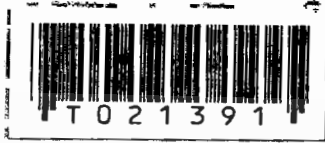


สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

A STUDY OF ADMINISTRATORS' OPINIONS TOWARDS
ADMINISTRATIVE PROCESS, DEPARTMENT OF
VOCATIONAL EDUCATION



นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์
MRS. CHITRAPORN KANJANAPIBOON

หนังสืออ้างอิง
ห้ามนำออกนอกห้องสมุด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสุครปริญญาศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2537

ISBN 974-596-828-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 21391
วัน, เดือน, ปี 1.9.ก.ย. 2537

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อใช้ภายใน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STUDY OF ADMINISTRATORS' OPINIONS TOWARDS
ADMINISTRATIVE PROCESS, DEPARTMENT OF
VOCATIONAL EDUCATION**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

1994

ISBN 974-596-828-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
นักศึกษา	นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ผศ. ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. ศิริพรธม ชุมมม ดร. เตือนจิตต์ จิตต์อารี
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2537

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา โดยใช้ POSDCoRB Model ตามทฤษฎีของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick รวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนาจการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน นอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ อายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิสถิตของผู้บริหารสถานศึกษา กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้านดังกล่าวข้างต้น โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 148 คน และผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน ในกรมอาชีวศึกษา จำนวน 83 คน รวมทั้งสิ้น 231 คน คิดเป็นร้อยละ 88.84 ของจำนวนประชากรที่ศึกษา ในปีงบประมาณ 2535 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC* (Statistical Package for the Social/Sciences/Personal Computer Plus) เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วย t-test และ F-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่วนรวมผู้บริหารมีความเห็นว่า กรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงาน ในภาพรวม และด้านการวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน การจัดงบประมาณและการเงิน อยู่ในระดับมาก และมีเพียงด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือบริหารงานบุคคล ที่ผู้บริหารเห็นว่า กรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การจัดงบประมาณและการเงิน การจัดองค์การ การประสานงาน การเสนอรายงานและการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นภายในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร วุฒิสถุสศ กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ปราบกฏดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน สถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคที่ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวม และในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาแตกต่างกัน ในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และตั้งแต่ 5 - 10 ปี ตามลำดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิสถุสศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาแตกต่างกัน ในด้านการจัดองค์การ และการจัดงบประมาณและการเงิน โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่า กลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิสถุสศสูงกว่าปริญญาตรี
4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดกองสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวม และในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก และการประสานงาน โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ กองการศึกษาอาชีพ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองวิทยาลัยเทคนิค ตามลำดับ

Thesis Title	A Study of Administrators' Opinions towards Administrative Process, Department of Vocational Education
Student	Mrs. Chitraporn Kanjanapiboon
Thesis Advisor	Assist. Pro. Dr. Ravewan Shinatrakool
Thesis Co-advisors	Dr. Siripan Chumnum Dr. Tuanjit Jitaree
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	Industrial Education, King Mongkut's Institute of technology Ladkrabang
Year	1994

ABSTRACT

The purpose of this survey research was to study the opinions of Vocational College and Department of Vocational Education administrators toward administrative process at Department of Vocational Education by using POSDCoRB Model. The components of the administrative process were planning, organizing, staffing, directing, co-ordinating, reporting, and budgeting. The study also compared the administrators' opinions toward the administrative process in each variable such as age, experience in their position, highest degree earned, college division, and institutional group.

The data were conducted among 148 Vocational College administrators and 83 Department of Vocational Education administrators. The research instrument was a questionnaire with a rating scale. The data analysis was computed by SPSS/PC* program. The statistical methods such as percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test were used.

Research Findings : Most administrators had their opinion scores of each component in a high level except staffing in a low level. It was found that the scores of components from high to low levels were planning, directing, budgeting, organizing, co-ordinating, reporting, and staffing, respectively.

Moreover, the study implied significantly that the total and each opinion scores of Vocational College administrators on administrative process were higher than those in Department of Vocational Education. Base on the total and each scores on administrative process, it was found that

1. Vocational College administrators who were in the various years of age categories and Institutional Groups had no significantly different total and each opinion scores on administrative process.

2. Vocational College administrators who had various years of experienced in their position had significantly different opinion scores on staffing. Vocational College administrators who had less than 5 years of experience in their position had highest opinion scores, while those who had 5 to 10 years of experience in their position had the least opinion scores.

3. Vocational College administrators who earned various degrees had significantly different opinion scores on organizing and budgeting. Vocational College administrators who earned bachelor's degrees had higher opinion scores than those who earned higher degrees.

4. Vocational College administrators who were under various College Division had significantly different opinion scores on planning, organizing, staffing, directing, and co-ordinating. Vocational College administrators who were under Agricultural College Division had highest opinion scores, while those who were under Technical College Division had the least opinion scores.

IV

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ทั้งนี้เพราะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจากบุคคลหลาย ๆ ท่านที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ให้ความช่วยเหลือในการค้นคว้าและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่ามีประโยชน์ในระดับหนึ่ง นับตั้งแต่อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาทิ ผศ. ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล ดร. เตือนจิตต์ จิตต์อารี และ ดร. ศิริพรณม ชูมมู และกรรมการสอบ ผศ. ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ ดร. รัชเนีย พรตพานิช โดยเฉพาะประธานกรรมการสอบ รศ. ดร. เมธี บิลันธนานนท์ ซึ่งผู้วิจัยไม่อาจกล่าวได้ว่า ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งประทับใจมากเพียงใด จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพรักเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม รศ. ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และคณาจารย์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ให้การอบรม สั่งสอนวิชาความรู้และช่วยสร้างประสบการณ์ ตลอดจนระยะเวลาของการศึกษาตามหลักสูตร รวมทั้งเจ้าหน้าที่งานบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและบริการในทุก ๆ เรื่องเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอธิบดีกรมอาชีวศึกษา (นายบุญเทียม เจริญยิ่ง) และผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ (นายอัมพร ภักดีชาติ) ซึ่งตระหนักถึงประโยชน์ของงานวิจัย โดยอนุญาตให้ผู้วิจัย ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา รวมทั้งผู้อำนวยการกอง ที่กรุณาให้ความร่วมมือ ในการตรวจ และตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรของกรมอาชีวศึกษาทุกท่านที่มีส่วนให้ความอนุเคราะห์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ในท้ายที่สุด ผู้วิจัยวันที่จะกล่าวไม่ได้ก็คือ ผู้ให้ทุนสนับสนุนในการศึกษาตลอดหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นผู้ที่เสียสละอย่างยิ่ง และยังเป็นผู้ให้กำลังใจ เอื้ออาทรแก่ผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอตลอดมา นั่นคือ นายทรงธรรม กาญจนพิบูลย์ และผู้ที่รอคอยความสำเร็จครั้งนี้ด้วยอีกบุคคลหนึ่ง ก็คือ เด็กหญิงทิพารี กาญจนพิบูลย์ ซึ่งผู้วิจัยจะระลึกไว้ในความทรงจำตลอดไป

จิตราพร กาญจนพิบูลย์

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญแผนภูมิ.....	XVI
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	8
เชิงอรรถ.....	10
2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	12
ประวัติและความเป็นมาของกรมอาชีวศึกษา.....	12
การบริหาร.....	21
ความสำคัญของการบริหารการศึกษา.....	22
กระบวนการบริหารงาน.....	24
การวางแผน.....	29
การจัดองค์การ.....	33
การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล.....	36
การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก.....	41
การประสานงาน.....	44
การเสนอรายงาน.....	48
การจัดงบประมาณและการเงิน.....	50
เชิงอรรถ.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า.....	80
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย.....	89
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล.....	90
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	91
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการ บริหารงานของกรมอาชีวศึกษา.....	97
ก. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ กรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและ ในแต่ละด้าน.....	98
ข. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและ ในแต่ละด้าน.....	111
ค. ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อกระบวนการ บริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและ ในแต่ละด้าน.....	124
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ กรมอาชีวศึกษา.....	137
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	150
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน ศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวม และ ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง วุฒิสถูที่สุด กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษามาตร.....	151

VII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน ศึกษา จำแนกตามกลุ่มอายุ.....	151
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.....	153
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน ศึกษา จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์.....	153
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.....	156
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มวุฒิสูงสุด.....	156
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4.....	158
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด.....	159
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5.....	169
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มอาชีพศึกษาภาค.....	169
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6.....	171
5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	172
ตอนที่ 1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..	174
ตอนที่ 2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรม อาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน.....	175
ตอนที่ 3. สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหาร งานของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน.....	183
ตอนที่ 4. สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง วุฒิสูงสุด กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีพศึกษาภาค.....	183

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน.....	185
อภิปรายผล.....	187
ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้.....	223
ข้อเสนอแนะ.....	224
ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนา.....	224
ข้อเสนอแนะ เพื่อการวิจัย.....	231
เชิงอรรถ.....	232
บรรณานุกรม.....	240
ภาคผนวก.....	249
ประเภทสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามเขตการศึกษา และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค.....	250
หนังสือในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	256
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	264
ประวัติผู้วิจัย.....	274

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหน่วยงานระดับกอง และผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกองเจ้าสังกัดและกลุ่มอาชีวศึกษาภาค.....	78
2 แสดงกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหน่วยงาน ระดับกอง และผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกองเจ้าสังกัดและกลุ่มอาชีวศึกษาภาค.....	79
3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา.....	86
4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่นำส่งและได้รับคืน จำแนกตามกลุ่มประชากร.....	87
5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่เป็นผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา.....	92
6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา.....	93
7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	94
8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา.....	96
9 สรุปผล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน...	98
9.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผน.....	99
9.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดองค์การ.....	100
9.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านกรจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล.....	101
9.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก.....	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
9.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการประสานงาน.....	103
9.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มี ต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการเสนอรายงาน.....	104
9.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดงบประมาณ และการเงิน.....	105
10 สรุปผล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและ ในแต่ละด้าน.....	111
10.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผน.....	112
10.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดองค์การ.....	113
10.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล.....	114
10.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ.....	115
10.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการประสานงาน.....	116
10.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการเสนอรายงาน.....	117

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
10.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดงบประมาณและการเงิน.....	118
11 สรุปผล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวม และ ในแต่ละด้าน.....	124
11.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผน.....	125
11.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดองค์การ.....	126
11.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล.....	127
11.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ.....	128
11.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการประสานงาน.....	129
11.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการเสนอรายงาน.....	130
11.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดงบประมาณและการเงิน.....	131

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและ ในแต่ละด้าน..... 137
12.1	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการวางแผน..... 138
12.2	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดองค์การ..... 139
12.3	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดวางตัวบุคคล หรือการบริหารงานบุคคล..... 140
12.4	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวินิจฉัยสั่งการ หรือการอำนวยการ..... 141
12.5	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการประสานงาน..... 142
12.6	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการเสนอรายงาน..... 143
12.7	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดงบประมาณ และการเงิน..... 142
13	สรุปผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการ บริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและ ในแต่ละด้าน..... 152
14	สรุปผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการ บริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและ ในแต่ละด้าน..... 152

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14.1 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนก ตามกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการจัดวางตัวบุคคล หรือการบริหารงานบุคคล.....	155
15 สรุปผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการ บริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน.....	157
16 สรุปผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการ บริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในภาพรวมและ ในแต่ละด้าน.....	159
16.1 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนก ตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในภาพรวม.....	160
16.2 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนก ตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในการวางแผน.....	161
16.3 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนก ตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในการจัดองค์การ.....	162
16.4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนก ตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในด้านการบริหารงานบุคคล.....	162
16.5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนก ตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในด้านการอำนวยการ.....	162
16.5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนก ตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในด้านการประสานงาน.....	162

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

17 สรุปผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการ
บริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มอาชีวศึกษามภาค ในภาพรวมและ
ในแต่ละด้าน..... 170



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา.....	15
2	แสดงการสร้างแบบสอบถาม.....	84
3	แสดง โครงสร้างและลักษณะของแบบสอบถาม.....	85



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีภาคเกษตรกรรม เป็นพื้นฐานเศรษฐกิจมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เพราะมีทรัพยากรและสภาพทางธรรมชาติที่เอื้ออำนวยต่อการเกษตร ผลผลิตทางภาคเกษตรของไทยได้รับการพัฒนา จนเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ทั้งการบริโภคภายในประเทศและการส่งออก แต่ปัจจุบัน โครงสร้างเศรษฐกิจของไทยได้เปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาภาคเกษตรแต่เพียงอย่างเดียว มาเป็นการพึ่งพาผลผลิตจากการอุตสาหกรรมและบริการบนพื้นฐานของการเกษตรที่ทันสมัย และเข้มแข็งมากขึ้น เป็นผลให้โครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป

ในระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมา การขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยอยู่ในระดับสูง มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยประมาณ 11 เปอร์เซ็นต์ ต่อปี ด้านการส่งออกนับเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา และนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ประเทศ ซึ่งมีอัตราการขยายตัวโดยเฉลี่ยมีสูงถึงร้อยละ 27 ต่อปี นับได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เศรษฐกิจของประเทศไทยขยายตัวอย่างรวดเร็ว จากแนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจในทศวรรษหน้า ประเทศไทยเริ่มกำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศ โดยรัฐบาลได้มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาระบบเศรษฐกิจจากระบบเกษตรกรรมไปสู่ระบบกึ่งอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Country) หรือ "NIC"

การที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สภาวะความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ หรือ "NIC" นั้น มีข้อจำกัดหรือคุณสมบัติหลายประการ สรุปเป็นภาพรวมได้ คือ ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจที่ดี ทั้งของประเทศและของประชาชน โดยได้รับจากงานด้านอุตสาหกรรมเป็นหลัก ภายใต้เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ที่พึ่งตนเองถึงกว่ากึ่งหนึ่ง อันส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งการศึกษา สาธารณสุข ความปลอดภัยและการประกันสังคม จากเวลาที่ผ่านมา ภาพความเจริญเติบโตทางด้านอุตสาหกรรมที่เอื้อต่อเศรษฐกิจ ก็เป็นเข็มทิศที่ชี้บอกความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ของไทยมาโดยตลอด

นับตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ.2530 เป็นต้นมา ประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงมาก ทั้งนี้ มีภาคอุตสาหกรรมเป็นตัวนำในการขยายตัว ในช่วงปี พ.ศ.2531 สัดส่วนผลผลิตภาคอุตสาหกรรมสูงถึงร้อยละ 23 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ มูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม มีมูลค่าถึงครึ่งหนึ่งของการส่งออกทั้งหมด² โครงสร้างเศรษฐกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงและขยายตัวต่อเนื่องอย่างเห็นได้ชัดในขณะที่ภาคเกษตรกรรมเริ่มลด โดยเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงส่วนหนึ่ง เป็นผลจากโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard) ซึ่งถือเป็นสัดส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการเริ่มเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ของไทย และการพัฒนาประเทศให้ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ดังกล่าว ย่อมหมายถึง การขยายตัวของสิ่งก่อสร้าง สิ่งอำนวยความสะดวก (Infra Structure) และสาธารณูปโภคต่าง ๆ เป็นอันมากจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน โดยเฉพาะกำลังคนในระดับช่างเทคนิค (Technician) ระดับช่างฝีมือ (Skilled Labor) และระดับกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled) ในสาขาอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ตลอดจนธุรกิจบริการ บริการต่าง ๆ และในขณะเดียวกันก็ยังคงมีปัญหการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ อาชีวศึกษาในบางสาขาวิชา ซึ่งเป็นปัญหาด้านคุณภาพของกำลังคนระดับกลาง อันเป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความต้องการกำลังคน ซึ่งรัฐได้เล็งเห็นและพยายามแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ในสาขาต่าง ๆ นี้เช่นกัน ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาอาชีวศึกษาที่ได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาติดต่อกันมาเป็นระยะ ๆ โดยมีระยะเวลาสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มุ่งเน้นความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคมและเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาไว้ชัดเจน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน สาขาวิชาชีพต่างๆในระดับกลาง และระดับสูงให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ³

