519 รวมโรงเรียนเทคนิค โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนการช่างใน 65 วิทยาเขต และยกฐานะ โรงเรียน เกษตรกรรม 12 แห่งเป็นวิทยาลัย

ปี พ.ศ.2520 จัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรม 10 แห่ง

ปี พ.ศ.2521-2527 มีโครงการเงินกู้ธนาคารโลก จัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพ 12 แห่งในแต่ละเขตการศึกษา

ปี พ.ศ.2522-2523 พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการดำเนินการแยกวิทยาเขตต่างๆ ออกเป็นอิสระ

ปี พ.ศ.2522 ได้มีการโอนวิทยาลัยเกษตรเจ้าคุณทหารไปสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประกาศใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา ต่อมา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค(ปวท.) รับนักเรียนผู้จบมัธยมศึกษา ตอนปลาย โปรแกรมวิชาสามัญเข้าเรียนวิชาชีพ เป็นเวลา 2 ปี

ปี พ.ศ.2523 แบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2523 " เป็น กองวิทยาลัย เกษตรกรรม, กองวิทยาลัยเทคนิค, กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ.2524 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปี พ.ศ.2527 ได้ใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค

ปี พ.ศ.2528 จัดตั้ง "สำนักงานโครงการพิเศษ" เป็นหน่วยงานภายในมีหน้าที่ประสานงานกับสำนักงาน โครงการพิเศษและรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและงานพัฒนาชนบท และปี พ.ศ.2530 ได้มีการจัดตั้ง "วิทยาลัยการอาชีพ" ในพื้นที่จังหวัด มุกดาหาร และแม่ฮ่องสอน จัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพและทุกหลักสูตร ทั้งในและนอกระบบการศึกษา

ปี พ.ศ.2531 ได้รับความช่วยเหลือจากเยอรมันเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาทวิภาคี

ปี 2532-2533 UNDP ให้ความช่วยเหลือจัดตั้ง สถาบันพัฒนา ครูอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ.2533 รัฐบาลเดนมาร์กได้ให้ความช่วยเหลือเงินกู้ยืมเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาเกษตร ตลอดจน ประเทศอื่น ในแถบทวีปยุโรป เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ออสเตรเลีย อังกฤษ และอิตาลี ในการช่วยเหลือ สถานศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม นอกจากนี้หน่วยงานหรือองค์กรอื่นต่างประเทศที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เช่น The United Nation Development Programme (UNDP) International Labour Organization (ILO), UNESCO เป็นต้น รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลีย ญี่ปุ่น กานาดา องค์กร CIDA และการได้รับ

อาสาสมัครจากออสเตรเลีย เยอรมนี ญี่ปุ่น และอังกฤษ ในการให้ความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านอาชีวศึกษา และในปี 2533 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตร ครูเทคนิคชั้นสูง (ปทศ.)

ปี พ.ศ.2533-2535 มีผู้สนใจเรียนอาชีวศึกษามาก จึงจัดตั้งสถานศึกษาเพิ่ม 20 แห่ง โดยเพิ่มสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานอิสระระดับกอง

ปี พ.ศ.2535-2539 จัดตั้งวิทยาลัยเพิ่ม 93 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพระดับอำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง และอีก 8 แห่ง

ปี พ.ศ.2536-2543 ได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลญี่ปุ่น พัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาวิชาแมคคาทรอนิกส์ ที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ปี พ.ศ.2537 มีโครงการเงินกู้กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจพิเศษแห่งญี่ปุ่น (Overseas Economic Cooperation Fund, JAPAN) ในสถานศึกษา 20 แห่ง

ปี พ.ศ.2538 กรมอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทางไกล

ปี พ.ศ. 2537-2539 ได้รับความช่วยเหลือ จากรัฐบาลเบลเยียม พัฒนาการผลิตกำลังคน สาขาวิชาเทคนิคการผลิตและพัฒนสื่อการสอน

ปี พ.ศ.2540 จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ 70 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 19 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 2 แห่ง

ปี พ.ศ.2541 สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสถานศึกษาที่จัดหลักสูตรระดับปริญญาหรือเทียบเท่า ได้แก่หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปทศ.) และ ปริญญาตรี

ปี พ.ศ.2542 ได้รับโครงการเงินยืมจากรัฐบาลเดนมาร์กเพื่อพัฒนาอาชีวเกษตรตามโครงการปรับปรุงรูปแบบ โครงสร้างสถานศึกษาเกษตร

