

การพัฒนาารูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

The Development of an Administration Model for Community Colleges in Thailand

ทศพล ธีระพร¹, มานิตย์ ไชยกิจ², ชำนาญ ปานางษ์³, สมคิด สายแวว⁴

Tosapon Teekaporn, Manit Chaiyagit, Chamnan Panawong, Somkit Saiveaw

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย มีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1) การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยโดยใช้แบบสำรวจสภาพปัญหาจากกลุ่มตัวอย่างคือ สภาวิทยาลัยชุมชนจำนวน 169 คนสภาวิชาการ จำนวน 123 คนผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน จำนวน 20 คนอาจารย์ จำนวน 196 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 508 คน ขั้นตอนที่ 2) การสร้างรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญโดยการสนทนากลุ่มและแบบประเมิน จำนวน 11 คน ขั้นตอนที่ 3) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยสอบถามจากผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน สภาวิทยาลัยชุมชน สภาวิชาการวิทยาลัยชุมชน จำนวน 312 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยมีปัญหาทั้ง 10 ด้าน ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) งบประมาณ 2) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา 3) การเทียบโอนระดับและผลการเรียน 4) บุคลากร 5) การประกันคุณภาพ 6) แผนงานและการบูรณาการ 7) การจัดการเรียนการสอน 8) การอำนวยความสะดวกและให้บริการ 9) นักศึกษา และ 10) การบริหารและภาวะผู้นำ

2. รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 2.1) ปรัชญาของวิทยาลัยเน้นการเสริมสร้างโอกาส เพิ่มคุณค่าชีวิตและศักยภาพโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะของบุคคล ให้อยู่และพัฒนามุมชน 2.2) การบริหารวิทยาลัยชุมชนองครวมและงานโดยใช้วิทยาลัยเป็นฐานในการพัฒนาและใช้กระบวนการบริหาร 7 หลักการที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การจัดคนให้เข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) และการบริหารงบประมาณ (Budgeting) โดยมุ่งเน้นความต้องการของชุมชน ยกย่องคุณค่าชีวิตผู้ด้อยโอกาส ตามความต้องการของผู้เรียนโดยมีเงื่อนไขความสำเร็จคือให้วิทยาลัยชุมชนเป็นนิติบุคคลและชุมชนเป็นเจ้าของ และผู้บริหารวิทยาลัยควรมีลักษณะเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ 2.3) การจัดองค์การของวิทยาลัยชุมชนประกอบด้วยงาน 7 งาน ได้แก่ งานวิจัย งานแผนงานและงบประมาณงานความสัมพันธ์ชุมชนและเครือข่าย งานจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานประกันคุณภาพ และงานกิจการนักศึกษา โดยทุกส่วนใช้หลักการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพที่ประกอบด้วย แผน (Plan) ปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบ (check) และปรับปรุงแก้ไข (Action)

3. รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหาร, วิทยาลัยชุมชน, ประเทศไทย, รูปแบบการบริหารในประเทศไทย

¹ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

³ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

⁴ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ปรึกษาผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนพิจิตร

Abstract

The main objective of this research was to develop an administration model for community colleges in Thailand. The research methods were done in three consecutive stages: Stage one was to study the problems of the community colleges. The samples used in this study were 169 community college councils, 123 academic councils of community college, 20 directors of community colleges and 196 teachers of community colleges. The total respondents in the study consisted of 508 people. Stage two was to construct a model which was then rated its appropriateness by the experts, and focus group discussion with 11 participants. And stage three was to assess the feasibility of the newly-built administration model by questionnaires assigned to 20 directors of community colleges, 169 community college councils and 123 academic councils of community colleges. The total number of respondents was 312.

The results of this study were:

1. The problems concerning administration in the community colleges which were found at the high level included 10 aspects: 1) the budgets, 2) the external factors that affected the development, 3) the transfer of learning and learning outcomes, 4) the community college personnel, 5) the quality assurance, 6) the plans and the integration, 7) the instruction and learning, 8) the facilities and services, 9) the students, and 10) the management and leadership.

2. The administration model which was appropriate for community college development comprised three essential areas as followed: 2.1) Philosophy of community colleges that put an emphasis on promoting opportunities for qualities and capability of life with major objectives to develop personal skills and to help develop communities. 2.2) Total management of those community colleges should be college-based administration which focused on the administration process including planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting and budgeting. The main emphasis should consider the needs of the communities, and upgrading quality of life of the learners whose opportunities were deprived. The conditions of success required that the colleges had to become legalized ownership and community ownership. And people in administrative positions had to act as successful changing agents. 2.3) The organization management of the colleges should be consisted of seven areas: 1) the research and development, 2) management plan and budget, 3) the community relationships and community networks, 4) the management of instruction and academic affairs, 5) the human resource management, 6) the quality assurance, and 7) the administration of student affairs and services. The elements of administration should be based on the principles of quality circle, comprising of Plan, Do, Check, and Action.

3. The evaluation on possibilities to adopt the new model showed that the possibility to implement this model is at high level.

Key words: Administration, Community Colleges, Thailand, Thai Administration model

บทนำ

การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงระดับของการพัฒนาประชาชน รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าของประเทศนั้น ๆ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกระบวนการสร้างและสะสมทุนทางปัญญา ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไปว่า “การอุดมศึกษา” นั้นมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในระดับสูง ทั้งนี้เพราะการอุดมศึกษาเกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังคน และการพัฒนาากำลังคนของประเทศ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงเปรียบเสมือน “ผู้นำทางปัญญา” และ “ผู้นำทางวิชาการ” ให้แก่ประเทศและสังคม เพื่อการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาประเทศไปสู่ทิศทางที่พึงปรารถนา หรือตามแผนพัฒนาประเทศที่วางไว้นั้นเอง (นพ ศิริบุญนาถ, 2540, หน้า 1) สำหรับการพัฒนาด้านให้มีศักยภาพและคุณภาพนั้น จำเป็นต้องพิจารณาที่การศึกษาเป็นสำคัญ เนื่องจากการศึกษาเป็นหนทางให้คนเกิดความคิดและสติปัญญา ในการแก้ไขปัญหาและออกจากวัฏจักรแห่งความชั่วร้าย คือ โง่ จน เจ็บ โดยสร้างสมดุลสังคม 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (วุฒิชัย ธนาพงศธร, เอกธิป สุขวารี และกัญญา โอภาสเสถียร, 2552, หน้า 1) ดังนั้นบทบาทของอุดมศึกษาจึงมีฐานะเป็นเครื่องมือการพัฒนา กำลังคนระดับสูงของประเทศ ควรจะเน้นการพัฒนาปัญญาและความคิด รวมถึงการแก้ปัญหาของผู้เรียน ตลอดจนเพิ่มความสามารถในการประกอบอาชีพ การบริการและการจัดการเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีปริมาณแรงงานมีฝีมือสอดคล้องกับความต้องการทางโครงสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต (ทองอิน วงศ์โสธร, 2544, หน้า 2)