ต่อมาคณะรัฐมนตรีของนายอานันท์ ปันยารชุน ได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ ในวันพฤหัสบดีที่ 4 เมษายน 2534 ด้านนโยบายสังคม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยยึดหลักของคุณธรรมและจริยธรรม และเร่งรัดการแก้ไขปัญหาสังคม อย่างจริงจัง จึงกำหนดนโยบายไว้หลายประการ ประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ปรากฏตามนโยบายข้อที่ 9

มุ่งปรับปรุง ระบบการศึกษาให้สามารถพัฒนาศักยภาพมนุษย์ รวมทั้งด้าน จริยธรรมและคุณธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ โดยพัฒนา หน่วยงานทางการศึกษาในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ให้มีความ คล่องตัวในการบริหารการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม⁴

จากสภาพปัจจุบันของปัญหาและแนวนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาคือความต้องการ ด้านกำลังคนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพดังกล่าวข้างต้น ย่อมเป็นที่ประจักษ์ว่า การศึกษาจะเป็น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมืออันสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพคน ไม่มีเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีอื่นใดที่จะใช้พัฒนาคุณภาพคน ได้ดีงามและมีประสิทธิผล ไปกว่าการให้การศึกษา⁵ จึงกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนา ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง การจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนของประเทศเป็นการวางรากฐานของการพัฒนาทั้งมวล การศึกษาที่ดี คือ การศึกษาที่จัด ได้ตรงกับสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม⁶

เนื่องจากกรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในภาครัฐบาลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ในรูปของการจัดการศึกษาทางวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง ให้สนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในหลายสาขาวิชาชีพ มากกว่าร้อยละ 50 ของกำลังคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปี⁷ ซึ่งในปีงบประมาณ 2533 กรมอาชีวศึกษาได้จัดการศึกษาวิชาชีพ หลักสูตรปกติระดับต่าง ๆ ทุกประเภทวิชา รวมจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 218,599 คน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ ทุกประเภทวิชา รวมจำนวนผู้เรียนทั้งสิ้น 296,432 คน⁸ นอกจากนี้ กรมอาชีวศึกษาได้ขยายการส่งเสริมและบริการทางด้านวิชาชีพสู่ประชาชนในชนบท อีกด้านหนึ่ง นับเป็นเวลากว่า 50 ปี จากวันสถาปนากรมอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2484 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ.2534) เป็นเวลาครึ่งศตวรรษ และประการสำคัญ คือ ในปีงบประมาณ 2534 เป็นปีที่สิ้นสุดของแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) และจะเริ่มใช้แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ซึ่งการดำเนินงานของกรมอาชีวศึกษาในแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 มุ่งเน้นการตอบสนองนโยบายของรัฐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีจุดเน้นสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมการกระจายรายได้ กระจายการพัฒนาไปสู่ภูมิภาค การพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกของกรมอาชีวศึกษาในแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 มุ่งเน้น 3 ประเด็นหลัก คือ ยุทธศาสตร์ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านการบริหารและสนับสนุน⁹ ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายเพิ่มปริมาณการผลิต ในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ จากปริมาณการผลิตในแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.5 ต่อปี ในประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ร้อยละ 2 ต่อปี ในประเภทวิชาเกษตรกรรม ร้อยละ 3 ต่อปี ในประเภทวิชาพาณิชยกรรม และร้อยละ 2 ต่อปี ในประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม¹⁰

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพ ได้กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีความรู้ ทักษะในวิชาชีพนั้น ๆ มีนิสัยรักการทำงาน มีศรัทธา จรรยาบรรณวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอดทน ซื่อสัตย์ สุจริต สามารถทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและสนับสนุน มุ่งพัฒนาองค์กรและกลไกการจัดอาชีวศึกษาตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาคและระดับกรม ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีเอกภาพประสานสัมพันธ์ สอดคล้องเป็นกระบวนการเดียวกันอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชนและส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัยและการจัดระบบข้อมูล

เพื่อประโยชน์ในการบริหาร ตลอดจนเร่งรัดพัฒนาการติดตามประเมินผลอย่างจริงจังต่อเนื่อง บทบาทของกรมอาชีวศึกษาในแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ในการที่กรมอาชีวศึกษาจะบริหารงานตามยุทธศาสตร์เชิงรุก ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ เพื่อให้สนองนโยบายตามแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพราบรื่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ย่อมต้องมีกระบวนการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ เพราะ แม้ว่าการศึกษา จะเป็นเทคโนโลยีอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาคุณภาพคน แต่ถ้าการบริหารการศึกษา หรือการจัดการทางการศึกษา หรือการควบคุมดูแลทางการศึกษา ไร้ประสิทธิภาพ ก็จะทำให้การพัฒนาคุณภาพคนไม่ได้โดยง่ายเช่นเดียวกัน ดังนั้น การบริหารการศึกษา จึงเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพคน¹

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาในช่วงปลายแผนพัฒนาอาชีวศึกษา (พ.ศ.2533-2534) ตามแนวทฤษฎีการบริหารงานของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ที่เรียกย่อ ๆ ว่า "POSDCoRB" ในด้านต่าง ๆ รวม 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน

กอบด้วยเจตนารมณ์ของผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในฐานะที่ทำหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้างานจัดการศึกษา ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา และมุ่งประสงค์ให้ผลงานวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลพื้นฐาน ที่จะช่วยสะท้อนให้เห็นมโนทัศน์ของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในช่วงปลายแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ.2533-2534) และนำไปสู่การพัฒนาการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องตามยุทธศาสตร์เชิงรุกตามแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ตามแนวทฤษฎีการบริหารของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ที่เรียกย่อ ๆ ว่า "POSDCoRB" โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร วุฒิสถุสศ กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค

สมมติฐานของการวิจัย

การตั้งสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยผลงาน เอกสาร จากผู้เชี่ยวชาญเป็นแนวทาง ในการตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิสถุสศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มอาชีวศึกษาภาค มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

กรอบทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในช่วงปลายแผนพัฒนาอาชีวศึกษา (พ.ศ.2533-2534) ตามแนวทฤษฎีการบริหารงานของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ที่เรียกย่อ ๆ ว่า "POSDCoRB" ซึ่งได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ใน "Paper on the Science of Administration" ในปี 1937 ว่า

กระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ ซึ่งเรียกด้วยอักษรย่อของตัวต้นว่า "POSDCoRB MODEL" คือ

1. P = Planning หมายถึง การวางแผนอันเป็นการคาดการณ์ในอนาคต ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน การวางแผน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ในทางวิชาการ และวิจารณ์เหตุการณณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

2. O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น จัดแบ่งงานเป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน

3. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ หรือการจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent Man for Competent Job) รวมถึงการที่จะสร้างเสริมและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

4. D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยการ รวมทั้งการ

ควบคุมและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making)

5. Co = Co-ordinating หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน

6. R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงการประชาสัมพันธ์ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย

7. B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน การวางแผนหรือโครงการในการใช้จ่ายเงิน การบัญชี การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม^{1,2}

นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับ วิทยุ สาร ได้เสนอความคิดเห็นไว้ในระยะเวลาประมาณ 30 ปี ที่ผ่านมามีผู้เขียนตำรา และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหลักและวิธีการบริหารงานเอาไว้เป็นจำนวนมาก แต่ที่ได้รับความนิยม ยกย่องมากที่สุดในหมู่นักบริหาร คือข้อเขียนของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ซึ่งมีรายละเอียดครอบคลุมถึงแนวความคิดเห็นของนักการศึกษาหลายท่าน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในขอบเขตต่อไปนี้

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะ ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ที่เรียกว่า "POSDCoRB" ในด้านต่าง ๆ รวม 7 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล (Staffing or Personnel)
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ (Directing)
5. การประสานงาน (Co-ordinating)
6. การเสนอรายงาน (Reporting)
7. การจัดงบประมาณและการเงิน (Budgeting)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไรก็ดี การวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดอยู่บางประการในเรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาและงบประมาณ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาประชากร 2 ประเภท คือ ประเภทผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ทั้งสิ้นจำนวน 159 คน ผู้วิจัยทำการศึกษาและเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา เฉพาะหัวหน้าสถานศึกษาเท่านั้น
2. ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษาและเก็บข้อมูล เฉพาะผู้บริหารในระดับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้อำนวยการกอง จากหน่วยงานระดับกองเฉพาะกองซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาโดยตรง ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองออกแบบและก่อสร้าง หน่วยศึกษานิเทศก์ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ รวม 8 กองเท่านั้น

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจความหมายของศัพท์เฉพาะในการวิจัยตรงกัน จึง ได้ให้ความหมายและขอบเขตจำกัด ดังต่อไปนี้ คือ

1. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา รวม 210 แห่ง และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา จากหน่วยงานระดับกองในกรมอาชีวศึกษา รวม 11 กอง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2529
3. ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือทำหน้าที่ในตำแหน่งดังต่อไปนี้ คือ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ในหน่วยงานระดับกองของกรมอาชีวศึกษา
4. ประเภทของผู้บริหาร หมายถึง การจำแนกผู้บริหารเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
5. ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็น 4 กลุ่ม ตามกองเจ้าสังกัด(กองสถานศึกษา) ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ
6. กลุ่มอาชีวศึกษาภาค หมายถึง การจำแนกสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกแห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในหลายเขตการศึกษา เป็นกลุ่มอาชีวศึกษาระดับภาคตามระเบียบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ.2533¹³ โดยจัดแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. ความคิดเห็น หมายถึง ทำที่ความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่ง สิ่งใดอันเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์

8. กระบวนการบริหารงาน หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อระดมทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อปฏิบัติภารกิจในการทำงานอย่างหนึ่ง อย่างใด ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ หน่วยงาน ที่ได้กำหนดไว้

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ยึดตามแนวทฤษฎีของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ที่เรียกย่อ ๆ ว่า "POSDCoRB" ในด้านต่าง ๆ รวม 7 ประการ คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน

9. สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา หมายถึง สถาบันการศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ในสาขาวิชาต่าง ๆ รวม 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม พาณิชยกรรมและเกษตรกรรม ทั้งในระบบเป็นหลักสูตรปกติ 4 หลักสูตร คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) และหลักสูตรนอกระบบ (หลักสูตรพิเศษ) ประกอบด้วย 4 หลักสูตร คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยมศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมเกษตรกรรมระยะสั้นและเคลื่อนที่

10. กองสถานศึกษาหรือกองเจ้าสังกัด หมายถึง หน่วยงานในระดับกองของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแล สถานศึกษาในสังกัดมี 4 กอง คือ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ

เชิงอรรถ

¹อมเรศ คีลาอ่อน, "แนวโน้มเศรษฐกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในทศวรรษหน้า," ในเอกสารสรุปผลการสัมมนา กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการผลิตและการใช้กำลังคนระดับ อาชีววะและเทคนิคศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2534), หน้า 11.

²เรื่องเดียวกัน.

³กรมอาชีวศึกษา, "แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534)," (กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2530), หน้า 1. (อัดสำเนา)

⁴สำนักนายกรัฐมนตรี, "คำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรี นายอานันท์ ปันยารชุน (พ.ศ. 2534)," (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2534), หน้า 3. (อัดสำเนา)

⁵บรรจง ชูสกุลชาติ, "การบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ," ในเอกสาร รวมบทความทางวิชาการ (พ.ศ. 2530 - 2533), (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัย สารพัดช่างพระนคร, 2533), หน้า 167.

⁶จรรยา เพิ่มทรัพย์, "บทบาทในการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (ภาควิชา บริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2525), หน้า 169.

⁷กองแผนงาน, ก้าวไปในแผน ๖ 7 กรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 1.

⁸กรมอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2533 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การ สงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 14.

⁹กองแผนงาน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 21 - 31.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰เรื่องเดียวกัน, หน้า 32.

¹¹บรรจง ชูสกุลชาติ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 168.

¹²Luther Gulick, and Lyndall Urwick, "Notes on the Theory of Organization" Papers on the Science of Administration (New York : Institute of Public Administration, Columbia University, 1936), p. 13.

¹³กรมอาชีวศึกษา, ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ.2533 (กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2533), หน้า 4. (อัดสำเนา)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน ตลอดจนศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรที่แตกต่างกัน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ค้นคว้าจากเอกสารวรรณกรรมทฤษฎี งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานตามหลักและทฤษฎีต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เพื่อนำมาใช้เป็นแนวความคิดและอ้างอิงในงานวิจัย เพื่อให้ผลงานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ประวัติและความเป็นมาของกรมอาชีวศึกษา
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมอาชีวศึกษา
3. การบริหาร
4. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
5. กระบวนการบริหารงาน
 - 5.1 การวางแผน
 - 5.2 การจัดองค์การ
 - 5.3 การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล
 - 5.4 การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก
 - 5.5 การประสานงาน
 - 5.6 การเสนอรายงาน
 - 5.7 การจัดงบประมาณและการเงิน

ประวัติและความเป็นมาของกรมอาชีวศึกษา ¹

กรมอาชีวศึกษา ได้กำเนิดขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2484 ภายหลังจากกระทรวงธรรมการ ได้ยุบกรมศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2481 แล้วตั้งกรมใหม่ขึ้น 2.กรม คือ กรมสามัญหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญและกรมวิชาการมีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ จัดสอบไล่ ทำตำรา ต่อมา พ.ศ. 2484 เห็นว่ากรมวิชาการมีภาระทางด้านจัดอาชีวศึกษามาก จึงได้มีพระราชบัญญัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2484 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาคือ วันที่ 19 สิงหาคม 2484 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ ส่วนกองวิชาการเป็นกอง ๆ หนึ่งในกรมอาชีวศึกษา

โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองโรงเรียน และกองวิชาการ ต่อมาเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2484 ได้รับความกระทบกระเทือนจากสงครามโลกครั้งที่ 2 โรงเรียนอาชีวศึกษาบางแห่งต้องยุบเลิกไป เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้สิ้นสุดลงใน พ.ศ. 2488 กรมอาชีวศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงเรื่อยมาจน ปี พ.ศ. 2495 จึงได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดแบ่งส่วนราชการในกรมอาชีวศึกษาขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับการขยายตัวแห่งการอาชีวศึกษา โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองโรงเรียนการช่าง กองโรงเรียนพาณิชย์และอุตสาหกรรม กองโรงเรียนเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองส่งเสริมอาชีพ และกองออกแบบและก่อสร้าง

ในปี พ.ศ. 2509 ได้มีพระราชกฤษฎีกาปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการในกรมอาชีวศึกษาขึ้นอีก มีกองใหม่เพิ่มขึ้น คือ กองบริการเครื่องจักรกล มีหน้าที่ดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือ ฝึกอบรมแนะนำการใช้และระวังรักษาเครื่องจักร จัดเตรียมอะไหล่และอุปกรณ์เครื่องจักร ซ่อมเครื่องจักรและอุปกรณ์ และรักษาทะเบียนเครื่องจักร

ปี พ.ศ. 2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 272 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2515 แบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษาเป็น 9 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองออกแบบและก่อสร้าง กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน กองบริการเครื่องจักรกล หน่วยศึกษานิเทศก์ กองโรงเรียน และกองวิทยาลัย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 กรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งหน่วยงานภายในกรมอีกหนึ่งหน่วย คือ ส่วนการศึกษาเกษตร มีหน้าที่ดูแลส่งเสริมและสนับสนุน โรงเรียนเกษตรกรรมและวิทยาลัยเกษตรกรรม และได้จัดตั้งสำนักงานโครงการเงินยืม เพื่อจัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพ (กศช.) ขึ้นทำหน้าที่ในการดำเนินการเพื่อการนี้ เป็นหน่วยงานภายในของกรมอีกหนึ่งหน่วยในปี พ.ศ. 2521