ปี พ.ศ. 2550 จัดตั้งโรงเรียนเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์นำร่อง ให้วิทยาลัยการอาชีพพานทอง จังหวัดชลบุรีเป็นสถานศึกษานำร่องแห่งแรก ต่อมาได้รับการเปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์

ปี พ.ศ. 2551 จัดตั้งสถานศึกษาแห่งใหม่ 10 แห่ง ประกอบด้วย 1. วิทยาลัยประมงสมุทรสาคร 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ จังหวัดลำปาง 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง จังหวัดพะเยา 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ พิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี 5. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ จังหวัดขอนแก่น 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการจันทนคร (รัตน ประธานราษฎร์นิก) จังหวัดสงขลา 7. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ 8. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 10. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ และจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการวังไทรก่งวด จังหวัดเพชรบุรี เพิ่มเติมอีก หนึ่งแห่ง

ปี พ.ศ. 2553 จัดตั้งโรงเรียนเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์เพิ่มอีก 4 แห่ง ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ลำพูน (สาขาวิชา เทคโนโลยีชีวภาพการเกษตรฐานวิทยาศาสตร์) วิทยาลัยเทคนิคพังงา (สาขาวิชาเทคโนโลยี การ

ท่องเที่ยวฐานวิทยาศาสตร์) วิทยาลัยอาชีวศึกษา สิงห์บุรี(สาขาวิชาคหกรรมฐานวิทยาศาสตร์) และวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี (สาขาวิชาช่าง อุตสาหกรรมฐานวิทยาศาสตร์)

ปี พ.ศ. 2554 จัดตั้ง “วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” เพิ่มอีก 1 แห่ง โดยแยกจาก วิทยาลัยเทคนิคชุมพร เพื่อจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม คหกรรม และอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและบริหารธุรกิจ

ปี พ.ศ. 2555 สถานศึกษาจำนวน 161 แห่ง ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมกันจัดตั้งเป็นสถาบัน การอาชีวศึกษา 19 สถาบัน จัดตั้งสถานศึกษาแห่งใหม่ 5 แห่ง ประกอบด้วย 1. วิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการกันทรารมย์ จังหวัด ศรีสะเกษ 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ 4. วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย 5. วิทยาลัยการอาชีพนาแก จังหวัดนครพนม 1. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการสารภี เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิคสารภี 2. วิทยาลัยสารพัดช่างตาก เปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคนิคตาก 3. วิทยาลัยการอาชีพบึงกาฬ เปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ พิบูลมังสาหาร เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิค พิบูลมังสาหาร 5. วิทยาลัยการอาชีพห้วยตะพานเปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิคห้วยตะพาน 6. วิทยาลัยการอาชีพกันทรลักษ์เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิคกันทรลักษ์ เปลี่ยนชื่อสถานศึกษา จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ 1. วิทยาลัยการอาชีพบางละมุงเปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง 2. วิทยาลัยการอาชีพตระการพิษผล เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิคตระการพิษผล 3. วิทยาลัยการอาชีพวาปีปทุม เปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม 4. วิทยาลัยประมงปัตตานีเปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมงปัตตานี รวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 41 แห่ง เป็นสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร 4 สถาบัน

ปี พ.ศ. 2558 เปลี่ยนชื่อสถานศึกษา จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการนครพนม เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิคนครพนม 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ วังไกลกังวล เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยการอาชีพ วังไกลกังวล 3. วิทยาลัยการอาชีพดอกคำใต้ เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ 4. วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานีแห่งที่ 2 เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์ 5. วิทยาลัยการอาชีพนางรอง เปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคนิคนางรอง 6. วิทยาลัยการอาชีพพิมาย เปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคนิคพิมาย 7. วิทยาลัยการอาชีพชุมแพ เปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคนิคชุมแพ 8.วิทยาลัยสารพัดช่างขอนแก่น เปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น จัดตั้งสถานศึกษาแห่งใหม่จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย 1. วิทยาลัยการอาชีพปากท่า จังหวัดอุดรดิษฐ์ 2. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวสมุทร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 3. วิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

ปี พ.ศ. 2559 เปลี่ยนชื่อสถานศึกษา จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1. วิทยาลัยการอาชีพแม่สอด เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิคแม่สอด 2. วิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ เปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ 3. วิทยาลัยการอาชีพโลกคำโรงเปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคนิคโลกคำ โรง 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กันทรารมย์เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์ 5. วิทยาลัยการอาชีพเขมราฐ เปลี่ยนเป็น วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ จัดตั้งสถานศึกษาแห่งใหม่ จำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย 1. วิทยาลัยการอาชีพประโคนชัย จังหวัด บุรีรัมย์ 2. วิทยาลัยการอาชีพภูซันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ภาคผนวก ข