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีหน่วยงานหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่นมหาวิทยาลัย สถาบันต่างๆ รวมถึงวิทยาลัยชุมชนด้วย ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเหล่านี้ก็มีวัตถุประสงค์แตกต่างกันไปเพื่อให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต วิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อจากหลากหลายอาชีพและบริการแก่ชุมชน โดยส่วนรวม บริการให้แก่ผู้เรียนหลากหลายกลุ่มหลาย

ประเภท เน้นการเรียนรู้วิชาชีพในระดับอนุปริญญาใช้เวลาเรียน 2 ปี (สำนักบริหารวิทยาลัยชุมชน, 2547, หน้า 1)

วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยได้ถูกจัดตั้งขึ้นในปี 2545 ทั่วประเทศ จำนวน 10 แห่ง คือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตากพิจิตร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุกดาหาร หนองบัวลำภู บุรีรัมย์ อุทัยธานี สระแก้ว นครราชสีมาและระนอง และปัจจุบันเปิดทำการสอนเพิ่มเป็น 20 แห่ง คือ จังหวัดแพร่ น่าน สมุทรสาคร ตราด ยโสธร สงขลา สตูล ระนอง ปัตตานี และจังหวัดยะลา แนวคิดสำคัญของการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนคือการให้วิทยาลัยชุมชนเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา และการฝึกอบรมด้านวิชาการและวิชาชีพตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับ ความต้องการของแรงงาน วิสาหกิจหรือธุรกิจชุมชน และการบริหารจัดการโดยมุ่งกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้ชุมชนมีส่วนร่วม (สำนักบริหารวิทยาลัยชุมชน, 2547, หน้า 1)

แต่ข้อค้นพบของการประเมินสัมฤทธิ์ผลเชิงนโยบายในการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนของสำนักงานบริหารงานวิทยาลัยชุมชน โดย อุทัย ดุลยเกษม และคณะ (2548, หน้า 5 - 16) พอสรุปข้อสังเกตและสภาพปัญหาต่างๆ ที่ค้นพบคือ

ด้านแนวคิดของการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนกับสถานการณ์ของการจัดการศึกษาของประเทศไทย พบว่าการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในหลายๆ พื้นที่

ด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ของวิทยาลัยชุมชนที่เปิดทำการสอนในระดับอนุปริญญาเป็นหลักสูตรที่มีได้พัฒนาจากความต้องการหรือปัญหาของพื้นที่

ด้านการเก็บเงินค่าลงทะเบียนเรียนตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการในการเก็บเงิน บำรุงการศึกษา วิทยาลัยชุมชนกำหนดไว้ชัดเจน และอัตราการเก็บเงินในอัตราต่ำทำให้มีผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณให้วิทยาลัยชุมชนมาก แต่รัฐบาลมีงบประมาณจำกัด ไม่เพียงพอ

ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชน สถาบันวิทยาลัยชุมชน มีหน้าที่ดูแลกำกับสนับสนุน การดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชน การตัดสินใจต่าง ๆ อำนาจเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาหรือ

สำนักงานบริหารงานวิทยาลัยชุมชนเสียเป็นส่วนใหญ่ ผลการดำเนินการบริหารวิทยาลัยชุมชน ตามที่สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาขององค์กรมหาชน (2546 หน้า ก - ฎ) ได้ประเมินพบว่า ระบบการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชนเรื่องหลักสูตรยังไม่สอดคล้อง กับความต้องการของชุมชนและควรต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ กฤษณพงศ์ กีรติกร (2550, หน้า 2) ได้สรุปเกี่ยวกับ ปัญหาของการบริหารวิทยาลัยชุมชน คือ เรื่องของ หลักสูตรที่ยังไม่สนองตอบความต้องการของชุมชน ดังนั้นหลักสูตรต้องตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และนำไปสู่หลักการและปรัชญาของการจัดการศึกษา ตามรูปแบบวิทยาลัยชุมชน และมุมมองของสุเมธ แย้มมน (2551, หน้า 1) ได้กล่าวถึงปัญหาของการ พัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยชุมชน คือการพัฒนา หลักสูตรต้องยึดหลักการเรียนรู้ตามศักยภาพ (Competency based learning) คือ การนำหลักการ วิเคราะห์สมรรถนะของอาชีพลงไปเป็นหลักในการ ฝึกอบรมของวิทยาลัยชุมชนด้วยสอดคล้องกับ สำนักงานบริหารงานวิทยาลัยชุมชน (2551, หน้า 1-11) ได้สรุปการ ขับเคลื่อนวิทยาลัยชุมชน การจัดการความรู้เพื่อ เสริมสร้าง ความเข้มแข็ง ของชุมชน คือขับเคลื่อน นโยบาย 80 : 20 โดยปรับส่วนงบประมาณเพื่อจัด การศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา บริการวิชาการ งานวิจัย และชุมชนเป็น 80 ส่วน 20 เป็นการทำงาน เชิง โครงการพัฒนา (Project based) หรือเชิงพื้นที่ (Area-based) เพื่อสร้างอัตลักษณ์ ตอบสนองปรัชญาชุมชนที่ มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้อยู่ในและพัฒนาชุมชน จะเห็นได้ ว่าวิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีปรัชญา การศึกษา อัตลักษณ์ของวิทยาลัยล้วนแต่ต้องตอบต่อ ชุมชนและมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของ บุคคลในชุมชน โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือกลุ่มวัยแรงงาน และกลุ่มนอกวัยเรียน (ด้อยโอกาส) เพื่อสนับสนุนให้กลุ่ม บุคคลเหล่านี้อยู่กับพื้นที่ ไม่ต้องหนีออกไปหางานทำใน ต่างพื้นที่โดยเฉพาะตัวเมืองใหญ่ ๆ พร้อมทั้งสร้างความ เข้มแข็งให้กับชุมชนที่พวกเขาอาศัยอยู่ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร , 2544 , หน้า 3)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนของประเทศไทยที่มี ประสิทธิภาพและเป็นแนวทางสำหรับวิทยาลัยชุมชนใน

ประเทศไทย ที่เปิดทำการสอนอยู่แล้ว และกำลังจะเปิดสอนในอนาคตเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของวิทยาลัยชุมชนและมีประสิทธิภาพสามารถทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว คือ ประเทศสหรัฐอเมริกาและ ญี่ปุ่นความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนโดยมีจุดมุ่งหมายย่อย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

1.1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะจากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยทั้งระบบ โดยพิจารณาตั้งแต่ปรัชญาการศึกษาและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยชุมชน โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยชุมชน รูปแบบการบริหารสถานศึกษาปัจจุบัน และการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตาม ประเด็นปัญหา 10 ด้านคือ 1) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิทยาลัยชุมชน 2) การบริหารจัดการและภาวะผู้นำ 3) แผนงานและการบูรณาการ 4) นักศึกษา 5) การจัดการเรียนการสอน 6) การอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่นักศึกษา 7) บุคลากร 8) งบประมาณ 9) การประกันคุณภาพ และ 10) การเทียบโอนผลการเรียน