ในปี พ.ศ. 2522 มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในของหน่วยศึกษานิเทศก์ คือ ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา เพื่อทำหน้าที่จัดฝึกอบรมครู ดำเนินการพัฒนาเนื้อหาสาระของหลักสูตรวิชาชีพ จัดหา ผลิต และบริการวัสดุ อุปกรณ์การศึกษา โดยเน้นด้านช่างอุตสาหกรรม และได้ประกาศใช้ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2522 ซึ่งปรับปรุงจากระเบียบ ฯ ปี พ.ศ. 2521 และในปี พ.ศ. 2523 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523 กำหนดให้มี 10 หน่วยงาน คือ

สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองบริการเครื่องจักรกล กองแผนงาน เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองออกแบบและก่อสร้าง และหน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งการแบ่งส่วนราชการใหม่นี้ เกี่ยวกับกองสถานศึกษา ได้จัดให้กองวิทยาลัยเกษตรกรรมมีหน้าที่ส่งเสริม ปรับปรุงการศึกษาทางด้านเกษตร และบริหารงานเกี่ยวกับสถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค มีหน้าที่ส่งเสริม ปรับปรุงการศึกษาและบริหารงานสถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัย โรงเรียนเทคนิคและวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุงการบริหารงานสถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัยพลศึกษา วิทยาลัยและหรือโรงเรียนอาชีวศึกษาและโรงเรียนสารพัดช่าง

ในปี พ.ศ.2526 ได้ขยายศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษาของหน่วยศึกษานิเทศก์ โดยจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษาแห่งที่สอง ทำหน้าที่ฝึกอบรมและพัฒนาด้านคหกรรม พาณิชยกรรมและศิลปหัตถกรรม และ ในปีนี้ กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการเสนอการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่ออาชีพ (กรอ.พอ.) และคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติ เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2526 คณะกรรมการความร่วมมือภาครัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาอาชีพ (กรอ.พอ.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน อธิบดีกรมอาชีวศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ จึงมีการจัดตั้งสำนักงานเลขานุการ กรอ.พอ. ขึ้นเป็นการภายใน

ในปี พ.ศ.2527 ได้จัดตั้งศูนย์นิเทศก์และฝึกอบรมอาชีวศึกษา ประจำภาคขึ้นเพื่อให้สามารถผนึกกำลังช่วยพัฒนางานของสถานศึกษา ในแต่ละภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5 ภาค คือ ภาคกลาง เหนือ ใต้ ตะวันออกเฉียงเหนือ และตะวันออกและภาคกลางบางส่วน

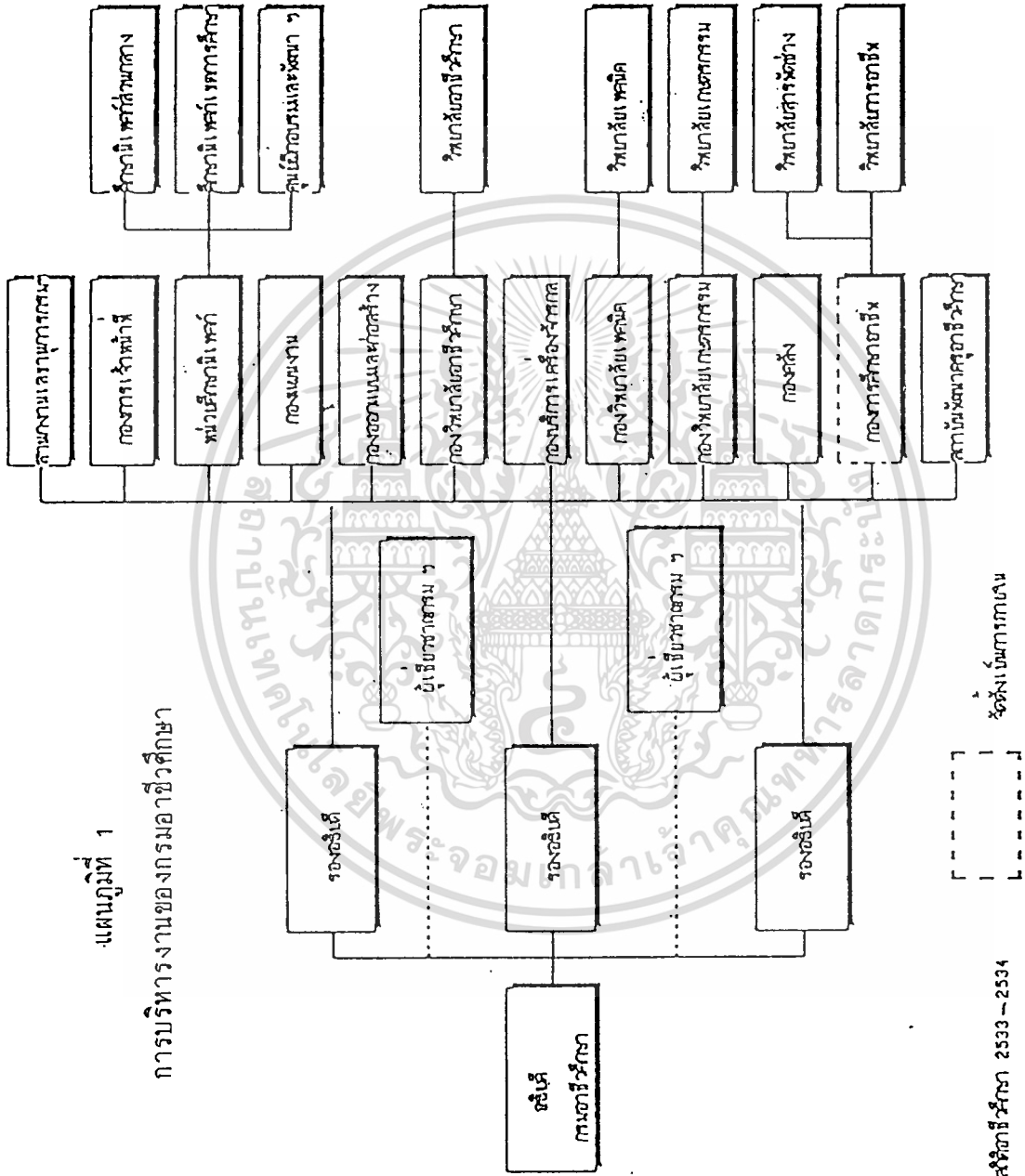
ในปี พ.ศ.2529 มีการปรับปรุงระเบียบบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยใช้ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529

ในปี พ.ศ.2533 มีประกาศใช้ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการอาชีวศึกษา จังหวัดและอาชีวศึกษามาศ พ.ศ.2533 เพื่อให้มีการประสานการดำเนินงานอย่างเป็นเอกภาพและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างประหยัด โดยยกเลิกระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มสถานศึกษา พ.ศ.2531 ซึ่งระเบียบ นี้ประกอบด้วยองค์การบริหาร 2 ระดับ คือ อาชีวศึกษามาศ (อศม.) เป็นองค์กรที่รวมสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคเดียวกัน เข้าด้วยกันรวม 5 ภาค ได้แก่ อาชีวศึกษามาศกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออกและภาคกลางบางส่วน อีกระดับหนึ่งคือ อาชีวศึกษาจังหวัด (อศจ.) ซึ่งรวมสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดเดียวกันเข้าด้วยกัน

ในปี พ.ศ.2533 กรมอาชีวศึกษา ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานระดับกองเป็นการภายใน คือ กองการศึกษาอาชีพ โดยให้แยกความรับผิดชอบจากกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อกำกับดูแลสถานศึกษาประเภท วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา (ปีงบประมาณ 2534) ปรากฏตามแผนภูมิดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 1
การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา



สงวนลิขสิทธิ์ 2533-2534

สงวนลิขสิทธิ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมอาชีวศึกษา ²

กรมอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่

- (ก) บริหารราชการทั่วไปของกรมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดโดยเฉพาะ
- (ข) จัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรและหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ
- (ค) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงมอบหมาย

แบ่งส่วนราชการ

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523 แบ่งส่วนราชการดังนี้

- (1) สำนักงานเลขาธิการกรม
- (2) กองคลัง
- (3) กองการเจ้าหน้าที่
- (4) กองบริการเครื่องจักรกล
- (5) กองแผนงาน
- (6) กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
- (7) กองวิทยาลัยเทคนิค
- (8) กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
- (9) กองออกแบบและก่อสร้าง
- (10) หน่วยศึกษานิเทศก์
- (11) กองการศึกษาอาชีพ เป็นการแบ่งส่วนราชการภายใน

หน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการระดับกอง

สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด โดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

- (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (ข) คำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการของกรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (ค) ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
- (ง) คำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนเอกสาร หลักฐานการศึกษาของกรม
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่

- (ก) คำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะของกรม
- (ข) คำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมสัญญาและงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม
- (ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบริการเครื่องจักรกล มีอำนาจหน้าที่

- (ก) คำเนินการผลิต ซ่อมสร้าง บำรุงรักษา ประสานงานการจัดซื้อ จัดหาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องจักรกลของกรม
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองแผนงาน มีอำนาจหน้าที่

- (ก) เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายและแผนการ จัดการศึกษาวิชาชีพ จัดทำแผนงาน โครงการของกรม
- (ข) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- (ค) จัดระบบการสำรวจ การเก็บ การใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัด และเป็นศูนย์ข้อมูลของกรม
- (ง) ติดตามและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านความช่วยเหลือและร่วมมือทางด้านการศึกษา รวมทั้งการจัดประชุม และเจรจาตามที่ได้รับมอบหมาย
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ประเภทเกษตรกรรม
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กองวิทยาลัยเทคนิค มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ประเภทคหกรรม
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กองออกแบบและก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการงานก่อสร้างของกรม
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยศึกษานิเทศก์ มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับวิชาชีพ
- (ข) นิเทศและเผยแพร่งานวิชาการ
- (ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

กองการศึกษาอาชีพ เป็นการแบ่งส่วนราชการภายในกรมอาชีวศึกษา โดยให้มี
อำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ
ประเภทหลักสูตรพิเศษ
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการในส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับกอง
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปีการศึกษา 2534 ³

กอง	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา	รวม
สำนักงานเลขาธิการกรม	—	—	17	12	29
กองการเจ้าหน้าที่	—	2	35	8	45
กองคลัง	—	—	28	39	67
กองบริการเครื่องจักรกล	—	2	35	36	73
กองแผนงาน	2	17	19	5	43
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	—	11	20	6	37
กองวิทยาลัยเทคนิค	—	4	20	15	39
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	—	1	25	14	40
กองการศึกษาอาชีพ	1	2	17	5	25
กองออกแบบและก่อสร้าง	—	4	23	42	69
หน่วยศึกษานิเทศก์	2	42	110	34	188
รวม	5	85	349	216	655

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณที่ได้รับ จำนวนสถานศึกษา ครู-อาจารย์ นักเรียน และ อัตราส่วนครูต่อนักเรียน จำแนกตามกองสถานศึกษา ปีการศึกษา 2534

ข้อมูลอื่น ๆ	งบประมาณ ที่ได้รับ หน่วย : ล้านบาท	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู- อาจารย์	จำนวน นักเรียน	อัตราส่วน ครู 1 คน ต่อ นักเรียน
กองสถานศึกษา					
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	487.8	46	2,757	94,853	1 : 34
กองการศึกษาอาชีพ	424.6	45	1,585	108,958	1 : 69
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	505.1	40	3,021	65,332	1 : 22
กองวิทยาลัยเทคนิค	1,914.1	79	7,994	162,197	1 : 20
รวม	3,331.6	210	15,357	431,340	1 : 28

จากข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการในส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับกองต่าง ๆ และจำนวนข้าราชการครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา กว่า 210 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการผลิตกำลังคนระดับกลาง เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยงบประมาณในการดำเนินการและการลงทุนทางการอาชีวศึกษา ในแต่ละปีไม่ต่ำกว่า 3,331.6 ล้านบาท และในปีหนึ่ง ๆ กรมอาชีวศึกษามีขีดความสามารถผลิตกำลังคนในสาขาต่าง ๆ ได้มากกว่า 431,000 คน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ ให้กำลังคนเหล่านี้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพในระดับหนึ่งที่สามารถสนองความต้องการการใช้กำลังคนของสถานประกอบการหรือตลาดแรงงาน ด้วยเหตุนี้การที่กรมอาชีวศึกษาจะสามารถบริหารการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ให้เป็นบรรลุตามเป้าหมายที่ประสงค์ดังกล่าวได้ ย่อมต้องมีกระบวนการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยจะได้ศึกษาขอบข่ายความหมาย ความสำคัญของการบริหาร และการบริหารกับการศึกษา ตลอดจน แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา เพื่อการพัฒนา ตามลำดับต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหาร

ในสังคมการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นพวก ดังนั้น การบริหารจึงเข้ามามีส่วนในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ที่อยู่ร่วมกันได้มีความสุข อยู่ได้อย่างเป็นระเบียบ มีการแบ่งงานกันทำและจะเป็นเช่นนั้นได้ จึงต้องมีผู้นำ ผู้ปกครองบังคับบัญชา ซึ่งผู้นำหรือผู้ปกครองบังคับบัญชาจึงต้องมีการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มคน ต่อหน่วยงาน และสร้างความเจริญให้กับชาติบ้านเมือง นักบริหารได้ให้ความหมายของการบริหารไว้มากมาย ดังเช่น นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การบริหารหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากร ตลอดจนใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม"⁴ สอดคล้องกับ เมธี ปิลันธนาพันธ์ ได้กล่าวว่า "การบริหารเป็นงานที่ปฏิบัติกับบุคคล โดยอาศัยบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน"⁵ และ สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ"⁶

นอกจากนี้ กมล ชูทรัพย์ ได้ให้ทัศนะการบริหารว่า "เป็นการร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารจะใช้อำนาจที่มีอยู่จัดการดำเนินงานให้สถาบันดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ"⁷

ดังนั้น การบริหาร หมายถึง การประยุกต์ศาสตร์และศิลป์มาใช้เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัย 4 อย่าง ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือองค์การและด้วยความพอใจของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Fayol อ้างโดย นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานทั่วไป และบริหารงานทางด้านอุตสาหกรรมไว้ 14 ประการ คือ

1. การแบ่งแยกหน่วยการทำงานออกเป็นหน่วยต่าง ๆ
2. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
3. วินัยในการปฏิบัติงาน
4. เอกภาพในการควบคุมบังคับบัญชา
5. เอกภาพในการอำนวยการ
6. ประโยชน์ส่วนตนต้องเป็นรองจากประโยชน์ขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ผลประโยชน์ตอบแทน
8. การรวมอำนาจมาไว้ในส่วนกลาง
9. สายการบังคับบัญชา
10. คำสั่งหรือระเบียบกฎเกณฑ์
11. ความเสมอภาค
12. ความมั่นคงในการทำงาน
13. ความคิดริเริ่มในการทำงาน
14. ความร่วมแรง ร่วมใจกัน^๑

Griffiths อ้างโดย เมธี ปิลันธนาพันธ์ ได้กล่าวถึงลักษณะใหญ่ ๆ ของการบริหาร 4 ประการ ดังนี้

1. การบริหารแยกออกจากชีวิตมนุษย์ไม่ได้ เพราะมันเกี่ยวข้องกับอยู่ในองค์การสังคม
2. การบริหารเป็นขบวนการของการบังคับบัญชา และการควบคุมชีวิตในองค์การ สังคม
3. หน้าที่เฉพาะของการบริหาร ก็คือ การพัฒนา การวางระเบียบ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับคนเป็นกลุ่ม คือ คนทุกคนแต่มีใช้กับปัจเจกบุคคล^๑

จากความหมายและหลักของการบริหาร ซึ่งได้กล่าวไว้ข้างต้น แสดงให้เห็นความสำคัญของการบริหารมากขึ้น และจะมีความสำคัญมากขึ้นอีก เมื่อการบริหารเกี่ยวข้องกับคำว่า "การศึกษา"