การทดสอบความน่าเชื่อถือ

RELIABILITY PRETEST

รายการ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผู้นำซื้อสัตย์ไว้ใจได้กล้าเผชิญสิ่งท้าทาย	.441	.970
ผู้นำสามารถจูงใจบุคลากรให้เอาชนะความยากลำบากในการทำงานได้	.807	.969
ผู้นำสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม	.650	.970
ผู้นำสามารถสื่อสารเพื่อเพิ่มระดับผลการทำงานให้สูงขึ้นได้	.566	.970
ผู้นำได้รับการยอมรับในการตัดสินใจ	.814	.969
ผู้นำทำการตัดสินใจโดยไม่เลือกปฏิบัติ	.704	.969
ผู้นำสามารถบูรณาการความคิดทางบวก	.483	.970
ผู้นำสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางบวก	.714	.969
ผู้นำสามารถสร้างให้เกิดผลในทางบวก	.801	.969
ผู้นำสามารถนำสู่เป้าหมายโดยรวมได้	.714	.969
วิทยาลัยมีตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	.496	.970
บุคลากรมีทักษะความรู้และความชำนาญ	.524	.970
บุคลากรมีทักษะความรู้ความชำนาญที่สามารถให้การฝึกอบรมที่จำเป็นได้	.582	.970
สามารถจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความน่าเชื่อถือและ	.548	.970
ประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้		
สามารถรับบุคลากรใหม่ในเวลาที่เหมาะสมได้	.758	.970
มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	.486	.970
มีแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน	.838	.969
มีการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	.088	.970
มีวินัยและการลงโทษที่สมเหตุสมผล	.369	.970
บุคลากรมีขีดความสามารถในการดำเนินการโดยรวม	.054	.971
วิทยาลัยดึงดูดเงินทุนใหม่ๆ สำหรับการเริ่มต้นโครงการใหม่ๆ		
ได้ง่าย	-.069	.971
มีเงินทุนเพียงพอสำหรับการให้บริการ	.455	.970
มีกองทุนที่มั่นคง	.823	.969
มีแผนงานโครงการชัดเจน	.758	.969

รายการ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ทำงานประมาณแบบมีส่วนร่วม	.855	.969
มีรายงานทางการเงินที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ	.730	.969
มีการวิเคราะห์ต้นทุนการใช้จ่าย	.933	.969
เข้าถึงข้อมูลพื้นฐานทางการเงินได้	.676	.969
มีระบบตรวจสอบทางการเงินน่าเชื่อถือ	.855	.969
มีการเงินที่มั่นคงเพียงพอต่อการดำเนินการโดยรวม	.386	.970
มีระบบการจัดการข้อมูลอัตโนมัติ	.315	.970
มีการจัดการข้อมูลอัตโนมัติที่สอดคล้องกับผู้ใช้ข้อมูล	.359	.970
มีการแบ่งปันข้อมูลกับองค์กรอื่น	.762	.969
สามารถติดตามข้อมูลทรัพยากร ผลผลิตและผลลัพธ์ได้	-.188	.971
มีการฝึกอบรมการใช้ข้อมูลและระบบการจัดการข้อมูล	.407	.971
มีการจัดวางขั้นตอนกระบวนการข้อมูลสำหรับโครงการและการบริการ	.704	.970
สามารถมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้	.237	.971
ระบบการจัดการข้อมูลเกิดผลและมีประโยชน์	.373	.970
ข้อมูลข่าวสารวิทยาลัยถูกต้องน่าเชื่อถือและทันสมัย	.483	.970
มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยและง่ายต่อการใช้ประโยชน์โดยรวม	.219	.971
ให้ออกาสบุคลากรได้รับได้รับการฝึกอบรมภายในองค์กร	.652	.970
ให้ออกาสบุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับองค์กรภายนอก	.393	.970
มีการปรับหลักสูตรและการบริการที่ตอบสนองแนวโน้มที่เป็นไป	.519	.970
ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีที่สุด	.653	.970
สนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน	.748	.969
ส่งเสริมการใช้ความรู้จากการทำงาน	.240	.970
ส่งเสริมทักษะในการทำงาน	.474	.970
ส่งเสริมการใช้ประสบการณ์ในการทำงาน	.754	.969
ส่งเสริมการใช้ความรู้จากภายนอกองค์กร	.795	.969
มีขีดความสามารถของความรู้โดยรวม	.178	.970