1.2 นำข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยจากแหล่งทุติยภูมิ มาใช้ในการร่างแบบสอบถามแล้วหาคุณภาพของเครื่องมือได้ค่า ความ

เที่ยงตรงของเครื่องมือ อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87

1.3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชนทั้ง 20 แห่ง จำนวน 900 คน ประกอบด้วยกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนวิทยาลัยชุมชน จำนวน 300 คน กรรมการสภาวิชาการ จำนวน 180 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน จำนวน 20 คน และอาจารย์ผู้สอนที่เป็นข้าราชการ รวม 400 คน

1.4 กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชน จำนวน 508 คน ตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608) และสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนได้กรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนจำนวน 169 คน สภาวิชาการ จำนวน 123 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนจำนวน 20 คน และคณาจารย์และบุคลากรในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 196 คน

1.5 สงแบบสอบถามทางไปรษณีย์หรือด้วยตัวเอง ไปให้ผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนเพื่อแจกจ่ายให้แก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมขอรับคืนทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง

1.6 วิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยโดยใช้ตารางวิเคราะห์เนื้อหา

1.7 วิเคราะห์ผลของการตอบแบบสอบถามโดยใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล

1.8 สรุปผล

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย จากปรัชญาการศึกษาหลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยชุมชน โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยชุมชน รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 นำรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยมาเปรียบเทียบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในต่างประเทศกับปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยในปัจจุบัน เพื่อกำหนดเป็นวัตถุประสงค์โครงสร้างกระบวนการบริหาร และผลที่คาดว่าจะได้รับตลอดจนจัดจำกัของรูปแบบ

2.3 สภาพปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชน ทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงสำรวจ และแนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา กระบวนการบริหาร การบริหารคุณภาพตามวงจรเดมมิง ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอุดมศึกษาแนวใหม่ และโครงสร้างการบริหารวิทยาลัย

2.4 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญที่จะใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยคัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) (Anita Gibbs, 1997) ออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา จำนวน 3 ท่าน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารวิทยาลัยชุมชน จำนวน 8 ท่าน รวมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มจำนวน 11 ท่าน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

3.1 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยโดยใช้แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 ประชากรที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ประกอบด้วยสภาวิทยาลัยชุมชน จำนวน 300 คน สภาวิชาการ จำนวน 180 คน ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน จำนวน 20 คน รวมประชากร จำนวน 500 คน

3.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545, หน้า 123 - 131) โดยใช้เกณฑ์และตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 312 คน ประกอบด้วย สภาวิทยาลัยชุมชน จำนวน 169 คน สภาวิชาการ จำนวน 123 คน และผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน จำนวน 20 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 312 คน

3.4 ผู้วิจัยส่งแบบประเมินพร้อมรูปแบบไปให้ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนแจกจ่ายแก่กลุ่มตัวอย่างพร้อมเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ไปรษณีย์และด้วยตนเอง

3.5 นำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยการใช้แบบสำรวจและการประชุมกลุ่มพบว่ามีปัญหาในการบริหารงาน 10 ด้านในระดับมาก ($4.45 \leq \bar{x} \leq 3.368$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) งบประมาณ 2) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา วิทยาลัยชุมชน 3) การเทียบโอนระดับและผลการเรียน 4) บุคลากร 5) การประกันคุณภาพ 6) ด้านแผนงานและการบูรณาการ 7) ด้านการจัดการเรียนการสอน 8) ด้านการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่นักศึกษา 9) ด้านนักศึกษา และ 10) ด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ

2. ผลการร่างรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย พบว่าการจัดองค์การของวิทยาลัยชุมชน ในประเทศไทย 7 งาน คือ 1) งานการบริหารแผนงานและงบประมาณ 2) งานความสัมพันธ์ชุมชนและเครือข่าย 3) งานการบริหารจัดการเรียนการสอน 4) งานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5)งานการบริหารการประกัน 6) งานการบริหารกิจการนักศึกษาและการบริการ 7) งานการบริหารงานวิจัย ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนมีความเหมาะสมในระดับมากทุกรายการ

3. รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ที่ผ่านประชุมสนทนากลุ่ม Focus group พบว่าวิทยาลัยชุมชนควรเป็นของชุมชน เพื่อพัฒนาแรงงานและบุคคลในพื้นที่ตามความต้องการและมุ่งพัฒนาชุมชนเป็นการบริหารงานโดยใช้วิทยาลัยเป็นฐานในการพัฒนา (SBM) (Stoner , A.F. and Wankel. C, 1986) การนำกระบวนการบริหาร POSDCORB (Tosi, H.L. and Carroll, SJ, 1982) มาใช้เป็นตัวกำกับเพื่อให้การบริหารงานในภาระงาน ทั้ง 7 งาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในแต่ละภาระงานและแต่ละส่วน ต้องมีกระบวนการบริหารควบคุมคุณภาพตามวงจร เดมมิง (PDCA) (United Nation, 1981) เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของการบริหารงานนั้น ๆ

4. ผลการประเมินการนำรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยไปใช้ พบว่า มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

5. รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนจะตอบสนองถึงสิ่งสำคัญที่วิทยาลัยชุมชนต้องการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดคือ

5.1 ปรัชญาของวิทยาลัยชุมชนที่ว่า เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิตและศักยภาพของบุคคล

5.2 วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันที่จัดการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาและตอบโจทยความต้องการของชุมชน 2) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง 3) ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนในสังคมที่ขาดโอกาส สรุปคือ วิทยาลัยชุมชนดี มีคุณภาพตามมาตรฐาน

5.3 ความต้องการของชุมชนที่มีต่อวิทยาลัยชุมชน ผู้ผ่านการศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนเป็นบุคคลที่คิดเป็น ทำเป็น มีปัญญา มีรายได้ มีศักดิ์ศรี ในชุมชนอยู่ในพื้นที่ไม่อพยพเข้าเมือง อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ตลอดจนสร้างชุมชนให้เข้มแข็งและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

5.4 ความต้องการของนักศึกษาที่มีต่อวิทยาลัย คือ มีความรู้ ทักษะ สร้างอาชีพ สร้างรายได้ มีศักดิ์ศรีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5.5 สิ่งที่ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนต้องดำเนินการ คือ สร้างความพร้อมในทุกๆ ด้าน คือพร้อมเรื่องหลักสูตร พร้อมเรื่องบุคลากร พร้อมเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ชุมชนและเครือข่าย พร้อมเรื่องระบบการบริหารวิทยาลัย พร้อมเรื่องการบริหารกิจการนักศึกษาและอำนวยความสะดวก และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก

5.6 รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ ภายใต้เงื่อนไขความสำเร็จ (ตามทัศนะของการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 11 คน) ดังนี้ 5.6.1) วิทยาลัยชุมชนต้องเป็นนิติบุคคล เพื่อความคล่องตัวในการบริหารตามความต้องการของชุมชน 5.6.2) วิทยาลัยชุมชนต้องมีการดำเนินการบริหารจัดการให้องค์กรผ่านการประเมินคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง 5.6.3) ผู้บริหารวิทยาลัย