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

เมื่อกล่าวถึงการบริหารงาน ย่อมเป็นที่ตระหนักถึงความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการศึกษ การบริหารการศึกษา จะมีผลต่ออนาคตของชาติ เนื่องจากเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความเข้าใจและควรตระหนักถึงความสำคัญดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การบริหารงานเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีพอยู่ได้ อย่างมีความสุข
2. การบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการขยายขอบเขตให้กว้างขวาง
3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ
4. การบริหารงานเป็นวิถีทางที่สำคัญที่ทำให้สังคม และโลกก้าวไปสู่ความเจริญ
5. การบริหารงานทำให้ทราบถึงแนวโน้มของสังคมในอนาคต ทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อม
6. การบริหารงานมีความสัมพันธ์กันกับการเมืองไม่อาจแยกจากกัน โดยเด็ดขาด¹⁰

ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของการบริหารการศึกษา วิทยุโธ สาร ได้กล่าวถึงความหมายว่า

"หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน"¹¹

เช่นเดียวกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาว่า

"เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อม ให้มีผลต่อบุคคลและอาชีพทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลได้พัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่"¹²

นอกจากนี้ Harris ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่า

"การบริหารการศึกษา คือ กระบวนการในการสร้างบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคลและการนำประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และในการนี้ไม่เพียงแต่มุ่งพัฒนาบุรุษของชาติเท่านั้น แต่ยังมุ่งให้การพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วย"¹³

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน กล่าวไว้ว่า "การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนเกี่ยวเนื่องกัน การบริหารที่ดีต้องอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลัก"¹⁴ และตามแนวความคิดของสำนักศึกษการบริหารระบบกระบวนการ (Management Process School) ให้ความสำคัญกับการบริหาร โดยจะต้องกระทำเป็นขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญของงานออกเป็นลำดับ และมีความเกี่ยวข้องผูกพันกันตามลักษณะหรือเนื้อหาของงานต่าง ๆ ¹⁵ ดังนั้น กระบวนการบริหารการศึกษา จึงเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากร (Administrative Resource) มาประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁶ จะพิจารณาได้ว่า ผู้บริหารงานในหน่วยงานต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่ต้องมีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการบริหาร หรือแม้แต่ผู้บริหารงานในกรมอาชีวศึกษา ที่ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

กระบวนการบริหารงาน

หน่วยงานหรือองค์การใด ๆ จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันไป และการที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การย่อมต้องอาศัยบุคคลและกลุ่มบุคคลร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การเหล่านั้น ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงควรมีหลักในการบริหารงานอย่างเป็นระบบหรือกระบวนการที่ดี ซึ่งนักบริหารหรือนักวิชาการได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารไว้มากมาย อาทิ สุธีระ ทานตวนิช ได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารว่า "หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่คิดว่าจะเป็นการทำให้ผู้อื่นทำงานจนแล้วเสร็จ ดังนั้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้"

หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การดำเนินงานด้วยขั้นตอนของการบริหารนั่นเอง"¹⁷ เช่นเดียวกับ
 วีรชาติ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์ ให้ความหมายว่า "กระบวนการบริหาร
 หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ดำเนินการตามขั้นตอนนั้น ๆ"¹⁸

วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา อีระกุล กล่าวว่า "กระบวนการบริหารมีอยู่หลาย
 ทฤษฎีด้วยกัน แต่ละทฤษฎีมีขั้นตอนที่แตกต่างกันแล้วแต่เจ้าของทฤษฎีนั้น จะมองว่าขั้นตอนใดเด่น
 และมีความสำคัญมากกว่ากัน"¹⁹ นอกจากนี้ เอกชัย กีสุขพันธ์ ได้ให้ความหมายของการบริหาร
 ที่ตรงกัน คือ "กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุด
 ประสงค์ที่ตั้งไว้"²⁰ และนพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้เพิ่มเติมความหมายของการบริหารให้สมบูรณ์
 ขึ้น คือ "การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ
 เพื่อให้บรรลุผลที่กำหนดหรือตั้งไว้ร่วมกัน ตลอดจนการใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและ
 ทรัพยากรอย่างประหยัด"²¹

องค์ประกอบที่สำคัญที่ ผู้บริหารพึงเข้าใจและยึดเป็นหลักในการบริหารงาน ซึ่งมีผู้ให้
 หลักและวิธีการบริหารงานไว้หลายท่าน ได้แก่

Jesse B. Sears กล่าวอ้างโดย วิทยุโธ สารธร ได้สรุปกระบวนการบริหารงาน
 ไว้ 5 ขั้นตอน เรียกว่า "PODCoC" คือ

1. Planning (P) หมายถึง การวางแผน หรือโครงการ
2. Organizing (O) หมายถึง การจัดเค้าโครงการบริหารโดยกำหนด
 อำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ให้แน่นอนและรัดกุม
3. Directing (D) หมายถึง การอำนวยการ การวินิจฉัยสั่งการและ
 การมอบหมายงาน
4. Co-ordinating (Co) หมายถึง การประสานงาน
5. Controlling (C) หมายถึง การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน²²

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทยสหรัฐอเมริกา AASA (The American
 Association of School Administration) ได้เสนอกระบวนการบริหารการศึกษาไว้
 5 ประการ ประกอบด้วย

1. Planning การวางแผน หมายถึง การปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรง

เป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำ วิธีทำ และวัตถุประสงค์รายย่อยของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานนั้น ๆ ขึ้นไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย

2. Allocation การจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็น เพื่อการปฏิบัติตามแผน

3. Stimulation การกระตุ้นและส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน หมายถึง การเสริมกำลัง บำรุงขวัญ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

4. Co-ordination การประสานงาน หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยปะปรักษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องของการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

5. Evaluation การประเมินผลงาน หมายถึง การประเมินหรือการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นว่าตรงกับแผนที่วางไว้หรือไม่ เป็นการสะดวกที่จะได้วางแผนใหม่เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป²³

ซูบ กาญจนะประกร กล่าวอ้างโดย สมพงษ์ เกษมสิน ให้แนวคิดที่ว่า "กระบวนการบริหารนี้ น่าจะกำหนดนโยบาย (Policy) และอำนาจ (Authority) ไว้ด้วย โดยเรียกย่อ ๆ ว่า PA-POSDCoRB"²⁴

Russell T. Gregg ได้วิเคราะห์และประมวลการบริหารไว้ 7 ประการ คือ

1. การตัดสินใจสั่งการ (Decision-Making) หมายถึง การตัดสินใจสั่งการ ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร บรรดากระบวนการบริหารอย่างอื่นล้วนแต่ดำเนินไปเพื่อช่วยเหลือการตัดสินใจสั่งการทั้งสิ้น การตัดสินใจที่ดีควรจะใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องเป็นแนวพิจารณา

2. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนที่จะต้องคำนึงถึงนโยบายด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน การวางแผนจะต้องใช้ความรู้ทางวิชาการและการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จึงจะได้แผนงานที่ถูกต้องและมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป

โดยถูกต้องและสมบูรณ์

3. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปแบบโครงการหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อย หรือของตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อกันสัมพันธ์กัน ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูง ต่ำลดหลั่นกันไป

4. การสื่อสาร (Communicating) หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่เป็นคำสั่ง (Direction) ข่าว (Information) ความคิด (Ideas) คำอธิบาย (Explanation) คำถาม (Questions) จากบุคคล ไปถึงบุคคลหรือจากหน่วยงานหนึ่ง ไปถึงอีกหน่วยงานหนึ่ง การเสนอรายงานเป็นการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถ้าขาดการเสนอรายงาน องค์การก็ไม่สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การได้

5. การใช้อิทธิพล (Influencing) หมายถึง การใช้อิทธิพล หรือการจูงใจ ที่ผู้บังคับบัญชาจะกระตุ้นผู้ทำงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานที่ทำบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

6. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อย หรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การให้เข้าใจกันได้ เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ

7. การประเมินผลงาน (Evaluating) หมายถึง การประเมินผลงาน หรือการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะ ให้ทราบผลการปฏิบัติและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาทางแก้ไขทุกระยะ และประเมินผลขั้นสุดท้าย²⁵

Luther Gulick และ Lyndall Urwick ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ใน "Paper on the Science of Administration" ในปี 1937 ว่า

กระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ ซึ่งเรียกด้วยอักษรย่อของตัวค้นว่า "POSDCoRB MODEL" คือ

1. P = Planning หมายถึง การวางแผนอันเป็นการคาดการณ์ในอนาคต ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน การวางแผน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ในทางวิชาการ และวิจารณ์ วิจัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น จัดแบ่งงานเป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน

3. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ หรือการจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent Man for Competent Job) รวมถึงการที่จะสร้างเสริมและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

4. D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยความสะดวก รวมทั้งการควบคุมและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making)

5. Co = Co-ordinating หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน

6. R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงการประชาสัมพันธ์ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย

7. B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน การวางแผนหรือโครงการในการใช้จ่ายเงิน การบัญชี การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม²⁶

Fayol ได้ให้หลักการบริหารงาน ไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organization)
3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding)
4. การประสานงาน (Co-ordinating)
5. การควบคุม (Controlling)²⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงาน หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน โดยใช้เทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติการกิจ ให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การ หรือหน่วยงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวทฤษฎีการบริหารของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick เป็นแนวทางในการศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับ ภัยใหญ่ สาธาร ได้เสนอความคิดเห็นไว้ว่า ในระยะเวลาประมาณ 30 ปี ที่ผ่านมามีผู้เชี่ยวชาญ และ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหลักและวิธีการบริหารงานเอาไว้เป็นจำนวนมาก แต่ที่ได้รับความนิยมยกย่อง มากที่สุดในหมู่นักบริหาร คือ ข้อเขียนของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ซึ่งมี รายละเอียดครอบคลุมถึงแนวความคิดเห็นของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้ คือ

1. การวางแผน (Planning)

การบริหารงานมีลักษณะของความร่วมมือของกลุ่มบุคคล เพื่อปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หน่วยงาน และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพย่อมต้องมีการวางแผน เป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงทิศทาง การดำเนินงาน โดยใช้ดุลยพินิจ มีขั้นตอนเป็นกระบวนการและมีข้อมูล เพราะการวางแผนมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ เหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต และตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการคิด ก่อนทำ นักบริหารการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ดังนี้ คือ

เมธี บิลันธนาณนท์ ให้ความหมายของการวางแผนไว้ คือ "ความพยายามในอันที่จะควบคุมอนาคตให้เป็นไปตามทิศทาง ของเป้าหมายที่ต้องการ โดยตัดสินใจอย่างระมัดระวัง ถึงผลการปฏิบัติงานที่จะติดตามมา"²⁸

สุรัฐ ศิลปอนันต์ ได้กล่าวถึง การวางแผนว่า "การวางแผนเป็นงานในหน้าที่ ของผู้บริหาร ซึ่งต้องกะการล่วงหน้าเป็นกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน แต่ละขั้นตอน ต่อเนื่อง และสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน"²⁹

มณู พูนฤทธิ์วิทยาการ ได้อธิบายความหมายของการวางแผนไว้ว่า "เป็นกิจกรรม ที่หัวหน้างานคาดว่าจะทำให้สำเร็จให้ได้ในอาทิตย์หน้า หรือปีหน้า ซึ่งก็แล้วแต่ว่ากิจกรรม นั้นมีความต้องการที่จะใช้เวลานานมากน้อยเท่าใด การวางแผนนั้น หัวหน้างาน จำเป็นจะต้อง วางแนวทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ด้วย"³⁰ สอดคล้องกับ ประมวล เสนาฤทธิ์ ได้ให้คำจำกัดความ ของการวางแผน คือ การมองอนาคต การเล็งเห็นจุดหมายที่ต้องการ การคาดปัญหาเหล่านั้น ไว้ล่วงหน้าไว้อย่างถูกต้อง ตลอดจนการหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้"³¹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ Koontz และ O'Donnell กล่าวว่า "การวางแผนเป็นกระบวนการทางสติปัญญา ที่พิจารณา กำหนดแนวทางปฏิบัติงาน มีรากฐานการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ ความรู้และการคาดคะเนอย่างใช้ดุลยพินิจ"³² กล่าวอ้างโดย พยอม วงศ์สารศรี

การวางแผนมีความหมายต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ให้ความเห็นว่า "การวางแผน หมายถึง การวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่า มีงานอะไรบ้างที่จะต้องทำตามลำดับพร้อมทั้งวางแนววิธีปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงาน"³³ ซึ่งการวางแผนมีประโยชน์อย่างยิ่ง ดังที่ ธำรง บัวศรี ที่ยืนยันให้ทราบว่า การวางแผนการศึกษา มีประโยชน์ช่วยให้ งานดำเนินไปตามแผนราบรื่นด้วยดี ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้าว่า จะต้องเตรียมอะไรบ้าง อาจมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นระหว่างทำงาน เพื่อเตรียมแก้ไขให้ถูกต้อง³⁴

พนัส หันนาकिनทร์ ได้กล่าวถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของการวางแผนว่า มี 6 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตรวจสอบปัญหา เพื่อจะได้วางจุดหมายในการดำเนินการ
2. ขั้นการหาข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผน
3. ขั้นกำหนดหาทางเลือกดำเนินการ
4. ขั้นตัดสินใจเลือกทางเดิน
5. ขั้นปฏิบัติตามแผน
6. ขั้นติดตามและปรับปรุงแผน³⁵

นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสอ้าน ได้แบ่งกระบวนการวางแผนออกเป็น 8 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นดำเนินการก่อนวางแผน
2. ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา
3. ขั้นการกำหนดแผนงานและโครงการ
4. ขั้นการกำหนดเป้าหมาย
5. ขั้นการกำหนดวิธีดำเนินการ
6. ขั้นการกำหนดค่าใช้จ่าย
7. ขั้นการปฏิบัติตามแผน
8. ขั้นการประเมินผลปรับปรุงและวางแผนใหม่³⁶

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุปการวางแผน เป็นกระบวนการแรกที่สำคัญของการบริหารงาน เป็นแนวทางที่จะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีแนวทางการวางแผนที่ดีจะต้องมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้แน่นอนให้มีความยืดหยุ่นและง่ายต่อการแก้ไขปรับปรุง มีการกำหนดแผนระยะสั้นระยะยาว มีการควบคุมแผน มีผู้รับผิดชอบ และมีการประเมินผลทุกแผน

สุวิมล นาคเหล็ก ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี ของวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา และศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษา ระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ เกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา จำนวน 16 แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่าง 159 คน โดยใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี ใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการเตรียมการวางแผน ขั้นการวางแผน ขั้นนำแผนไปปฏิบัติและขั้นการติดตาม ควบคุม และประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารในสถานศึกษา โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกขั้นตอน
2. ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างานวางแผนการศึกษา และงบประมาณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี ดังนี้

2.1 ขั้นการเตรียมการวางแผน เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น หัวหน้างานวางแผนการศึกษา และงบประมาณมีความคิดเห็นว่า การทราบความต้องการของสถานศึกษา เพื่อกำหนดให้เป็นแผน/โครงการในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก

2.2 ขั้นการวางแผน เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ผู้อำนวยการวิทยาลัย มีความคิดเห็นว่า ด้านการกำหนดลำดับขั้นตอนในการจัดทำแผน ฯ เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย และหัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ มีความคิดเห็นว่า ด้านการให้ความกระจ่างเกี่ยวกับการจัดทำแผน/โครงการในสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และด้านการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับสภาพและความจำเป็นของฝ่ายต่าง ๆ เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดทำแผน

ปฏิบัติการตามรูปแบบที่กรมอาชีวศึกษากำหนด เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ขึ้นนำแผนไปปฏิบัติ เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ผู้อำนวยการวิทยาลัย มีความคิดเห็นว่า ด้านการประชุมชี้แจงให้ครู-อาจารย์ หรือผู้รับศิษย์ เข้าใจขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้าน การคำวินิจฉัยงานตามแผน/โครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีความคิดเห็นสอดคล้องกับหัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ ว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก

2.4 ขึ้นการติดตาม ควบคุม และประเมินผล เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษา ตามตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ เกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตอน ยกเว้น ขึ้นการเตรียมการวางแผน ด้านการได้รับแจ้งยอดเงินงบประมาณจากกองเจ้าสังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งของผู้บริหารแล้ว ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ³⁷