รายการ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
วิทยาลัยสนับสนุนคณะกรรมการบริหารและหรือกรรมการ ที่ปรึกษา	.910	.969
มีผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเป็นตัวแทนคณะกรรมการและ กรรมการ	.823	.969
คณะกรรมการบริหารและหรือคณะกรรมการที่ปรึกษามี ความรับผิดชอบ	.282	.970
การประชุมของคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่ ปรึกษามีสมาชิกเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75	-.419	.971
ได้รับการสนับสนุนที่ไม่ใช่ตัวเงินจากผู้มีส่วนได้เสีย สำหรับการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่	.910	.969
ไม่วางเว้นคณะกรรมการบริหารหรือกรรมการ	.704	.970
ได้รับการสนับสนุนจากตัวแทนทางการเมืองเมื่อต้องการ	.833	.969
ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนใกล้ที่ตั้ง	.943	.969
ได้รับการสนับสนุนจากองค์การภาคเอกชน	.880	.969
มีขีดความสามารถของคณะกรรมการ กรรมการ ตัวแทน ทางการเมือง ชุมชน และภาคเอกชนโดยรวม	.818	.969
สนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ของคนทำงานกับ องค์กรอื่น	.883	.969
มีนโยบายและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการทำงาน ร่วมกับองค์กรอื่น	.303	.970
จัดสรรให้บุคลากรได้มีเวลาร่วมมือกัน	.704	.970
วางใจองค์กรอื่นในการร่วมทำงานให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน	.745	.969
ประเมินศักยภาพขององค์กรอื่นเพื่อเป็นหุ้นส่วนที่ดี	.670	.969
ความร่วมมือถูกบูรณาการเป็นภารกิจของวิทยาลัย	.168	.970
วางกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการร่วมมือกัน	.294	.970
ได้รับความร่วมมือจากองค์การภาครัฐ	.339	.970
ได้รับความร่วมมือจากภาคธุรกิจเอกชน	.418	.970
มีขีดความสามารถในความร่วมมือโดยรวม	.441	.970
มีแผนการรับจำนวนนักศึกษาชัดเจน	.393	.970
ประสบความสำเร็จในปริมาณนักศึกษา	.743	.969

รายการ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มีกระบวนการจัดทำหลักสูตรและโครงการที่มีคุณภาพ สอดคล้องความเป็นจริงที่เป็นไป	.745	.969
ประสบความสำเร็จในคุณภาพนักศึกษา	.602	.970
มีแผนงานโครงการผู้สำเร็จการศึกษาชัดเจน	.704	.970
ประสบความสำเร็จในผลลัพธ์คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา	-.096	.971
ส่งเสริมการทำงานที่รวดเร็วทันทุนต่ำ	.286	.970
ประสบความสำเร็จในประสิทธิภาพ	.709	.969
มีแผนยุทธศาสตร์การดำเนินการชัดเจน	.704	.970
บรรลุผลสำเร็จในผลผลิต ผลลัพธ์และประสิทธิภาพ โดยรวม	.402	.970

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	80

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

แบบสอบถามนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 มหาวิทยาลัยบูรพา ผ่านสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

คำชี้แจง 1. โปรดตอบคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ใน

2. คำถามมี 7 หน้า 3 ส่วน

วัตถุประสงค์ของคำถามการวิจัย

ส่วนที่ 1 คำถามการวิจัยแต่ละข้อต้องการหนึ่งคำตอบ

ส่วนที่ 2 คำถามการวิจัยแต่ละข้อต้องการหนึ่งคำตอบที่เป็นความคิดเห็น ดังนี้

- ช่องหมายเลข 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- ช่องหมายเลข 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ช่องหมายเลข 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ช่องหมายเลข 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ช่องหมายเลข 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่ใช้บันทึกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจระดับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

ประโยชน์จากการวิจัย

- เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถและผลการดำเนินการของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐของประเทศไทย

ส่วนที่ 1 (ข้อมูลทั่วไปและทรัพยากร)

1. ประเภทสถานศึกษา

- ① ว.เทคนิค ② ว.อาชีวศึกษา ③ ว.การอาชีพ ④ ว.เทคโนโลยี ⑤ ว.พณิชย ⑥ ว.สารพัดช่าง
⑦ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ที่ตั้งสถานศึกษา