ควรต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ประสพ ดังสรุปในภาพประกอบ
ความสำเร็จในการบริหารองค์การ 5.6.4) วิทยาลัย
ชุมชนทุกแห่งต้องให้ชุมชนนั้นๆ ร่วมเป็นเจ้าของ

รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย



ภาพประกอบ : รูปแบบการบริหาร

รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย มีการจัดการเป็น 7 ด้านคือ

1. ด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ

การบริหารด้านนี้จำเป็นต้องมีการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในชุมชน มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับแผนพัฒนาที่ได้ของสถานศึกษา และกำหนดแผนพัฒนาด้านต่างๆ ไปด้วยเช่น แผนพัฒนาการศึกษา

แผนพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน แผนพัฒนาบุคลากร เป็นต้น นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับพื้นที่ (Area Based) มีการจัดทำแผน มีคณะกรรมการตรวจสอบติดตาม กำกับ ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานให้ครบองค์ประกอบ PDCA ทั้งแผนงานและงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ด้านการบริหารความสัมพันธ์ชุมชนและเครือข่าย ในการบริหารความสัมพันธ์ชุมชนและเครือข่าย จะต้องมีการสำรวจข้อมูลการผลิตและความต้องการของตลาดและชุมชนในพื้นที่อย่างละเอียด (Supply analysis) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในวัยแรงงานอย่างชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ อย่างชัดเจน โดยการบริหารเชิงระบบเพื่อตอบสนองการสร้างชุมชนเข้มแข็ง สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างวิทยาลัยชุมชนกับสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยชุมชนกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ในพื้นที่เพื่อหาตลาดเฉพาะกลุ่ม (Niche market) ของตนเอง มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยชุมชนกับภาคธุรกิจเอกชน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการเทียบโอนผลการเรียนระดับอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับพื้นที่ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับเครือข่ายตลาดแรงงานเพื่อส่งต่อผู้จบการศึกษา มีการสร้างศูนย์ประชาสัมพันธ์ เพื่อประชาสัมพันธ์กิจการของวิทยาลัย มีการสำรวจติดตาม ตรวจสอบความต้องการทรัพยากรมนุษย์ (need Assessment Analysis) กลุ่มเป้าหมาย และการรายงานเชิงระบบ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ชุมชนและเครือข่ายให้หน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกได้รับทราบทุกปี ให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารวิทยาลัยชุมชน สร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ประสิทธิภาพ ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืน

3. ด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน

3.1 การบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน จำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรโดยมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยชุมชนมีส่วนร่วม ตอบสนองเอกลักษณ์ของวิทยาลัย ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น เปิดหลักสูตรร่วมกัน สามารถถ่ายโอนหน่วยกิตกันได้ มีการประกันคุณภาพของหลักสูตรและนำมาตรฐานวิชาชีพมาเป็นตัวตั้งในการออกแบบหลักสูตรระยะสั้น ใช้เทคโนโลยีพัฒนาการเรียนการสอนที่ทันสมัย จัดให้มีหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่เน้นวิธีปฏิบัติที่ดี (Good Practice) มีการกำกับ ติดตาม ประเมินการใช้

หลักสูตรและการเรียนการสอน ติดตามนักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเรียนการสอนร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ปัญหานักศึกษาออกกลางคัน สร้างความหลากหลายในด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ให้สะท้อนความก้าวหน้าด้านความรู้ ทักษะ คุณภาพ โดยเน้นการพึ่งพาตนเองและสร้างชุมชนเข้มแข็ง สร้างกระแสของสังคมให้นักศึกษามีทัศนคติ ในการพึ่งพาตนเอง สร้างชุมชนเข้มแข็งไม่อพยพสู่เมืองใหญ่ โดยรู้จักสังคม รู้จักตนเอง และมองโอกาส ร่วมมือกับสำนักทดสอบทางการศึกษาเพื่อจัดสอบ ตามมาตรฐานระดับอุดมศึกษาปรับบทบาทของคณาจารย์เป็นผู้ชี้แนะ และเป็นพี่เลี้ยง

3.2 การเทียบโอนระดับผลการเรียน ในการเทียบโอนระดับผลการเรียน จะต้องจัดให้มีระบบเทียบโอนอย่างหลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้ศึกษาต่อตามความต้องการ มีระบบเทียบโอนผลการเรียนที่เป็นมาตรฐานสากล สามารถเทียบโอนได้ทั้งในและต่างประเทศ มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงเพื่อเทียบโอนผลการเรียนกับประสบการณ์การทำงาน มีเครือข่ายเชื่อมโยง เพื่อเทียบโอนผลการเรียนกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น โดยมีคณะกรรมการในการเทียบโอนผลการเรียน

4. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารด้านนี้จำเป็นต้องมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาคณะบุคคลเพื่อเป็นองค์คณะในสภาวิทยาลัยชุมชนที่มีคุณสมบัติและศักยภาพในการระดมทรัพยากร มีการกำหนดเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ เปิดกว้างและประสบผลสำเร็จด้านการบริหาร มีการกำหนดเกณฑ์การสรรหาคณะบุคคลในระดับวิทยาลัย ซึ่งควรเป็นผู้มีจิตสาธารณะปลอดจากการเมือง มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ มีการกำหนดเส้นทางวิชาชีพ แก่บุคลากรตามมาตรฐานงานบุคคล กำหนดค่าตอบแทนอาจารย์พิเศษเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน ส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการแก่บุคลากรสม่ำเสมอ ส่งเสริมวิทยฐานะของอาจารย์ผู้สอนโดยใช้ระบบของวิทยาลัยชุมชนโดยตรง เพื่อสร้างแรงจูงใจ มีระบบการเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในวิทยาลัยที่มีลักษณะเฉพาะสอดคล้องเชื่อมโยงกับกระบวนการ ในการพัฒนาด้านความเป็นเลิศของผู้เรียน และเกื้อโย

กับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง มีการสร้างระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่วัดได้และเป็นธรรม มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจนเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างวัฒนธรรมยกย่องคนดี คนเก่งพึ่งตนเองได้

5. ด้านการบริหารการประกันคุณภาพ การศึกษา

5.1 การบริหารการประกันคุณภาพภายใน จำเป็นต้องดำเนินงานในรูปคณะกรรมการโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ร่วมกันวางแผนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน พร้อมการจัดทำแผนองค์การ จัดทำข้อมูลสารสนเทศตามความจริงโดยใช้ดัชนีชี้วัดของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอก ดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานในการประกันคุณภาพภายใน มีการจัดทำรายงานการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากการประกันคุณภาพภายใน และนำผลการประเมินภายในมาใช้ในกระบวนการแก้ไขปัญหาในระบบต่างๆ และบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรต่อเนื่องทุกครั้ง