วโรภาส ศรีพันธุ์ ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การวางแผนปฏิบัติการในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้บริหาร จำนวน 184 คน ผู้เกี่ยวข้องกับการวางแผน จำนวน 360 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายและสถิติอ้างอิง ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ที่มีต่อสภาพการวางแผนแตกต่างกัน ในขึ้นการติดตาม ควบคุมและประเมินผล และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามชุดเดิมมีความเห็นต่อปัญหา/อุปสรรคในการวางแผน แตกต่างกันในด้านสถิติข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน ด้านงบประมาณในการวางแผน ด้านความสนใจเอาใจใส่ต่องานวางแผน ด้านผู้ที่เคยศึกษาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผน และผู้ที่ไม่เคยศึกษาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนมีความคิดเห็นต่อสภาพการวางแผนแตกต่างกัน ในขึ้นการเตรียมการวางแผน ขึ้นการวางแผน ขึ้นการนำแผนไปปฏิบัติ ขึ้นการติดตาม ควบคุม และประเมินผล และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามชุดเดิมมีความเห็นต่อ ปัญหา/อุปสรรคในการวางแผนแตกต่างกันในด้านความรู้ความเข้าใจในหลักวิชาการวางแผน ด้านสถิติข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน ด้านงบประมาณในการวางแผน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อสภาพ การวางแผนไม่แตกต่างกันทุกขั้นตอน และผู้ตอบแบบสอบถามชุดเดิม มีความเห็นต่อ ปัญหา/อุปสรรคในการวางแผน แตกต่างกันในด้านงบประมาณและด้านความสนใจ เอาใจใส่ต่องานวางแผน³⁸

ชัชวาลย์ รัตนานิกม ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการวางแผนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่รายชื่อที่ได้ปฏิบัติมากที่สุด ดังนี้ จัดทำแผนปฏิบัติการไว้ล่วงหน้าตลอดปีการศึกษา³⁹

2. การจัดองค์การ (Organizing)

องค์การ คือ กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งร่วมกันดำเนินการอย่างมีระเบียบ เพื่อให้งาน บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดขึ้น โดยทั่วไปบุคคลในองค์การจะมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อผูกพัน ทางสังคม ที่สร้างขึ้นอยู่ด้วยเสมอ⁴⁰

Herbert G. Hicks ได้อธิบายความหมายขององค์การไว้ดังนี้ คือ

1. องค์การต้องประกอบด้วยบุคคล
2. บุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันทั้ง โดยตรงและ โดยอ้อม
3. การปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว อาจอธิบายได้โดยโครงสร้างขององค์การ ใคร อยู่ที่ไหน ทำอะไร และขึ้นอยู่กับใคร
4. ทุกคนในองค์การย่อมมีทั้งวัตถุประสงค์ที่เป็นของตนเอง และวัตถุประสงค์ ร่วมกัน ในทางที่จะบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน ทุกคนในองค์การจะต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่
5. วัตถุประสงค์ส่วนตัวและวัตถุประสงค์ขององค์การ จะต้องมีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกัน⁴¹

นิพนธ์ ศศิธร กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า "องค์การ คือ คณะบุคคลที่มารวมกันแล้ว เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้"

แบ่งงาน แบ่งหน้าที่กันตามความเหมาะสม และสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างงานในหน้าที่นั้นให้บังเกิดความสำเร็จตามแนวความคิดที่กำหนดไว้ร่วมกัน เรียกว่า "วัตถุประสงค์"⁴²

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์กร คือ การที่กลุ่มบุคคลซึ่งมีการประสานสัมพันธ์กันอย่างมีระเบียบแบบแผน ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วิทยุ สาธาร ได้กล่าวถึงหลักในการจัดองค์การไว้ คือ

1. ต้องจัดสายบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร ให้แน่นอนและให้บุคลากรทุกคนได้ทราบอย่างชัดเจน
2. ต้องให้รู้แน่ชัดว่า ใครเป็นผู้บังคับบัญชาใครบ้าง ใครสังกัดหน่วยใด บุคลากรแต่ละคนควรมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา
3. สายการติดต่อสื่อสาร จะต้องให้สั้นไม่วกวนและขอบเขตแห่งการบังคับบัญชาควรสั้นและแคบที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. การติดต่อสั่งงานภายในองค์กรจะต้องทำตามลำดับขั้น
5. หัวหน้าสายงานหรือผู้บริหารระดับกลางและระดับต่ำ ควรมีความสามารถเฉพาะตำแหน่งสูง ส่วนผู้บริหารระดับสูง ควรมีความสามารถทั่วไป
6. สายการบังคับบัญชาและสายติดต่อสื่อสาร ควรปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องกันไม่ขาดสาย
7. เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดรับผิดชอบ ควรมอบอำนาจหน้าที่วินิจฉัยสั่งการในทางปฏิบัติให้ด้วย⁴³

หลักของการจัดองค์การ Luther Gulick และ Lyndall Urwick กล่าวอ้างโดย ชัยรัตน์ สุนทรโร ได้กล่าวถึง หลักการจัดองค์การจะต้องจัดให้ตรงตามความมุ่งหมายของงาน คือ

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน (Principle of Objective) คือ ต้องมีวัตถุประสงค์เฉพาะในระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อจะได้จัดรูปแบบขององค์การ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และให้ได้ผลงานตรงตามที่ต้องการให้มากที่สุด
2. ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Principle of Specialization) องค์กร หรือระบบงานในสายหนึ่ง จะต้องรับผิดชอบงานเฉพาะอย่าง แต่ละคนควรมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบงานหลักเพียงงานเดียว และเอกสารเป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานหลักนั้น

3. ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประสานงาน (Principle of Co-ordination) คือ จะต้องคำนึงถึงเรื่องการประสานงาน และประสานคนในหน่วยงานนั้นด้วย ระบบสายงานจะต้องแน่วชัด เจ้าหน้าที่ในสายงานจะต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ

4. ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิหรืออำนาจสิทธิ์ขาด (Principle of Authority) จะต้องให้อำนาจหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงานและอำนาจวินิจฉัยสั่งการ ได้ตามสมควรแก่สายงานและหน้าที่การงาน

5. ต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความรับผิดชอบ (Principle of Responsibility) จะต้องมีการแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เป็นที่แน่นอนให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานได้ปฏิบัติโดยสะดวก

6. ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดหน้าที่ (Principle of Definition) งานทุกอย่างในหน่วยงาน จะต้องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ต้องระบุวัตถุประสงค์หลัก และวัตถุประสงค์เฉพาะ รวมทั้งผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ทุกระยะ

7. ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคล้องจองระหว่างอำนาจกับหน้าที่ (Principle of Correspondence) เมื่อให้หน้าที่เขาปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จแล้ว จะต้องให้อำนาจกระทำการ และอำนาจวินิจฉัยสั่งการแก่เขาด้วย

8. ต้องมีขอบข่ายความคุมงานที่เหมาะสม (The Span of Control) หัวหน้างานสามารถที่จะควบคุมงานได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

9. ต้องถือหลักความสมดุล (Balance) ต้องกำหนดสายงาน และกำหนดเนื้อหาของงานให้เกิดความสมดุลกับตัวบุคคล และเท่าเทียมกันในแต่ละสายงาน

10. ต้องมีความต่อเนื่อง (Principle of Continuity) สายการดำเนินงานในแต่ละหน่วยงานนั้น จะต้องมีความต่อเนื่องกัน การสั่งการจะต้องมีการสั่งงานรับช่วงเป็นทอด ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ⁴

สรุป การจัดองค์การเป็นเทคนิคพื้นฐานของการบริหาร เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคคลและปัจจัยทางกายภาพต่าง ๆ ขององค์การ การจัดโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีติดต่อประสานสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่ สูงต่ำลดหลั่นกันไป ความสำคัญของการจัดองค์การ สามารถจัดโครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับ นโยบาย เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบเวลาหรือการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ขององค์การ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การแบ่งการทำงาน ทั้งหน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษาและหน่วยงานอนุกร โดยให้มีสายบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา และ เอกภาพของการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ความสำเร็จของการบริหารก็อาจจะคาดหวัง ได้ว่าจะประสบความสำเร็จด้วยความราบรื่นได้

ชัชวาลย์ รัตนานิคม ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการจัดองค์การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่รายชื่อที่ได้ปฏิบัติมากที่สุด ดังนี้ จัดให้มีแผนภูมิแสดงการจัดสร้างงานการบริหารวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน⁴⁵

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร สถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย เพื่อศึกษาพฤติกรรม 7 อย่าง ตามแนวคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถาบัน การศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ที่เปิดสอนนักศึกษาพยาบาลในหลักสูตรประกาศนียบัตร อนุปริญญาบัตรและปริญญาบัตร ทั้ง 21 แห่ง จำนวนผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ รองคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา ฯ หัวหน้าแผนกวิชา ฯ และหัวหน้าหมวดวิชา ฯ รวม 106 คน ผลการศึกษา พบว่า

ในด้านการจัดองค์การ ส่วนใหญ่จะมีการประชุมออกให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ ของแต่ละคน บางแห่งจะมีทั้งแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชา มีการประชุมและ แจกแจงหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษรประกาศให้ทราบทั่วกัน⁴⁶

3. การจัดวางตัวบุคคล (Staffing) หรือการบริหารงานบุคคล (Personnel)

ในการบริหารงานนั้น การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญมาก และถือเป็นหัวใจ ของกระบวนการบริหารงาน เพราะคน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างสรรคงานทุกประเภท ให้เจริญก้าวหน้า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน ย่อมขึ้นอยู่กับ การคัดเลือก การจัด บุคคลเข้าทำงาน ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเหนือ ทรัพยากรอื่นใด การจะใช้บุคคลให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่นั้น จำเป็นต้องอาศัยการบริหาร

งานบุคคล
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ริชชี ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลว่า "เป็นการใช้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุดและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุ ในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกัน คนที่ปฏิบัติงานนั้น ก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ"⁴⁷ ส่วน เมธี บิลันธานนท์ ได้สรุปว่า "การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้บุคคลเหล่านั้นได้เห็น ว่า งานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของเขา"⁴⁸

Flippo ได้ให้คำจำกัดความว่า "การบริหารบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การ เพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์"⁴⁹

Nigro ได้อธิบายว่า "การบริหารบุคคล หมายถึง ศิลป์ในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่า ในลักษณะที่จะให้ได้ผลงาน และการบริหารจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น ให้มากที่สุดในด้านปริมาณและคุณภาพ"⁵⁰

ส่วน Beach กล่าวว่า "การบริหารบุคคล คือ การดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การให้การศึกษอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ"⁵¹

Griffiths กล่าวไว้ว่า เรื่องการบริหาร คือ การตัดสินใจว่า การบริหารย่อมมีลักษณะใหญ่ ๆ 4 ประการดังนี้

1. การบริหารแยกออกจากชีวิตมนุษย์ไม่ได้ เพราะเกี่ยวข้องกับองค์การสังคม
2. การบริหารเป็นกระบวนการของมนุษย์และการควบคุมชีวิตในองค์การสังคม
3. หน้าที่เฉพาะของการบริหาร คือ การพัฒนาและการวางระเบียบกระบวนการตัดสินใจในทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับคนเป็นกลุ่มหรือคนทั้งหมด แต่ไม่ใช่กับปัจเจกบุคคล⁵²

ในเรื่องกระบวนการบริหารบุคคล William B. Castetter เสนอขั้นตอนไว้ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)
2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment of Personnel)
3. การคัดเลือกบุคลากร (Selection of Personnel)
4. การจูงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction of Personnel)
5. การประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร (Appraisal of Personnel Performance)
6. การพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel)
7. ผลตอบแทนให้กับบุคลากร (Compensation of Personnel)
8. สวัสดิการ (Security)
9. การให้บริการต่อเนื่องแก่บุคลากร (Continuity of Personnel Service)⁵³

Luther Gulick และ Lyndall Urwick ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคลากรไว้ว่า

"ได้แก่การบริหารงานอันเกี่ยวกับบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงาน รวมถึง การแสวงหาคนมาทำงาน การบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคลที่บรรจุแต่งตั้งไว้แล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น และลดขั้น ตลอดจน การพิจารณาให้พ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้มีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป"⁵⁴

สรุป การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารบุคคลนี้ มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงานของหน่วยงาน เพราะถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ศิลปะในการเลือกใช้คนได้เหมาะกับงาน การพัฒนา การบำรุงรักษาให้บุคคลทำงานให้ได้ดีที่สุด ตลอดเวลาที่บุคคลนั้นอยู่ในองค์กร การขยายของการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลให้เหมาะกับงาน การพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การรักษาระเบียบวินัย การใช้สวัสดิการบำรุงขวัญ การวิเคราะห์และประเมินผลงาน และการให้พ้นจากงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร จำนวน 142 คน และครู-อาจารย์ จำนวน 245 คน จากวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 12 รวม 8 โรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกัน คือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และจากการพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติน้อย ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนะสอดคล้องกันว่า ในการแต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าแผนกวิชา ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับสูง และการจัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำ ⁵⁵

เจียมจิต เพ็ญศรี ได้ศึกษา "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรคณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษากลุ่มภาคกลางสังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยใช้แบบสอบถาม ผู้บริหารและอาจารย์ในคณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งสิ้น 256 คน ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า

1. ผู้บริหารส่วนมากเป็นหญิงมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี อายุราชการ 21 ปี ขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มอาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อายุราชการ 11 - 15 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ คือ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ควรปฏิบัติ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาโดยละเอียดทั้ง 6 กิจกรรม พบว่า กิจกรรมที่ควรปฏิบัติ เกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ควร

ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงกว่าที่ปฏิบัติจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁵⁶

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชัชวาลย์ รัตนานิคม ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการบริหารงานบุคคลปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่รายชื่อที่ได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ การส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ โดยส่งเข้ารับการอบรมสัมมนาในสายงานที่เกี่ยวข้อง หรือศึกษาต่ออย่างถูกต้อง^{5 7}

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย เพื่อศึกษาพฤติกรรม 7 อย่าง ตามแนวคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ที่เปิดสอนนักศึกษาพยาบาล ในหลักสูตรประกาศนียบัตร อนุญาตบัตรและปริญญาบัตร ทั้ง 21 แห่ง จำนวนผู้บริหารได้แก่ คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ รองคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา ๗ หัวหน้าแผนกวิชา ๗ และหัวหน้าหมวดวิชา ๗ รวม 106 คน ผลการศึกษา พบว่า

ในด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่จะพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานจากหลาย ๆ อย่างที่สำคัญ คือ ความรักงานและสามารถปรับปรุงงานในหน้าที่ ความสามารถและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ความประพฤติกี่เหมาะสม รวมทั้งความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังมีโครงการพัฒนาครู อาจารย์ โดยวิธีส่ง ไปอบรมวิชาการเป็นส่วนใหญ่⁸

มาลี วิชญกุล ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพฯ 13 แห่ง รวม 312 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 32 คน และอาจารย์ 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประเมินค่าและแบบปลายเปิด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการส่งเสริมเขียนงานและศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนที่เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้าน ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับน้อย⁵⁹

4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing)

การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาโดยตรงในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหาร พันธ์ ทัศนคติให้ ความหมายของการวินิจฉัยสั่งการว่า "หมายถึง การที่ผู้บริหารทำให้หน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน เคลื่อนไหวไปในทิศทางอันเป็นจุดหมายของสถาบัน ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการให้เกิดการจูงใจ (Motivation) การติดต่อสื่อความคิด (Communication) และการนำ (Lead) ให้งานเกิดขึ้น"⁶⁰

สอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่ได้ให้ความคิดเห็นของการวินิจฉัยสั่งการว่า "การวินิจฉัยสั่งการเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญ และจำเป็นต่อผู้บริหารเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่เสมอในการบริหารงาน การวินิจฉัยสั่งการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ (Leadership) และการจูงใจ (Motivation) อยู่มาก เฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร (Communication)"⁶¹