- ① กรุงเทพมหานคร ② ภาคเหนือ ③ ภาคกลาง ④ ภาคตะวันออก ⑤ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
⑥ ภาคใต้

3. อายุสถานศึกษา

- ① น้อยกว่า 30 ปี ② 30-40 ปี ③ มากกว่า 40 ปี

4. ขนาดสถานศึกษา (จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น)

- ① น้อยกว่า 100 คน ② 100-150 คน ③ 151-200 คน ④ มากกว่า 200 คน

5. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอื่นจากรัฐ

- ① ต่ำกว่าร้อยละ 65 ② ร้อยละ 65-75 ③ สูงกว่าร้อยละ 75

ส่วนที่ 2 ชีตความสามารถและผลการดำเนินการ

รายการ	ความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
A1. ผู้นำวิทยาลัยซื้อสัตย์ไว้ใจได้กล้าเผชิญสิ่งท้าทาย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A2. ผู้นำวิทยาลัยสามารถจูงใจบุคลากรให้เอาชนะความยากลำบากในการทำงานได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A3. ผู้นำวิทยาลัยสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A4. ผู้นำวิทยาลัยสามารถสื่อสารเพื่อเพิ่มระดับผลการดำเนินงานให้สูงขึ้นได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A5. ผู้นำวิทยาลัยได้รับการยอมรับในการตัดสินใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A6. ผู้นำวิทยาลัยทำการตัดสินใจโดยไม่เลือกปฏิบัติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A7. ผู้นำวิทยาลัยสามารถบูรณาการความคิดเห็นทางบวก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A8. ผู้นำวิทยาลัยสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางบวก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A9. ผู้นำวิทยาลัยสามารถสร้างให้เกิดผลในทางบวก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A10. ผู้นำวิทยาลัยสามารถนำสู่เป้าหมายโดยรวมได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

รายการ	ความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
B1. วิทยาลัยมีตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B2. บุคลากรวิทยาลัยมีทักษะความรู้และความชำนาญ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B3. บุคลากรวิทยาลัยมีทักษะความรู้ความชำนาญที่สามารถให้การฝึกอบรมที่จำเป็นได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B4. วิทยาลัยสามารถจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความน่าเชื่อถือและประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B5. วิทยาลัยสามารถรับบุคลากรใหม่ในเวลาที่เหมาะสมได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B6. วิทยาลัยมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B7. วิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B8. วิทยาลัยพัฒนาและฝึกอบรมคนอย่างต่อเนื่อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B9. วิทยาลัยมีวินัยและการลงโทษที่สมเหตุสมผล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B10. วิทยาลัยมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการดำเนินการโดยรวม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C1. วิทยาลัยดึงดูดเงินทุนใหม่ ๆ สำหรับการเริ่มต้นโครงการใหม่ได้ง่าย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C2. วิทยาลัยมีเงินทุนเพียงพอสำหรับการให้บริการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C3. วิทยาลัยมีกองทุนที่มั่นคง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C4. วิทยาลัยมีแผนงานโครงการชัดเจน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C5. วิทยาลัยทำงานประมาณแบบมีส่วนร่วม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C6. วิทยาลัยมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C7. วิทยาลัยมีการวิเคราะห์ต้นทุนการใช้จ่าย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C8. วิทยาลัยให้เข้าถึงข้อมูลพื้นฐานทางการเงินได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C9. วิทยาลัยมีระบบตรวจสอบทางการเงินน่าเชื่อถือ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C10. วิทยาลัยมีการเงินที่มั่นคงเพียงพอต่อการดำเนินการโดยรวมทุกปี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1. วิทยาลัยมีระบบการจัดการข้อมูลอัตโนมัติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