5.2 การบริหารงานการประกันคุณภาพ ภายนอก จำเป็นต้องดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการเพื่อจัดเตรียมเอกสารหลักฐานตามตัวชี้วัดเพื่อรองรับการประเมินภายนอกโดยการบูรณาการดัชนีชี้วัดของหน่วยงานต่างๆ จัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ เพื่อรับการประเมินภายนอก รับการประเมินคุณภาพภายนอก และรายงานผลการประเมินภายนอกต่อสาธารณชน พร้อมทั้งนำเสนอแนะจากผลการประเมินภายนอกเป็นข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านการบริหารกิจการนักศึกษาและการบริการ

6.1 การบริหารกิจการนักศึกษาต้องมีการวางแผนการดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการจัดระบบการเก็บสถิติดินักศึกษาในทุกๆ ด้าน เช่น สถานภาพ เป้าประสงค์ ผลการศึกษาและความสำเร็จ การศึกษา จัดเก็บข้อมูลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากข้อมูลสารสนเทศในการประชุมระดับบริหารของวิทยาลัย ในเรื่องเกี่ยวกับการบริการสำหรับนักศึกษา มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการวิเคราะห์ใช้ประโยชน์ของข้อมูล

ของนักศึกษาแต่ละหลักสูตร มีการจัดทำแบบทดสอบมาตรฐานร่วมกับสำนักทดสอบทางการศึกษาเพื่อมาตรฐานของนักศึกษาระดับอนุปริญญา และ มีการทดสอบมาตรฐานในการเข้าศึกษาในหลักสูตร อนุปริญญาและมาตรฐานวิชาชีพในหลักสูตรระยะสั้น

6.2 การบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่นักศึกษา จำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาระบบการให้บริการนักศึกษา มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่นักศึกษาอย่างชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาในการ ชี้แนะแนวทางเพื่อการพึ่งพาตนเองของนักศึกษาและการสร้างชุมชนเข้มแข็ง จัดทำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา ให้ได้มาตรฐาน สำหรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ตั้งศูนย์บริการแนะแนวนักศึกษาเป็นระบบตั้งแต่แรกเข้า จนถึงจบการศึกษา มีการพัฒนาระบบเครือข่ายห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้ พัฒนาสิ่งแวดล้อม อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ด้านการอำนวยความสะดวก และการให้บริการแก่นักศึกษาอย่างรอบด้าน ตลอดจนปรับปรุง/ พัฒนาด้านการอำนวยความสะดวก และการให้บริการแก่นักศึกษาอย่างรอบด้าน

7. การบริหารงานวิจัยจำเป็นต้องมีการกำหนดภาระงานการวิจัยของสถาบันทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดตั้งศูนย์งานวิจัยของวิทยาลัยชุมชนตามเอกลักษณ์ของวิทยาลัย จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ทั้งวิจัยในชั้นเรียน และวิจัยสถาบัน จัดทำฐานข้อมูลงานวิจัย ของสถาบันเป็นเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า อ้างอิง มีการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเชื่อมโยงเกี่ยวกับงานวิจัย ส่งเสริมสนับสนุนผู้ผลิตงานวิจัยที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และนำผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินวิทยฐานะ

โดยรูปแบบนี้จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้งบประมาณ ดังต่อไปนี้

1. วิทยาลัยชุมชนต้องเป็นนิติบุคคล เพื่อความคล่องตัวในการบริหารตามความต้องการของชุมชน โดยมีชุมชนเป็นเจ้าของ เพื่อประชาชนในชุมชน

2. วิทยาลัยชุมชนต้องมีการดำเนินการบริหารในห้องปฏิบัติการผ่านการประเมินคุณภาพภายในอย่างตรงไปตรงมาอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารวิทยาลัยโดยเฉพาะผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเคยประสบความสำเร็จในการบริหาร

4. วิทยาลัยชุมชนทุกแห่งต้องให้ชุมชนนั้นๆ ร่วมเป็นเจ้าของอย่างแท้จริง

อภิปรายผล

1. สภาพปัญหาของการบริหารวิทยาลัยชุมชน 20 แห่งในประเทศไทย มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการของแรงงานและชุมชนภาพรวม มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.45-3.68 เรียงลำดับมากไปน้อยคือ 1) งบประมาณ 2) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิทยาลัยชุมชน 3) บุคลากร 4) การเทียบโอนผลการเรียน 5) นักศึกษา 6) การประกันคุณภาพ 7) การจัดการเรียนการสอน 8) การอำนวยความสะดวกและการบริการ 9) แผนงานและการบูรณาการและ 10) การบริการจัดการและภาวะผู้นำ จากผลการวิจัยจะเห็นว่าปัญหา 10 อย่างที่มีอยู่ใน ปี พ.ศ. 2551-2556 ก็ยังมีอยู่ครบจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2556) (กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2550, หน้า 2)

2. ปัญหาด้านงบประมาณ ที่พบมากลำดับแรกเนื่องจาก วิทยาลัยชุมชนมิได้เป็นนิติบุคคลทำให้ไม่มีความคล่องตัวในการบริหารสินทรัพย์งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง นอกจากนี้ สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน กำหนดกรอบการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณตายตัวเกินไปทำให้แผนงานงบประมาณถูกกำหนดให้โดยสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนส่วนกลางมิได้เกิดจากวิทยาลัยชุมชนในพื้นที่อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมมนาผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551) ปรัชญาวิทยาลัยชุมชน ที่ต้องการพัฒนาแรงงานในชุมชนทำให้ค่าเล่าเรียนถูกทำให้วิทยาลัยชุมชน ตกอยู่ในสภาพจำกัดจำเขี่ย อย่างยิ่ง แล้วเสนอว่าการบริหารงบประมาณจะได้ผลดี มีสภาพคล่องตัว ผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องจำเป็นต้องผลักดันให้วิทยาลัยชุมชนในแต่ละพื้นที่เป็นนิติบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปีพุทธศักราช 2550

3. ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิทยาลัยชุมชน เป็นปัญหาที่พบมากในลำดับที่สองคือ วิทยาลัยชุมชนยังขาดความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันอื่น รองลงมาคือหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในพื้นที่ และชุมชนยังเข้ามามีส่วนร่วมกับวิทยาลัยชุมชนน้อย ซึ่งปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับงานประเมินผลสัมฤทธิ์เชิงนโยบายของสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน (อุทัย ดุลยเกษม และคณะ, 2548, หน้า 5-16 สุเมธ แยมน์, 2551, หน้า 1 และ กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2550, หน้า 2) ที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้อาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยชุมชน เป็นสถาบัน การศึกษาที่ก่อตั้งใหม่ ก่อตั้งปี 2545 ถึงปัจจุบันประมาณ 11 ปี จึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องมีพระราชบัญญัติของวิทยาลัยชุมชนเอง เพื่อให้การบริหารของวิทยาลัยชุมชนเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

4. สภาพปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาที่พบมากเป็นอันดับสามคือ อาจารย์พิเศษได้รับค่าตอบแทนน้อย (ชั่วโมงละ 200 บาท) รองลงมาคือ ตำแหน่งอาจารย์ประจำของวิทยาลัยชุมชนเป็นตำแหน่งครูอยู่ภายใต้กฎระเบียบของคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีใช้ลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยทำให้ไม่สามารถขอตำแหน่งทางราชการเหมือนกับอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ (ตำแหน่ง ผศ. รศ. หรือ ศ.) ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่พบจากการสัมมนาผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2551, หน้า 3-5) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการจำเป็นต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก เพราะวิทยาลัยชุมชนเป็นของชุมชนในท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่ด้อยโอกาส ซึ่งต้องใช้คณาจารย์ผู้สอนที่เป็นอาจารย์พิเศษมากโดยเฉพาะภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนั้นค่าตอบแทนจึงควรเหมาะสมกับสถานภาพ สิ่งที่ผู้บริหารโดยเฉพาะระดับปฏิบัติการในพื้นที่ควรมีการหาทรัพยากรส่วนนี้มาสนับสนุนนอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดินที่วิทยาลัยชุมชนได้รับนั้นก็คือ

การระดมทรัพยากรในท้องถิ่นหรือภูมิภาค หรือวิสาหกิจขนาดใหญ่

5. สภาพปัญหาการเทียบโอนผลการเรียน ปัญหาที่พบมากเป็นลำดับที่สี่ คือ เกณฑ์ การเทียบโอน ผลการเรียนทั้ง 3 ระบบคือ ในระบบ นอกระบบและ ตามอัธยาศัย ยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและระบบการ เทียบโอนผลการเรียนจากประสบการณ์เป็นคุณวุฒิ ยังไม่ชัดเจน (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2551) ในปัญหานี้ทางสำนักบริหารงาน วิทยาลัยชุมชนต้องมติดนกรรมการโดยเฉพาะ เพื่อเทียบ โอนผลการเรียนของนักศึกษาทุกระบบทุกประเภท และ ต้องมีเกณฑ์ชัดเจนเพื่อสะดวกแก่นักศึกษาและบุคคล ทั่วไปให้สอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัยชุมชน

6. สภาพปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษา ปัญหาที่พบ เป็นลำดับที่ห้า คือ กลุ่มเป้าหมายที่จะมาเรียนใน วิทยาลัยชุมชน วิทยาลัยชุมชนเองไม่ได้กำหนดเป้าหมาย ที่ชัดเจน รองลงมาคือ เป้าหมายของนักศึกษาไม่นำ ความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพและมาตรฐานของนักศึกษา แตกต่างกัน สอดคล้องกับการรายงานการสังเคราะห์การ ประเมินผลสัมฤทธิ์เชิงนโยบายของการจัดตั้งวิทยาลัย ชุมชน (อุทัย ฤทธิธรรม และคณะ, 2548 หน้า 3-4) ที่ วิทยาลัยชุมชนที่จัดตั้งขึ้นต้องกำหนดเป้าหมายของ นักศึกษาชัดเจน แต่สภาพปัญหาเหล่านี้ผู้บริหารต้อง คำนึงถึงเป็นอย่างแรกเพราะปรัชญาและหลักการของ วิทยาลัยชุมชน (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2547 หน้า 4-5) สรุปว่าต้องเปิดกว้างเข้าถึงง่าย มีหลักสูตร หลากหลาย ตอบสนองต่อชุมชน เสียค่าใช้จ่ายน้อย และ ต้องบริการแก่นักศึกษาในวัยแรงงาน ผู้ด้อยโอกาส ทางการศึกษา จึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษา ดังกล่าว จากการสัมภาษณ์ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับ ปริญญาเอก จากวิทยาลัยชุมชนประเทศสหรัฐอเมริกา ท่านระบุว่าวิทยาลัยชุมชนที่นั่นมีหลักสูตรยาวกรอ อยากร ะเริ่ม อยากรหยุดเมื่อไหร่ก็ได้ไม่มีขอบเขตจำกัด

7. สภาพปัญหาด้านการประกันคุณภาพ ผลงานวิจัยที่พบที่มีปัญหามากเป็นลำดับที่หกคือ การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามภาพการ ประกันคุณภาพมีตัวชี้วัดมากเกินไปปฏิบัติตามได้ยาก รองลงมาคือ การให้เกรดของนักศึกษาในแต่ละวิทยาลัย ไม่มีมาตรฐานส่งผลต่อการประกันคุณภาพและอาจารย์ พิเศษวิทยาลัยชุมชนยังไม่มีระบบการประกันคุณภาพใน

ด้านนี้จะเห็นได้ว่าระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นภาระงานที่ผู้บริหารวิทยาลัยต้องเป็นผู้ดำเนินการ เปลี่ยนแปลงให้ระบบต่างในองค์กรขับเคลื่อนไปด้วย คุณภาพผ่านการประเมินจึงจะเป็นที่ยอมรับของ สาธารณชน ดังที่ วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพ (ตรี นาด กลิ่นชื่น, 2547, หน้า 165) พบว่ามีการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพต้องผ่านการประเมินคุณภาพภายในและ ภายนอกจึงจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

8. สภาพปัญหาด้านการจัดการการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านนี้เป็นลำดับที่เจ็ดคือ สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนไม่ได้ใช้ข้อมูลความ ต้องการของพื้นที่เป็นที่ตั้งในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ อาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่ไม่ เคยมีประสบการณ์การสอนในระดับอุดมศึกษาและ กระบวนการอนุมัติหลักสูตรใหม่ไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2551) ซึ่งสภาพ ปัญหาของการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยชุมชน สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนเป็นผู้อนุมัติหลักสูตรการ เรียนการสอนหลักสูตรส่วนใหญ่ส่วนกลางเป็นผู้กำหนด จึงทำให้เกิดปัญหาว่าไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน จึงทำให้เกิดปัญหาว่าข้อมูลในพื้นที่ต่างๆ ส่วนกลางไม่ได้ ใช้ข้อมูล จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นเพราะบริบทของวิทยาลัย ชุมชนแตกต่างกันสภาพพื้นที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องระดับ บริหารของวิทยาลัยชุมชนเป็นนิติบุคคลเพื่อความ คล่องตัวของการบริหารจัดการ

9. สภาพปัญหาการอำนวยความสะดวกและ การบริการ ปัญหาที่พบมากลำดับที่แปดคือระบบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยชุมชนไม่ได้ใช้อย่างเต็มที่ที่ รองลงมาคือกระบวนการที่จำเป็นสำหรับ การพัฒนา ศักยภาพของนักศึกษาเช่น การเขียนรายงาน การใช้สื่อ สาธารณะ และภาษาต่างประเทศเป็นต้น การทดสอบวัด มาตรฐานความพร้อมและศักยภาพของนักศึกษายังไม่ ครบถ้วน สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่พบของการสัมมนา ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551) โดยมีข้อเสนอแนะว่า วิทยาลัยชุมชนต้องจัดทำหลักสูตรการพัฒนา ศักยภาพ ของนักศึกษาให้ได้มาตรฐานสำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษา และประเด็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาลัยชุมชนต้องให้ความสำคัญเพราะอาจารย์ที่ปรึกษาต้องยึดหลักเป็นที่พึ่งพิงได้ทุกเรื่อง เป็นที่ปรึกษาซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