ตามความเห็นของ เมธี บิลันธานานนท์ ให้ความหมายของการวินิจฉัยสั่งการ สรุปได้ว่า "การวินิจฉัยสั่งการ เป็นการตัดสินใจท่ามกลางทางเลือกและหนทางต่าง ๆ เพื่อให้ความประสงค์ในผลนั้นผลหลายสัมฤทธิ์ผล และการตัดสินใจเป็นการยืนยันการกระทำที่ฉลาดและกระทำด้วยปัญญา โดยถือว่าการวินิจฉัยสั่งการเป็นกิจกรรมทางปัญญาประเภทหนึ่ง"⁶²

Luther Gulick และ Lyndall Urwick ให้ความหมายของการวินิจฉัยสั่งการไว้ว่า คือ "การพิจารณาสั่งการหลังจากที่ได้วิเคราะห์ และพิจารณางานโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน"⁶³

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิญญู สาธร ได้กำหนดกระบวนการตัดสินใจสั่งการ ไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. หัวข้อประสงค์หรือเป้าหมายของเรื่องที่จะต้องตัดสินใจเสียก่อน ผู้บริหารจะต้องรู้ว่าทำไมจึงต้องตัดสินใจ และตัดสินใจเพื่ออะไร จะได้อะไรจากการตัดสินใจครั้งนี้
2. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทุกชนิด ทั้งในด้านข้อเท็จจริงและความคิดเห็นของบุคคลหลายฝ่าย ทั้งด้านดีและไม่ดี
3. วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมไว้ได้
4. จากผลการวิเคราะห์จะทำให้มองเห็นทางเลือกหลาย ๆ ทางที่อาจจะทำได้ จึงควรประมวลทางเลือกเหล่านั้นออกมา พร้อมทั้งจะเลือกเมื่อตัดสินใจ
5. ประเมินคุณค่าหรือผลที่จะได้ หรือผลที่จะเสีย เมื่อเลือกจากเลือกแต่ละทาง โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้
6. ขึ้นสุดท้ายคือเลือกทางใดทางหนึ่ง ที่คิดว่าจะมีผลดีที่สุดตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้มากที่สุด⁶⁴

สอดคล้องกับ สุรัฐ ศิลปอนันต์ ได้จำแนกกระบวนการตัดสินใจออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหา จะต้องรู้ปัญหาจริงแน่ชัดว่าอะไรคือ ปัญหาการตัดสินใจ ที่ถูกต้องเกิดจากการรู้ปัญหาที่แท้จริงและแน่ชัดเท่านั้น
- ขั้นที่ 2 หาข้อเท็จจริง การที่จะรู้ปัญหาที่แท้จริงได้จะต้องสำรวจตรวจสอบดูสภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบ ๆ ปัญหา แต่ไม่ควรจะไปเก็บข้อเท็จจริงไปเสียทุกอย่าง ข้อมูลบางอย่างอาจยากที่จะเก็บได้หรือต้องลงทุนสูงเกินไป จึงควรจะนำเอาข้อมูลเฉพาะที่จำเป็นจริง ๆ
- ขั้นที่ 3 ระบุปัญหาที่แท้จริง เป็นขั้นที่สำคัญที่สุดในการตัดสินใจวิธีที่ดีที่สุดที่จะรู้ปัญหาที่แท้จริง ย่อมทำได้โดยพิจารณาจากหลักที่ว่า ปัญหาทุกปัญหา คือ อุปสรรคที่ขวางทางที่จะไปถึงเป้าหมาย
- ขั้นที่ 4 หาวิธีแก้ปัญหา เมื่อมองปัญหาที่แท้จริงอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิธีการแก้ปัญหาหลายวิธี โดยการศึกษาจากวิธีการของผู้อื่นหรือโดยวิธีคิดบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น มาช่วยคิดหาวิธีแก้
- ขั้นที่ 5 ตัดสินใจ เลือกวิธีแก้ปัญหา ผู้บริหารจะต้องเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ วิธี พร้อมกับกำหนดเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่ 6 กำหนดวิธีปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่า จะมีวิธีปฏิบัติอย่างไร จึงจะเกิดผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยคำนึงถึงนโยบาย การดำเนินการใด ๆ จะต้องอยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดไว้⁶⁵

สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปกระบวนการตัดสินใจไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. สืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงและพิจารณาปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยว่า มีความมุ่งหมาย ใด ๆ มีลักษณะขัดแย้ง หรือกระทบกระเทือนต่อองค์การอย่างไรหรือไม่
2. พิจารณาเลือกแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่หลายทาง โดยเลือกไว้ สำหรับเป็นแนวทางพิจารณาขั้นสุดท้าย ลัก 3 - 5 ประการ ซึ่งในการนี้จะต้อง อาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และภูมิหลังของผู้วินิจฉัยปัญหาเป็นส่วน ประกอบด้วย
3. รวบรวมข้อมูลและข่าวสาร เพื่อทำการวิเคราะห์ เกี่ยวกับแนวทางแก้ ปัญหาที่เลือกไว้
4. พิจารณาผลดีผลเสียที่จะเกิดจากการเลือกวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัย การวิเคราะห์เปรียบเทียบจากข้อมูลและข่าวสารที่รวบรวมไว้ แล้วเลือกวิธีการที่ คาดว่าดีที่สุดในแนวทางวินิจฉัยสั่งการต่อไป⁶⁶

สรุป การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการ บริหาร และเป็นภารกิจสำคัญของนักบริหาร เพราะหน้าที่การสั่งการจะเกี่ยวข้องกับการใช้ อิทธิพล และให้ความช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานของพวกเขา โดยผ่านทาง ความเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคล

ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร จำนวน 142 คน และครู-อาจารย์ จำนวน 245 คน จากวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 12 รวม 8 โรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ตาม ทักษะของอาจารย์และผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกัน คือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ

ปานกลาง และจากการพิจารณารายด้าน พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการสั่งการ ผู้บริหารและอาจารย์ มีทัศนคติคล้อยกันว่า พฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับสูง คือ ในการตัดสินใจสั่งการผู้บริหารมีความรับผิดชอบ และการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ในกระบวนการตัดสินใจสั่งการ เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำ^๗

ชัชวาลย์ รัตนานิคม ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยส่วนหนึ่ง พบว่า

พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสั่งการ ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่รายข้อที่ได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ การตัดสินใจสั่งการ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ^๘

รังสฤษฎ์ ศรีวิชัย ได้ทำการวิจัย "พฤติกรรมการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11" ผลการวิจัยกล่าวโดยสรุป ดังนี้

1. พฤติกรรมการตัดสินใจและการสั่งการ ในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ปรากฏว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ทำการตัดสินใจและสั่งการด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีช่วงเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างกันจะมีพฤติกรรมการตัดสินใจและสั่งการต่างกัน
3. ปัญหาและอุปสรรคในการตัดสินใจและสั่งการ ในการบริหารการศึกษาข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก คือ ระบบราชการที่ล่าช้าและซ้ำซ้อน มีระเบียบ กฎเกณฑ์มากนัก สลับบางประการของผู้ร่วมงาน ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ยืดเยื้อและซับซ้อน และขาดข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน^๙

5. การประสานงาน (Co-ordinating)

การประสานงาน เป็นวิธีการบริหารที่สำคัญเรื่องหนึ่ง ที่จะทำให้กระบวนการบริหารทั้งหมดประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ดังที่มีผู้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ดังนี้

เมธี บิลันธนานนท์ ได้กล่าวถึงการประสานงานว่า "หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การจัดระเบียบงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมกลืนกัน ให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกันหรือเหลื่อมล้ำกัน"^{๑๐}

เอกการเป็นเอกสารหนังสือหรือการเขียนเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่อนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ซึ่ง ได้ให้ความหมายว่า

"การประสานงาน เป็นกระบวนการเชื่อมสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล วัสดุ และทรัพยากรอย่างอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยจะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานหนึ่งกับอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งไม่จำเป็นว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน หรือหวังผลอย่างเดียวกัน แต่การประสานงานจะช่วยให้รู้ซึ่งกันและกันว่า ใครกำลังทำกิจกรรมอะไรอยู่ และเพื่อเร่งรัดการทำงานให้เสร็จพร้อม ๆ กัน ในกรณีที่ต้องการผลงานสองอย่างนั้นให้เสร็จภายในเวลาเดียวกัน"⁷¹

นอกจากนี้ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ได้ให้ความหมายของการประสานงานว่า "หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์หน่วยงานย่อย หรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การ หรือสำนักงานใหญ่เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทุกหน่วยงานทำงานประสานกลมเกลียวกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การร่วมกัน"⁷²

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมายของการประสานงานว่า

"การประสานงานเป็นเรื่องของความร่วมมือ เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะทางใจ เป็นสำคัญ ดังนั้น ข้อตกลงขั้นปฐมของการประสานงาน คือ **จิตใจ** อันหมายถึงความร่วมมือและเมื่อเกิดความร่วมมือแล้ว การดำเนินงานให้ประสานสอดคล้องก็จะติดตามมาโดยนัยนี้ จึงอาจให้ความหมายของการประสานงานได้ดังนี้ว่า การประสานงาน คือ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติกิจกรรมปฏิบัติงานให้เรียบร้อยและสอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้งานสมบูรณ์และสำเร็จเป้าหมายในเวลาที่กำหนดไว้"⁷³

สอดคล้องกับแนวความคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้กล่าวถึงวิธีการประสานงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว คือ

1. โครงสร้างของการบริหารได้จัดไว้เป็นระเบียบแบบแผน
2. มีแผนภูมิแสดงสายงาน สายบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีการเขียนนโยบาย กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

4. ระบบเสนอรายงานเป็นระบบเป็นทางการ ยึดเป็นหลักปฏิบัติได้แน่นอน

5. มีเครื่องมือและระบบสื่อสารที่มีคุณภาพ

6. มีบุคลากรทำหน้าที่ประสานงานที่มีความรู้ มีความสามารถ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

7. มีคณะกรรมการอำนวยการประกอบด้วย ตัวแทนของบุคคลระดับต่าง ๆ ซึ่งได้ประชุมกันเป็นประจำ

8. มีการเขียนโครงการ แผนงาน วิธีการทำงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้ทราบ

9. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดี

10. จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ ให้มีความเข้าใจ มีความรู้เกี่ยวกับงานเสมอ⁷⁴

ภาคี นวัตกรรมฯ ได้สรุปความมุ่งหมายของการประสานงาน ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

2. เพื่อประหยัดเงินและเวลา

3. ลดการขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงวิธีต่าง ๆ ที่ใช้ในการประสานงาน ซึ่งแบ่งเป็นการประสานงานภายในองค์กร รวมถึงการประสานคนที่ทำงานอยู่หน่วยเดียวกันด้วย และประสานงานระหว่างองค์กร ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. วิธีประสานงานภายในองค์กร

1.1 ต้องมีแผนผังขององค์กรทุกระดับจะ ได้ทราบสายการบังคับบัญชา ซึ่งจะ ได้รู้ด้วยว่า ใครทำอะไร

1.2 ระเบียบงานต้องมีไว้ให้ชัดเจน ไม่ให้มีงานซ้ำซ้อนกัน และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว

1.3 ต้องมีการตรวจสอบกลั่นกรองเพื่อสร้างสรรค์ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์

1.4 ต้องหมั่นติดต่อประสานงานระหว่างเบื้องบนกับเบื้องล่าง หรือเบื้องล่างกับเบื้องบนอยู่เสมอ

- 1.5 ถ้าเป็นองค์การขนาดใหญ่ ควรมีที่ปรึกษาร่วม เพราะจะเป็นผู้ให้คำปรึกษากับหัวหน้าองค์การในการประสานงาน
 - 1.6 ควรมีการฝึกอบรมร่วมกัน เพราะจะช่วยให้อินเตอร์แอคทีฟและมีความเป็นกันเอง ซึ่งจะส่งผลให้การประสานงานราบรื่นยิ่งขึ้น
 - 1.7 การมอบอำนาจ เป็นการฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักการประสานงาน
 - 1.8 ติดต่อโดยหนังสือ รายงาน พบปะ ฯลฯ
2. วิธีประสานงานระหว่างองค์การ
 - 2.1 ควรกำหนดหน้าที่ให้แน่ชัดในระหว่างองค์การที่มีหน้าที่คล้ายคลึงกันว่าจะทำอะไรไม่ให้ขัดกัน
 - 2.2 ควรใช้กรรมการผสม ผู้แทนร่วม เพื่อไม่ให้ขัดแย้งกัน⁷⁵

สรุป การประสานงานเป็นกระบวนการบริหารงานกิจกรรมหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเป็นสำคัญ และเป็นสิ่งที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะต้องสร้างสรรค์ บรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจให้ทำงานประสานกลมกลืนกันไม่ซ้ำซ้อน เป็นการจัดให้คนในองค์การเกิดการรับรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทุกระยะและเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 12 ซึ่งผลการศึกษาล้วนหนึ่งพบว่า

พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกัน คือ มีการปฏิบัติในด้านการประสานงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่าการจัดให้มีการบริการต่อหน่วยงานอื่น โดยให้ยืมอาคาร วัสดุอุปกรณ์เพื่อกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬาปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงและในการจัดงานแต่ละครั้ง ผู้บริหารเป็นผู้นำในการประสานงานปฏิบัติในลำดับรองลงไป แต่อาจารย์เห็นว่าการจัดงานแต่ละครั้ง ผู้บริหารเป็นผู้นำในการประสานงานในลำดับสูง และการจัดให้มีการบริการต่อหน่วยงานอื่น โดยยืมอาคาร วัสดุอุปกรณ์ เพื่อกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬาปฏิบัติในลำดับรองลงไป ส่วนพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำ ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนะสอดคล้องกัน คือ ดำเนินการให้บุคคลภายนอกเป็นกรรมการบริหารสถานศึกษา และเชิญบุคคลในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร⁷⁶

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชัชวาลย์ รัตนานิคม ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า

พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสนอรายงานปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่รายชื่อที่ได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนงานของกลุ่มสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างเหมาะสม⁷⁷

6. การเสนอรายงาน (Reporting)

การเสนอรายงาน เป็นวิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ดังมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เมธี ปิลันธนานนท์ ได้กล่าวว่า "งานในความรับผิดชอบของผู้บริหารอย่างหนึ่งก็คือ จะต้องรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปทราบความเป็นไปเกี่ยวกับงานในส่วนของตนและของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเสนอเป็นบันทึก รายงาน การวิจัย และการตรวจตรา"⁷⁸

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมายว่า "การเสนอรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการประชาสัมพันธ์ และการรายงานต้องมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ร่วมงานที่มาสอบถามผู้บังคับบัญชา ความสำคัญของรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง"⁷⁹

Luther Gulick และ Lyndall Urwick ให้ความหมายของการรายงานว่า

"เป็นการส่งสารที่เป็นคำสั่ง ข่าว ความคิด คำอธิบาย และคำถาม จากบุคคลถึงบุคคล หรือจากหน่วยงานหนึ่ง ไปถึงอีกหน่วยงานหนึ่ง การเสนอรายงานเป็นการติดต่อประชาสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบความก้าวหน้าของทุกระยะ สะดวกแก่การประสานงาน จำเป็นต้องมีการบันทึกหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้เป็นระยะ ๆ จึงสามารถทำรายงานได้ถูกต้อง รัดกุมและสมบูรณ์"⁸⁰

ในการเสนอรายงานนั้นมีอยู่หลายลักษณะด้วยกัน และจะให้ได้ผลดีที่สุดเกี่ยวกับการเสนอรายงานนั้น วิทยุ สาธร เสนอให้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

"การเสนอรายงานทุกชนิดในวงการการศึกษาอาศัยวิธีการหลายอย่าง นับตั้งแต่ การเสนอด้วยวาจา การเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร การเสนอเป็นโบบันทีก หนังสือ เวียน การออกวารสารภายในหน่วยงาน และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต่าง ๆ พร้อมด้วยคำชี้แจง ระเบียบปฏิบัติ แจกผู้ร่วมงานทุกคน หรือการจัดทำ วารสารภายในขึ้นแจกเป็นประจำเป็นการช่วยสร้างความเข้าใจอันดีในหน่วยงาน ได้มาก นอกจากนี้ ยังมีหลักการบางอย่างที่ผู้บริหารทุกคนควรระลึก ในเรื่อง การเสนอรายงาน คือ