รายการ	ความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
D2.วิทยาลัยมีการจัดการข้อมูลอัตโนมัติที่สอดคล้องกับผู้ ใช้งาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D3.วิทยาลัยมีการแบ่งปันข้อมูลกับองค์กรอื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D4.วิทยาลัยสามารถติดตามข้อมูลทรัพยากรผลิตและผลลัพธ์ได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D5.วิทยาลัยมีการฝึกอบรมการ ใช้งานข้อมูลและระบบการจัดการข้อมูล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D6.วิทยาลัยมีการจัดวางขั้นตอนกระบวนการข้อมูลสำหรับ ครงการและการบริการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D7.วิทยาลัยสามารถ ีร่วมแบ่งปันข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D8.ระบบการจัดการข้อมูลวิทยาลัยเกิดผลและมีประโยชน์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D9.ข้อมูลข่าวสารวิทยาลัยถูกต้งนำเชื่อถือและทันสมัย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D10.วิทยาลัยมีข้อมูลที่ถูกต้งทันสมัยและง่ายต่อการ ใช้งานโดยรวม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E1.วิทยาลัย ีโอกาสบุคลากรได้รับการฝึกอบรมภายใน องค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E2.วิทยาลัย ีโอกาสบุคลากรได้รับการฝึกอบรมกับองค์กรภายนอก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E3.วิทยาลัยมีการปรับหลักสูตรและการบริการที่ตอบสนองแนว โน้มที่เป็นไป	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E4.วิทยาลัย ีข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E5.วิทยาลัยสนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E6.วิทยาลัยส่งเสริมการ ีความรู้จากการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E7.วิทยาลัยส่งเสริมการ ีทักษะในการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E8.วิทยาลัยส่งเสริมการ ีประสบการณ์ในการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

รายการ	ความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
E9.วิทยาลัยส่งเสริมการใช้ความรู้จากภายนอก องค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E10.วิทยาลัยมีขีดความสามารถของความรู้โดยรวม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F1.วิทยาลัยสนับสนุนคณะกรรมการบริหารและ หรือกรรมการที่ปรึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F2.วิทยาลัยมีผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเป็นตัวแทน คณะกรรมการและกรรมการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F3.คณะกรรมการบริหารและหรือคณะกรรมการที่ ปรึกษามีความรับผิดชอบต่อผลกระทบจากการ ตัดสินใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F4.การประชุมของคณะกรรมการบริหารหรือ คณะกรรมการที่ปรึกษามีสมาชิกเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ 75	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F5.วิทยาลัยได้รับการสนับสนุนที่ไม่ใช่ตัวเงินจากผู้ มีส่วนได้เสียสำหรับการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F6.วิทยาลัยไม่ว่างเว้นคณะกรรมการบริหารหรือ กรรมการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F7.วิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากตัวแทนทาง การเมืองเมื่อต้องการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F8.วิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากชุมชนใกล้ที่ตั้ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F9.วิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ภาคเอกชน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F10.วิทยาลัยมีขีดความสามารถของคณะกรรมการ กรรมการ ตัวแทนทางการเมือง ชุมชน และ ภาคเอกชนโดยรวม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G1.วิทยาลัยสนับสนุนการร่วมกันแบ่งปันความรู้ ของคนทำงานกับองค์กรอื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G2.วิทยาลัยมีนโยบายและกระบวนการทำงานที่ สนับสนุนการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G3.วิทยาลัยจัดสรรให้บุคลากรได้มีเวลาร่วมมือกัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

รายการ	ความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
G4.วิทยาลัยวางใจองค์การอื่นในการร่วมทำงานให้ เกิดผลดีต่อผู้เรียน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G5.วิทยาลัยประเมินศักยภาพขององค์การอื่นเพื่อเป็น หุ้นส่วนที่ดี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G6.ความร่วมมือถูกบูรณาการเป็นภารกิจของ วิทยาลัย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G7.วิทยาลัยวางกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการ ร่วมมือกัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G8.วิทยาลัยได้รับความร่วมมือจากองค์การภาครัฐ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G9.วิทยาลัยได้รับความร่วมมือจากภาคธุรกิจ เอกชน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G10.วิทยาลัยมีขีดความสามารถในความร่วมมือ โดยรวม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H1.วิทยาลัยมีแผนการรับจำนวนนักศึกษาชัดเจน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H2.วิทยาลัยประสบความสำเร็จในปริมาณนักศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H3.วิทยาลัยมีกระบวนการจัดทำหลักสูตรและ โครงการที่มีคุณภาพสอดคล้องความเป็นจริงที่ เป็นไป	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H4.วิทยาลัยประสบความสำเร็จในคุณภาพนักศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H5.วิทยาลัยมีแผนงานโครงการผู้สำเร็จการศึกษา ชัดเจน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H6.วิทยาลัยประสบความสำเร็จในผลลัพธ์คุณภาพ ผู้สำเร็จการศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H7.วิทยาลัยส่งเสริมการทำงานที่รวดเร็วต้นทุนต่ำ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H8.วิทยาลัยประสบความสำเร็จในประสิทธิภาพ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H9.วิทยาลัยมีแผนยุทธศาสตร์การดำเนินการชัดเจน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H10.วิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จในผลิตผลผลลัพธ์และ ประสิทธิภาพโดยรวม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....