10. สภาพปัญหาด้านแผนงานและการบูรณาการ เป็นปัญหาที่พบมากเป็นลำดับที่เก้าคือ แผนงานทุกแผนงานถูกกำหนดมาจากสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนโดยวิทยาลัยแต่ละแห่งมีส่วนร่วมอย่างจำกัด รองลงมาคือ วิทยาลัยชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับแผนยุทธศาสตร์และผู้บริหารและบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต่ำ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วน (สำนักรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน สมศ., 2548, หน้า ก-ง) ที่วางแผนพัฒนาระบบการบริหารจัดการแผนงานต้องสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเนื่องจากการที่วิทยาลัยต่างๆไม่ได้มีส่วนในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารงาน เพราะส่วนกลางเป็นผู้กำหนดเสียเอง ซึ่งทำให้แผนยุทธศาสตร์ไม่ได้เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่และประเด็นการกำหนดคุณภาพภายนอกจาก สมศ. จึงน่าจะเป็นผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายให้เป็นไปตามปรัชญาของวิทยาลัยชุมชนเพราะ ต้องได้รับการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานภายนอกที่มีมาตรฐาน

11. สภาพปัญหาการบริหารจัดการและการระดมทุน สภาพปัญหานี้เป็นปัญหาเรื่องอำนาจในการกำกับดูแลควบคุมและอนุมัติงบประมาณเป็นอำนาจของส่วนกลางผู้อำนวยความสะดวกไม่มีอำนาจจึงทำให้เกิดสภาพปัญหาของความคล่องตัวในการบริหารการจัดการ สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของวิทยาลัยชุมชนทั่วไป (วิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู, 2547, หน้า 16) กล่าวถึงสภาพความไม่คล่องตัวในการบริหารการจัดการ ดังนั้นวิทยาลัยชุมชนต้องคำนึงถึงหลักการของวิทยาลัยชุมชนเป็นวิทยาลัยที่สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนต้องมีส่วนร่วมแสดงความเป็นเจ้าของในท้องถิ่นของตัวเอง ดังนั้นการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องกระจายอำนาจลงสู่วิทยาลัยชุมชนในแต่ละพื้นที่อย่างจริงจังตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และหลักการบริหารตามโครงสร้าง (สำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชน, 2547, หน้า 25)

12. รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชน ผู้วิจัยนำเสนอโดยการนำปรัชญาและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยชุมชน มาประยุกต์ใช้กับระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพโดยใช้หลักการของการบริหารโดยใช้สถานศึกษาในการพัฒนา (SBM) งานที่ผู้บริหารต้องทำ (POSDCORB) (กู๊ดและเออร์วิคต์ อ่างใน ปรัชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2544, หน้า 81 - 82) กระบวนการบริหารงานคุณภาพวงจรเดมมิ่ง (PDCA) (เอริการ์ด เดมมิ่ง, 1950) ในแต่ละด้านเพื่อแก้ปัญหาการบริหารวิทยาลัยชุมชนและการไม่ผ่านการประกันคุณภาพโดยการแบ่งการบริหารตามโครงสร้างหลักของวิทยาลัยชุมชน (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2547, หน้า 23-25) และการจัดการบริการการศึกษาระดับอุดมการณ์ศึกษาแนวใหม่ (มานิตย์ บุญประเสริฐและคณะ, 2546, หน้า 11-17) ไว้ 7 ด้านคือ 1) ด้านแผนงานและงบประมาณ 2) ด้านความสัมพันธ์ชุมชนและเครือข่าย 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนและวิชาการ 4) ด้านทรัพยากรมนุษย์ 5) ด้านการประกันคุณภาพ 6) ด้านการบริหารกิจการนักศึกษาและความอำนวยความสะดวก 7) ด้านการบริหารงานวิจัย ซึ่งผ่านการประชุมอนุมัติโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 คน จึงได้รับการประเมินจากผู้บริหารและคณะกรรมการสภาอาจารย์และสภาวิทยาลัย 320 คน ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้งภาพรวมและในแต่ละด้าน จึงอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริงและสามารถพัฒนาแรงงานหรือผู้อยู่ในชุมชนให้สามารถพัฒนาอาชีพของตนเอง ดำรงชีวิตและพัฒนาชุมชนได้ บรรลุวัตถุประสงค์แต่เนื่องจาก แต่ละวิทยาลัยชุมชนมีความแตกต่างในเชิงสิ่งแวดล้อมและธุรกิจชุมชนที่แตกต่างกันจึงควรนำไปทดลองใช้ในวิทยาลัยชุมชนที่มีขนาดแตกต่างกัน ว่ามีรายละเอียดในการพัฒนาหรือความสามารถประสบความสำเร็จแตกต่างกันอย่างไร วิทยาลัยชุมชนนี้มีพร้อมสามารถนำไปทดลองใช้แล้วศึกษาสัก 1-4 เดือน แล้วจะทำให้วิทยาลัยชุมชนได้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาของตนเองเป็นอย่างดี เนื่องจากรูปแบบนี้สกัดจากรูปแบบการบริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพที่มีประสิทธิภาพสถานศึกษานาดกลางขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จระดับชาติจึงเชื่อถือได้ (ตรีนาด กลิ่นชื่น 2547, บทคัดย่อ)

13. รูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย มีผู้วิจัยนำเสนอจะบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้เงื่อนไข คือการที่วิทยาลัยชุมชนต้องเป็นนิติบุคคลและเป็นของชุมชนอย่างแท้จริง โดยผู้อำนวยการวิทยาลัยต้องคัดเลือกจากผู้ประสบความสำเร็จในการบริหาร รวมถึงต้องมีการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องทุกปีทั้งนี้เพราะ ปัจจุบันวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งเป็นแค่สาขาของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยชุมชน ที่มาจัดตั้งที่จังหวัดต่างๆจึงไม่มีอำนาจในการบริหารงาน เงิน และคน ประกอบกับการขาดการช่วยเหลือจากชุมชนในด้านการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรพื้นฐานและเงิน ทำให้การดำเนินการบริหารวิทยาลัยชุมชนค่อนข้างลำบาก ประกอบกับผู้บริหารไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การสู่การประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกให้ผ่านเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และองค์การประเมินอื่นๆ ด้วยเหตุนี้คณะผู้เชี่ยวชาญจึงนำเสนอเงื่อนไขเหล่านี้ ว่าเป็นความจำเป็นที่วิทยาลัยชุมชนต้องมีการประกอบกับการประกันคุณภาพภายในเป็นการประเมินองค์การเพื่อการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องเช่นนี้อย่างต่อเนื่อง องค์การก็จะได้รับการพัฒนาอยู่อย่างสม่ำเสมอ บรรลุประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพจนสามารถผ่านการประกันคุณภาพได้แน่นอน (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาขององค์การมหาชน, 2546, หน้า 34 กฤษณพงศ์ กิริติกร, 2551, หน้า 2 และมานิต บุญประเสริฐ และคณะ, 2546, หน้า 8)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในระดับนโยบาย

1.1 คณะกรรมการวิทยาลัยชุมชนระดับชาติต้องสนับสนุนและผลักดันให้คณะกรรมการอุดมศึกษาอนุมัติให้วิทยาลัยชุมชนในแต่ละแห่งที่เปิดทำการสอนอยู่ในประเทศไทยเป็นนิติบุคคลและให้ชุมชนเป็นเจ้าของวิทยาลัยชุมชนโดยให้ร่วมมือกับบริษัทเอกชนหรือหน่วยงานเอกชนในพื้นที่สนับสนุนพัฒนา แรงงานในชุมชนเพื่อป้องกันการอพยพย้ายถิ่นเข้าไปในเมืองใหญ่ แรงงานในพื้นที่เหล่านี้จะได้อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีในชุมชน ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง

1.2 สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนต้องบริหารจัดการให้วิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งมีการประกันคุณภาพภายในโดยการนำดัชนีชี้วัดการประกันคุณภาพมาประยุกต์ในแผนปฏิบัติการประจำปี แล้วดำเนินการรณรงค์ให้บุคคลากรในวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งนำมาดำเนินการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนส่งผลให้ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารในระดับปฏิบัติการเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงด้านการบริหารวิทยาลัยชุมชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 กรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนในฐานะผู้วางนโยบายจะต้องผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยชุมชนโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสนองตอบต่อความเข้มแข็งและยั่งยืนของชุมชนในอนาคต และอีกประเด็นที่องค์คณะบุคคลในสภาวิทยาลัยชุมชนต้องคำนึงถึง คือ การขับเคลื่อนการทำงานที่ตอบสนองต่อปรัชญา หลักการของวิทยาลัยชุมชนคือการทำงานเชิงโครงการพัฒนา หรือเชิงพื้นที่ร้อยละ 20 ส่วนอีกร้อยละ 80 เป็นการจัดฝึกอบรมบริการวิชาการในประเด็นการบริหารที่เน้นสถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนาชุมชน, ใช้หลักธรรมาภิบาล และการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)

2.2 สภาวิชาการวิทยาลัยชุมชนเป็นองค์คณะบุคคลที่มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อเสนอแนะแก่สภาวิทยาลัยชุมชนและผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนในด้านวิชาการ โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ดังนั้นเรื่องการจัดหลักสูตรจำเป็นต้องจัดหลักสูตรตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย คือ ประชากรวัยแรงงานและผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา คนที่ไม่มีโอกาสเรียนต่อ คนว่างงาน คนที่อยากเปลี่ยนงาน ผู้ประกอบการย่อย คนที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่โอกาสใหม่ ที่ทำให้มีชีวิตดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นการเปิดหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรอนุปริญญา หรือการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักสูตรที่เหมาะสม คือ สามารถสร้างตัว สร้างโอกาส สร้างอาชีพ สร้างความเป็นอยู่ที่ดี สร้างศักดิ์ศรีให้แก่ผู้เรียน ตอบสนองปรัชญาของวิทยาลัยชุมชน และเป็น

ทางเลือกหลากหลายให้กับนักศึกษา จะส่งผลต่อชุมชนที่เข้มแข็งต่อไป

2.3 สภาวิทยาลัยชุมชนควรคัดเลือกผู้ที่เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน จากผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้ที่เคยประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การโดยเป็นการจัดการให้วิทยาลัยชุมชนผ่านการประเมินคุณภาพภายใน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการแก่นักศึกษารวมถึงอาคารสถานที่ให้มีประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญที่สุดคือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือโดยเฉพาะความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เพื่อสร้างคุณภาพขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรวิจัยบทบาทของวิทยาลัยชุมชนในการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

3.2 ควรวิจัยที่สร้างตัวชี้วัดเฉพาะที่เป็นเลิศตามปรัชญาการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน

3.3 การศึกษาค้นคว้าเกณฑ์และตัวชี้วัดความสำเร็จที่เหมาะสมสำหรับการบริหารองค์การเฉพาะของวิทยาลัยชุมชนเพื่อประโยชน์ในการ

3.4 การทดลองในสนามหรือการวิจัยกึ่งทดลอง (Field—Experimental Research or Quasi Experimental Research) ของรูปแบบการบริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

ภุชณพวงศ์ กิรติกร. (2551). ตามรอยวิทยาลัยชุมชนในมุมมองของดร.ภุชณพวงศ์ กิรติกร. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2551, จาก <http://202.29.93.22/20070426.htm>

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). ผลการประชุมสัมมนาผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดรินาด กลิ่นชั้น. (2547). รูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา : พหุกรณีในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2544). วิทยาลัยชุมชน : สถาบันอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2544). วิทยาลัยชุมชน : สถาบันอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา เล่มที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

นพ ศรีบุญนาค. (2540). แนวความคิดและเทคนิคเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมองค์การ. ปีที่ 7, ฉบับที่ 4 (ธ.ค.-ม.ค. 2541), น. 12-18. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู. (2547). คู่มือการบริหารหน่วยจัดการศึกษา. หนองบัวลำภู : สำนักงานวิทยาลัยชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู.

วุฒิชัย ธนาพงศธร, เอกธิป สุขวาริ, กัลญา โอภาสเถียร. (2552). รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อกำกับติดตามการจัดการอุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐานการอุดมศึกษาและกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา: เพื่อคุณภาพการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. (2545). ระบบการบริหารวิทยาลัยชุมชน กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. (2545). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการสำหรับวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2545*.
 กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. (2547). *แนวทางการบริหารการจัดการวิทยาลัยชุมชน*. กรุงเทพฯ : สำนัก
 บริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- เสรี พงศ์พิศ. (2551). *ยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ.
- อมรา วงศาพิชญ์. (2541). *การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนา
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย ดุลยเกษม และคณะ. (2548). *รายงานการสังเคราะห์การประเมิน (ฉบับสมบูรณ์) สัมฤทธิ์ผลเชิงนโยบายของ
 การจัดตั้งวิทยาลัยชุมชน*. สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการ
 อุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

- Anita Gibbs. (1997). Focus Groups. In *Social Research Update* (Issue19). Surrey: UNIS.
- Krejcie, R.V.and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3).
- Stoner, A.F. and Wankel. C, (1986). *Management*. (3d.ed). New Delhi : prentice – Hall Privated.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- United Nation. (1981). *Development of international economic and social affairs: Popular Participation as a strategy for promoting community level action and national Development report of the meeting or the adhoc group of experts held at UN*. Midquarter from May 22-26, New York: United Nation.