1. ผู้บริหารพึงระลึกเสมอว่า ตนเองใกล้ชิดกับผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความ เป็นมิตรและรู้จักอะลุ่มอล่วยในที่อันควร
2. ผู้บริหารควรเปิดช่องทางหลาย ๆ อย่าง และกว้างพอที่ใคร ๆ จะ เสนออะไรขึ้นมาได้อย่างสะดวก และไม่เป็นภัยแก่ผู้เสนอ ข้อเสนอทุกชนิดควร ได้รับการพิจารณาอย่างรีบด่วนเสมอ
3. ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบว่าหน่วยงานกำลังทำอะไรอยู่ใน ขณะนี้ โดยการแจ้งข่าวให้ทราบทุกระยะ เพื่อให้เขามีส่วนรู้เห็นและเสนอความ คิดเห็น แนะนำชักชวนได้ตลอดเวลา
4. ผู้บริหารจะต้องตอบอย่างรวดเร็ว ในกรณีที่มีผู้ถามปัญหาไม่ประวิงเวลา จนปัญหานั้นสายเกินไปที่จะเข้าใจ หรือแก้ไขได้
5. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมออกความเห็นเกี่ยวกับ นโยบายและโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานทุกชนิดเท่าที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานหรือสถาบัน"^{๑๑}

สรุป การจัดให้มีการเสนอรายงานที่ดีในสถาบันการศึกษา และหรือหน่วยงานองค์กร กลาง จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร การจัดให้มีการเสนอรายงานที่ดี จึงเป็น หน้าที่ ของผู้บริหารที่จะต้องดูแลให้ดี และอำนวยประโยชน์แก่องค์กร

ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 โดยผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า

พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ตาม ทศนะของอาจารย์และผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ด้านการเสนอรายงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การปฏิบัติงานในวิทยาลัยใช้สมุคคำสั่ง และให้อาจารย์เข็นทราบ ปฏิบัติอยู่ในลำดับสูง แต่อาจารย์เห็นว่าการจัดให้มีการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แจ้งผลการเรียนและความประพฤติของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับสูง ส่วนพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำ ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนคติสอดคล้องกัน คือ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นรายบุคคล และแจ้งให้อาจารย์ทราบด้วย ด้านการงบประมาณ ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนคติสอดคล้องกันว่า ค่าเงินการคามระเบียบการเงินและพัสดุ เช่น ระเบียบการจัดซื้อและการรับสิ่งของเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับสูง และจัดให้มีการซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ ปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำ⁸²

ชัชวาลย์ รัตนานิคม ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า

พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสนอรายงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การรายงานต่อหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมอาชีวศึกษาเป็นไปตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้อย่างน่าพอใจ⁸³

7. การจัดงบประมาณและการเงิน (Budgeting)

การจัดงบประมาณและการเงิน เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

เมธี บิลันธนานนท์ ให้ความหมายของการจัดงบประมาณว่า เป็นงานวางแผนงานงบประมาณที่ได้รับเป็นประจำปี และจัดทางงบประมาณประจำปี จัดทำบัญชีการเงินและการควบคุมรายรับรายจ่าย⁸⁴ และ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึง "ความหมายของการจัดงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการจัดงบประมาณเป็นแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน"⁸⁵

นอกจากนี้ พนัส หันนาคินทร์ ให้ความหมายของการจัดงบประมาณว่า "หมายถึง การกำหนดการรับ-จ่ายเงินที่คาดว่าจะได้มา และจะจ่ายไปตามประเภทของการจ่ายเงิน เช่น เป็นค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าใช้สอย ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ"⁸⁶

Luther Gulick and Lyndall Urwick กล่าวว่า "การจัดงบประมาณการเงินเป็นการวางแผน หรือโครงการใช้จ่ายเงิน การบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม"⁸⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุป การจัดงบประมาณและการเงิน เป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหาร เพราะเป็นการกำหนดและควบคุมการใช้จ่ายเงินในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ชัชวาลย์ รัตนานิกม ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า

พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดงบประมาณการเงินอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การจัดให้มีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนการเบิกจ่ายเงินทุกครั้ง^{๘๘}

ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ซึ่งผลการศึกษาล้วนหนึ่งพบว่า

พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกัน คือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และจากการพิจารณารายคำ พบว่า การจัดงบประมาณและการเงินเป็นพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติมาก^{๘๙}

จากการค้นคว้า พบว่า ยังไม่มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา โดยตรง จะมีก็แต่เฉพาะ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และกระบวนการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษาภาค เท่านั้น นอกนั้นเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา และหน่วยงานอื่นบ้าง ดังนี้

ยาใจ อุ่นจิตต์ ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารของ POSDCoRB พบว่า การวางแผนของผู้บริหารส่วนมากจะถูกต้องตามหลักการและทฤษฎี การจัดองค์การ พบว่า การปฏิบัติงานบางสายงานยังมีความซับซ้อนและมีพฤติกรรมที่ขัดแย้งกัน การวางตัวบุคคลเช่น การจัดคนเข้าสอนพิจารณาจากความต้องการและความถนัดในการสอน การสั่งการ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ยึดถือความเห็นของคณะกรรมการวิทยาลัยเป็นสำคัญ การประสานงานอยู่ในเกณฑ์ดี สำหรับภายใน ภายเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกรยังอยู่ในวงแคบ การเสนอรายงานมีการบันทึกและเสนอเป็นลำดับขั้น การงบประมาณ
ผู้บริหารยังเข้าใจระเบียบการเงินเป็นบางส่วนเท่านั้น จึงต้องให้เจ้าหน้าที่การเงินและ
เจ้าหน้าที่บัญชี ของวิทยาลัยร่วมกันควบคุมดูแล^{๑๐}

บรรเลง คำพรรณม์ ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์
เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ โดยส่ง
แบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในภาคใต้ 38 แห่ง ตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 152 คน ครู อาจารย์
347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน 5 ด้าน
คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ และการควบคุม
โดยกำหนดสมมติฐานการวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
แตกต่างกันและผลจากการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีปฏิบัตินงาน
ตามกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ การวางแผน
การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ และการควบคุม แต่ครู อาจารย์
มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัตินงานตามกระบวนการบริหารงาน อยู่ใน
ระดับค่อนข้างมากเพียงด้านเดียว คือ การจัดองค์การ ส่วนอีก 4 ด้าน คือ การ
วางแผน การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ และการควบคุมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา
ได้ปฏิบัตินงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์
เกี่ยวกับกระบวนการบริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ
การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ และการควบคุม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

3. ในการศึกษาปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับการใช้กระบวนการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น พบว่า เป็นปัญหาและอุปสรรค อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
2 ด้าน คือ การวางแผน และการจัดเจ้าหน้าที่ ส่วนปัญหาและอุปสรรคด้านการจัด
องค์การ การอำนวยการ และการควบคุม นั้น เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับค่อนข้าง
น้อย ในส่วนที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาประสบอยู่ใน

กระบวนการบริหารงาน คือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วางแผน อัตรากำลังบุคลากรของสถานศึกษามีไม่เพียงพอกับความจำเป็นของสถานศึกษา สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน และความต้องการของสถานศึกษา^๑

ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร จำนวน 142 คน และครู-อาจารย์ จำนวน 245 คน จากวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 12 รวม 8 โรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกัน คือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และจากการพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดงบประมาณและการเงินเป็นพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติมาก และการบริหารงานบุคคลเป็นพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติน้อย

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร ที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปไม่มีทัศนะที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การเสนอรายงานและการงบประมาณ อยู่ในระดับสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีทัศนะในพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ทั้ง 7 ด้าน โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิและเพศต่างกัน มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปี มีทัศนะที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป ในด้านการวางแผน และการงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีทัศนะที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สูงกว่าอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ในด้านการวางแผน และการงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ที่มีวุฒิและเพศต่างกันมีทัศนะไม่แตกต่างกัน และผลการ

เปรียบเทียบของอาจารย์ และผู้บริหาร ที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 พบว่า มีทักษะของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงกว่า
อาจารย์ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การการบริหารงานบุคคล การสั่งการ
การประสานงาน และการงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁹²

ภักดี นรัตถรักษา ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษามาศ สังกัด
กรมอาชีวศึกษา ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน
ความร่วมมือ การงบประมาณ การติดตามและประเมินผล และการรายงาน โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษามาศ และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะใน
การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษามาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย
ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และผู้อำนวยการศูนย์นิเทศ
อาชีวศึกษามาศ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประเมินค่า มีระดับความสำคัญ 5 ระดับ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษามาศ โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มภาคเหนือมีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ
ความค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาค
ตะวันออก กลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคใต้ เมื่อพิจารณารวมในแต่ละด้าน พบว่า
ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความร่วมมือ ส่วนด้านอื่น ๆ มี
การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ด้านการวางแผน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการติดตาม
และประเมินผล ด้านการรายงาน และด้านงบประมาณ ตามลำดับ

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานกลุ่มของ
กลุ่มอาชีวศึกษามาศ สรุปได้ดังนี้

2.1 การวางแผนปฏิบัติการของกลุ่ม ไม่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของ
สถานศึกษาเท่าที่ควร ดังนั้นกลุ่มควรสำรวจความต้องการของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อ
นำข้อมูล ไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการของกลุ่ม และคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติ
การของกลุ่ม ควรมาจากสถานศึกษาทุกประเภท

2.2 กลุ่มมอบหมายงานโดยไม่คำนึงถึงความพร้อมของสถานศึกษา ดังนั้น
ในการมอบหมายงาน ควรให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษานั้น ๆ ปฏิบัติอยู่และ

ควรมอบแต่เนิ่น ๆ โดยพิจารณาถึงความพร้อมและความสนใจของสถานศึกษาด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 การแจ้งข่าวสารหรือการส่งหนังสือราชการระหว่างกลุ่มกับสถานศึกษาล่าช้า ดังนั้น กลุ่มควรแจ้งข่าวสารหรือส่งหนังสือราชการให้สถานศึกษาแต่เนิ่น ๆ พร้อมทั้งระบุเวลาการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

2.4 กลุ่มไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาเท่าที่ควร ดังนั้นกลุ่มควรมอบหมายงานให้สถานศึกษาทุกแห่ง ได้รับผิดชอบงานร่วมกันอย่างทั่วถึง และควรประเมินผลการดำเนินงานตามที่กลุ่มมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ

2.5 สถานศึกษาและกลุ่มไม่ได้รับงบประมาณในการดำเนินงานตามโครงการของกลุ่มโดยเฉพาะ ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาควรจัดสรรงบประมาณพิเศษให้สถานศึกษาและกลุ่ม

2.6 การติดตามและประเมินผลไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ดังนั้นกลุ่มควรทำปฏิทินการติดตามและประเมินผลสถานศึกษาภายในกลุ่ม และควรแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลประจำกลุ่ม

2.7 สถานศึกษาไม่ทราบความเคลื่อนไหวการดำเนินงานของกลุ่ม ดังนั้นกลุ่มควรจัดทำเอกสารหรือข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่ม ส่งไปเผยแพร่ยังสถานศึกษาภายในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

2.8 โครงสร้างการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาคือใหญ่เกินไป ดังนั้น ควรจัดกลุ่มแบบเคม คือ จัดตามประเภทสถานศึกษาในแต่ละภาค และการบริหารงานของกลุ่มไม่เป็นเอกภาพ ดังนั้น ควรตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาคือเป็นหน่วยงานอิสระ โดยมีกฎหมายและระเบียบรองรับ^{๑๓}

พิรณห์ ชูแก้ว ได้ศึกษาความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถามเก็บจากครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ในปีการศึกษา 2533 จำนวน 234 คน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำนวน 73 คน สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการ 5 ด้าน คือ การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน และการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า

สภาพเป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน ส่วนสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ อยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการเปรียบเทียบ สภาพที่เป็นจริงกับสภาพความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน และสภาพความคาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง

ส่วนผลการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ อายุราชการ และระดับการศึกษา ในสภาพที่เป็นจริงพบว่า ครู-อาจารย์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการกระตุ้นและจูงใจ สภาพความคาดหวังพบว่า ครู-อาจารย์มีความคาดหวังไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ผลการวิจัยเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน เกี่ยวกับความคาดหวังสูงสุดของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการมีดังนี้

ด้านการวางแผน มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการได้จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษา ร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ด้านการแบ่งสรร มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการมีหนังสือคำสั่งกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครู-อาจารย์ทุกคนได้ทราบทุกปีการศึกษา

ด้านการกระตุ้นและจูงใจ มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการได้สร้างขวัญและกำลังใจกับครู-อาจารย์

ด้านการประสานงาน มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการได้ประชุมครู-อาจารย์เพื่อชี้แจงรายละเอียด และหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติทุกภาคเรียน

ด้านการประเมินผล คาดหวังให้ผู้อำนวยการได้กระจายอำนาจให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล^{๑ 4}

ชัชวาลย์ รัตนานิม ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ทักษะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหาร กลุ่มครูอาจารย์ กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มครู อาจารย์ เพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริหารงานบุคคลของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารเท่านั้น นอกนั้นไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ทักษะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหาร กลุ่มครูอาจารย์ กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ อายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริหาร

งานบุคคล และการจัดงบประมาณการเงิน ของกลุ่มครูอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการบริหารงานบุคคล การสั่งการ การจัดงบประมาณการเงิน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์เท่านั้น นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ทักษะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหาร กลุ่มครูอาจารย์ กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ วุฒิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดงบประมาณการเงิน ของกลุ่มครูอาจารย์เท่านั้น นอกนั้นไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ทักษะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหาร กลุ่มครูอาจารย์ กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ ประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการจัดงบประมาณการเงิน ของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดองค์การ และค่าเฉลี่ยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการบริหารงานบุคคล การสั่งการ และการจัดงบประมาณการเงิน ของกลุ่มครูอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การจัดงบประมาณการเงิน และค่าเฉลี่ยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการประสานงาน และการรายงาน ของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์เท่านั้น นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁹⁵

นิรัตน์ พันธศรี ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยใช้กระบวนการบริหารการศึกษาของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนของสหรัฐอเมริกา ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ครูใหญ่ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ครูใหญ่ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นและส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน การจัดหาทรัพยากร การประเมินผลงาน การวางแผน การประสานงาน การเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ระหว่างครูใหญ่โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยส่วนรวมแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน⁹⁶

จรรยาศรี บัญลักษ์ณ ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามทักษะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษาในเหตุการณ์ 7 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคลากร การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณการเงิน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อเหตุการณ์การบริหาร ของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามภูมิภาคเกี่ยวกับ เพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ได้รับการบรรจุแล้วในปีการศึกษา 2532 เฉพาะโรงเรียนประเภทช่างอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพฯ 18 แห่ง จำนวน 810 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับเหตุการณ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดองค์การ การวางแผน การประสานงาน การจัดวางตัวบุคลากร การวินิจฉัยสั่งการ การรายงาน และการจัดงบประมาณการเงิน

2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครูอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยที่ครูมีความคิดเห็นว่า ผู้จัดการโรงเรียนช่างอุตสาหกรรมมีการปฏิบัติในด้านการจัดองค์การเป็นอันดับสูงสุด รองลงไปคือ การวางแผน การประสานงาน การจัดวางตัวบุคลากร การวินิจฉัยสั่งการ การรายงานและการจัดงบประมาณการเงินเป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาน่าจะได้พัฒนาบทบาทในด้านการจัดการให้ครอบคลุมพฤติกรรมการบริหารทั้ง 7 ด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มากกว่านี้^{๑๗}

เสริมสุข สุวรรณกิจ ได้ศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสตูล ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ พบว่า ระดับการบริหารงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวัยวุฒิ ประสบการณ์ ต่างกันพบว่า ไม่แตกต่างกันในการบริหารงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน^{๑๘}

สุรัชย์ เทียนขาว ได้ศึกษา "ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษา "ในส่วนบุคคล" โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษากระบวนการบริหารการศึกษา และปัญหาอุปสรรคของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนบุคคล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนบุคคล เป็นผู้อำนวยการจำนวน 176 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 704 คน รวมทั้งสิ้น 880 คน ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า

กระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ผู้ช่วยผู้บริหาร เห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับมาก ในด้านการตัดสินใจสั่งการ การวางแผน การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร การใช้อิทธิพล และการประสานงาน ส่วนการประเมินผล มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารให้คะแนนตนเองสูงกว่าผู้ช่วยผู้บริหารให้คะแนนทั้ง 7 ด้าน คือ การตัดสินใจสั่งการ การวางแผน การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร การใช้อิทธิพล การประสานงาน และการประเมินผลงาน^{๑๑}

จินตนา อัครวานิช ได้ศึกษา "กระบวนการบริหารและแบบบรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษาของกองทัพบก การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษากระบวนการบริหารของผู้บัญชาการโรงเรียน ในสถานศึกษาของกองทัพบกกว่า มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารเพียงใด และเพื่อศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของกองทัพบกกว่า เป็นแบบใด มีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารอย่างไร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการในโรงเรียนเหล่าสายวิชาการที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2525 จำนวน 402 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลมี 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามกระบวนการบริหารงานของผู้บัญชาการโรงเรียน และแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) ของ Halpin และ Croft ผลการศึกษาพบว่า

ผู้บัญชาการโรงเรียนในสถานศึกษาของกองทัพบกในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2525 ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และจากการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีการปฏิบัติงานด้านการคัดสรรใจสูง กว่าด้านอื่น ๆ ส่วนการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลน้อยกว่าด้านอื่น ๆ และเมื่อ พิจารณารายภาคองค์การโดยส่วนรวม ปรากฏว่าเป็นแบบสหิตสาม

กระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กับแบบบรรยากาศองค์การมิติขาดความสามัคคีและมีอุปสรรคและมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับมิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมีติกรูปร่างปราณี

ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทุกด้านให้อยู่ ในระดับสูงกว่าที่เป็นอยู่ และให้มีการตรวจสอบหรือประเมินผลแบบบรรยากาศใน โรงเรียนอยู่เสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้เกิดบรรยากาศที่พึงประสงค์ ต่อไป¹⁰⁰

อมร เสือคำ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมุ่งหมายเพื่อทราบ ระดับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบระดับ การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิ วิทยุฒิ และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่แตกต่างกัน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระดับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีกลุ่ม ตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า และผลการวิจัยส่วนหนึ่งปรากฏดังนี้

1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านการรายงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ใน ระดับสูงทุกด้าน
2. ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ความที่คะแนนของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิ วิทยุฒิและประสบการณ์การทำงานเป็นผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹⁰¹

ศิรินาม เม่งช่วย ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาของผู้บริหารวิทยาเขตในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทักษะของอาจารย์และผู้บริหาร ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ และศึกษาว่า อาจารย์และผู้บริหารที่มีคุณวุฒิ วิทยุติ ประสิทธิภาพในการทำงาน และเพศแตกต่างกัน มีทักษะ ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันหรือไม่ พบว่า

ทักษะของอาจารย์และผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารทุกด้าน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง อาจารย์ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต่ำกว่า กับ อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป และอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี กับตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารด้านการจัดองค์การแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต่ำกว่ากับผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงานแตกต่างกัน ส่วนด้านการงบประมาณไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารในด้านการบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงานแตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดองค์การ การเสนอรายงาน และการงบประมาณไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารชายและหญิง มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารในด้านการวินิจฉัยสั่งการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน¹⁰²

พรพิมล เรียร์ไพสิฐ ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนกลาง โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 341 คน ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า

"ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในเรื่องตัดสินใจสั่งการ โดยการปรึกษารือกับบุคลากรของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้ เสนอความคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจ

สั่งการ ศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจสั่งการ พิจารณาสร้าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเชิงอื่นเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกร้นำไปใช้

ทางเลือกในการตัดสินใจสั่งการและตัดสินใจสั่งการโดยเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด"¹⁰³

Patricia ได้ศึกษาเรื่อง An Analysis of Assistant Principals Role in the Administratives Process Identified by Tasks in Five Selected Areas โดยศึกษาบทบาทการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของผู้ช่วยครูใหญ่ในมลรัฐชิคาโก คือ ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ ความสัมพันธ์กับชุมชน งานธุรการและการเงิน การประสานงาน พบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ทั้งเพศชายและเพศหญิง ปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูงเท่า ๆ กัน โดยสามารถจัดลำดับได้ดังนี้ คือ ความสัมพันธ์กับชุมชนและการประสานงานอยู่ในเกณฑ์มาก การบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงินอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนการบริหารงานวิชาการอยู่ในเกณฑ์ต่ำ¹⁰⁴

จากการศึกษาผลงานวิจัยดังกล่าว ทำให้ทราบทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารและผู้ร่วมงานในแต่ละสถาบัน และยังพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ ในทุกระดับ นอกจากนี้ จากการค้นคว้าและประมวลข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า กระบวนการบริหารงานของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ที่เรียกว่า "POSDCoRB" ในด้านต่าง ๆ รวม 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน เป็นหลักการที่เหมาะสม จึงใช้เป็นกรอบแนวความคิดพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาครั้งนี้

เชิงอรรถ

¹กรมอาชีวศึกษา, เอกสารประกอบการพิจารณาขอแบ่งส่วนราชการ
(กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 92. (อัดสำเนา)

²กรมอาชีวศึกษา, แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่สาม ส่วนที่1 และส่วนที่2
(กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2535), หน้า 13.

³กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 2535 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2536), หน้า 71.

⁴นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2529), หน้า 3.

⁵เมธี ปิรันธนานนท์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร,
2525), หน้า 13.

⁶สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526),
หน้า 4.

⁷กมล ชูทรัพย์, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ผดุงพิทยา, 2516),
หน้า 291.

⁸นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 4.

⁹เมธี ปิรันธนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพมหานคร :
ไอเดียนส์ไตร์, 2529), หน้า 2.

¹⁰สมพงศ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 6.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹¹ ภิญโญ สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 6.

¹² นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 4.

¹³ Chester W. Harris, Encyclopedia of Educational Research 3rd (New York : Mcmillan, 1960), p.19.

¹⁴ วิจิตร ศรีสอ้าน, "กระบวนการและทรัพยากรบริหาร," ในเอกสารการสอน ชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533), หน้า 26.

¹⁵ สมพงษ์ เกษมลิน, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 40.

¹⁶ วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา อีระกุล, การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (สมุทรปราการ : โรงพิมพ์นิมิตการพิมพ์, 2521), หน้า 5.

¹⁷ สุธีระ ทานตวมิข, การบริหารการศึกษา (ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2521), หน้า 13.

¹⁸ วีรนาถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์, การจัดองค์การและการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527), หน้า 5.

¹⁹ วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา อีระกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

²⁰ เอกชัย กี่สุพันธ์, หลักบริหารการศึกษาทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องศ์ศิลป์การพิมพ์, 2527), หน้า 288.

²¹ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 134.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²²Jesse B. Sears, The Nature of the Administration Process. (New York : Mcgraw-Hill Book, 1950), p.35.

²³American Association of School Administrators, Staff Relations in School Administration. (Washington D.C. : The Association, 1955), p. 17.

²⁴สมพงศ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้เอามาแล้ว, หน้า 9.

²⁵Russell T. Gregg, "The Administrative Process" in Campbell, Ronald F., and Gregg, Russell T. Eds. Administrative Behavior in Education, pp. 273 - 274.

²⁶Luther Gulick, and Lyndall Urwick, "Notes on the Theory of Organization" Papers on the Science of Administration (New York : Institute of Public Administration, Columbia University, 1936), p. 13.

²⁷บรรเลง คำพรรณ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 27 :

²⁸เมธี ปิลันธนานนท์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, 2525), หน้า 138.

²⁹สุรัฐ ศิลปอนันต์, "การตัดสินใจ," ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา, เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1 - 5 (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช, 2523), หน้า 35.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³⁰ มนูญ พุณฺณทธีวิทยาการ, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิกษา, 2517), หน้า 15.

³¹ ประมวล เสนาฤทธิ์, การวางแผนการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2526), หน้า 1.

³² พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2528), หน้า 59.

³³ Luther Gulick, and Lyndall Urwick, loc. cit.

³⁴ ธารัง บัวศรี, "นักบริหารกับการวางแผนการศึกษา," ประมวลบทความการวางแผนการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2513), หน้า 150.

³⁵ พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัดนาพานิช, 2524), หน้า 24.

³⁶ วิจิตร ศรีสอาน, "กระบวนการและทรัพยากรบริหาร," ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2533), หน้า 96.

³⁷ สุวิมล นาคเหล็ก, "ความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษา เกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535), หน้า จ - ฉ.

³⁸ วโรภาส ศรีพันธุ์, "การวางแผนปฏิบัติการในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2531), หน้า ค.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³⁹ชัชวาลย์ รัตนานิกม, "ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533), บทคัดย่อ.

⁴⁰สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 8; (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 109.

⁴¹Herbert G. Hicks, The Management of Organizations (New York : McGraw Hill), 1967, p. 16.

⁴²นิพนธ์ ศศิธร, การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร, 2523), หน้า 9.

⁴³วิญญู สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 137 - 138.

⁴⁴ชัยรัตน์ สุนทรโร, "การจัดองค์การบริหารการศึกษา," สารพัฒนาหลักสูตร 28 (เมษายน 2527- พฤษภาคม 2527), หน้า 42 - 45.

⁴⁵ชัชวาลย์ รัตนานิกม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

⁴⁶สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 153.

⁴⁷วิญญู สาธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 155.

⁴⁸เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ (กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสวีตร์, 2529), หน้า 3.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴⁹Edwin B. Flippo, Principle of Personnel Management 3rd ed; (Tokyo : McGraw-Hill Kagakusha), 1971, p. 4 - 7.

⁵⁰Felix A. Nigro, Public Personnel Administration 3rd ed; (New York : Harper & Row Publisher), 1973, p. 37.

⁵¹Dale S. Beach, Personnel : the Management People at Work 2nd ed; (New York : The Macmillan Company), 1965, p. 54.

⁵²เมธี ปิลันธนานท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา, หน้า 3.

⁵³William B. Castetter, The Personnel Function in Educational Administration, 2nd ed; (New York : Maximillan Publishing Co., Inc.), 1976, p. 526.

⁵⁴Luther Gulick, and Lyndall Urwick, op. cit., p. 13.

⁵⁵ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, "พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530), หน้า 134.

⁵⁶เจียมจิต เพ็ญศรี, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรคณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (คหกรรมศาสตร์ศึกษา) สาขาคหกรรมศาสตร์ศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535), บทคัดย่อ.

⁵⁷ชัชวาลย์ รัตนนิคม, สิ่งที่ได้เอามาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

⁵⁸สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, สิ่งที่ได้เอามาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁵⁰ มาลี วิชญกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า ง - จ.

⁶⁰ พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 29.

⁶¹ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 191.

⁶² เมธี ปิลันธนานนท์, การบริหารการศึกษา, หน้า 169.

⁶³ Luther Gulick and Lyndall Urwick, loc. cit.

⁶⁴ ภิญโญ สาธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 212.

⁶⁵ สุวัจ ฟิลปอนันต์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 126 - 131.

⁶⁶ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 193 - 194.

⁶⁷ ชีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 134.

⁶⁸ ชัชวาลย์ รัตนานิคม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

⁶⁹ รังสฤษฎ์ ศรีวิชัย, "พฤติกรรมการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 103 - 107.

⁷⁰ เมธี ปิลันธนานนท์, การบริหารการศึกษา, หน้า 188.

⁷¹ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 79.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷²Luther Gulick and Lyndall Urwick, loc. cit.

⁷³สมพงษ์ เกษมสิน, สารานุกรมการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 147 - 148.

⁷⁴นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, หน้า 78 - 79.

⁷⁵ภักดี นรัตถรักษา, "สภาพการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษามาศ สังกัด กรมอาชีวศึกษา," ใน รายงานการวิจัย (พิษณุโลก : วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก, 2534), หน้า 20 - 21. (อัครสำเน)

⁷⁶ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 135.

⁷⁷ชัชวาลย์ รัตนานิคม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

⁷⁸เมธี ปิรันธนานนท์, การบริหารการศึกษา, หน้า 133.

⁷⁹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า 9.

⁸⁰Luther Gulick and Lyndall Urwick, loc. cit.

⁸¹วิญญู สาธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 78.

⁸²ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

⁸³ชัชวาลย์ รัตนานิคม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

⁸⁴เมธี ปิรันธนานนท์, การบริหารการศึกษา, หน้าเดียวกัน.

⁸⁵สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้าเดียวกัน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁸⁶พนัส หันนาคินทร์, การมัธยมศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2524), หน้า 151.

⁸⁷Luther Gulick and Lyndall Urwick, loc. cit.

⁸⁸ชัชวาลย์ รัตนานิคม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

⁸⁹ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

⁹⁰ยาใจ อุ่นจิตต์, "พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 124 - 128.

⁹¹บรรเลง คำพรหม, "ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า จ.

⁹²ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 133 - 135.

⁹³ภักดี นรัตถรักษา, "สภาพการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษาภาค สังกัดกรมอาชีวศึกษา," ในรายงานการวิจัย (พิษณุโลก : วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก, 2534), หน้า 20 - 21. (อัดสำเนา)

⁹⁴พิรันธ์ ชูแก้ว, "ความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533), บทคัดย่อ.

⁹⁵ชัชวาลย์ รัตนานิคม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

๑๖ นิรัตน์ พันธศรี, "กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527), บทคัดย่อ.

๑๗ จรุงศรี บัณฑิตอักษร, "สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า ข.

๑๘ เสริมสุข สุวรรณกิจ, "กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531), บทคัดย่อ.

๑๙ สุรัชย์ เทียนขาว, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญ ศึกษาในส่วนภูมิภาค," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 108 - 109.

๑๐๐ จินตนา อัตนวนิช, "กระบวนการบริหารและแบบบรรยายภาคองค์การ ในสถานศึกษาของกองทัพบก," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522), บทคัดย่อ.

๑๐๑ อมร เสือคำ, "การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522), หน้า 91.

๑๐๒ ศิรินาม เม่งช่วย, "พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและ อาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522), บทคัดย่อ.

¹⁰³พรพิมล เธิียรไพสิฐ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนกลาง," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 116 - 120.

¹⁰⁴Smith B Harold, "Description of Effective And Ineffective Behaviors of School Principles, "Dissertation Abstracts International. vol 35 (October 1974), p. 1935-A.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาแบบสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน

นอกจากนี้ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร วุฒิสูงสุด กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษามาก ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือทำหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ จากหน่วยงานระดับกองในกรมอาชีวศึกษา รวม 11 กอง ประกอบด้วย หัวหน้างาน 97 คน หัวหน้าฝ่าย 33 คน ผู้อำนวยการกอง 10 คน และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ 1 คน รวม 141 คน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ รวม 210 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 351 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ไม่คงประมาณ 2535

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.2.1 ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือทำหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ จากหน่วยงานระดับกองในกรมอาชีวศึกษา และเจาะจงเฉพาะกองที่มีเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูชาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาโดยตรง ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองออกแบบและก่อสร้าง หน่วยงานนิเทศก์ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 101 คน

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา การสุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแยกประเภท (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 210 คน โดยจำแนกกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค รวม 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแต่ละกลุ่มอาชีวศึกษาภาคจำแนกผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 4 กลุ่ม ตามกองเจ้าสังกัด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ใน 4 ของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่ม จากจำนวนทั้งสิ้น 20 กลุ่ม ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้งสิ้น 210 แห่ง เป็น 5 กลุ่ม จำแนกตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ได้ดังนี้

- | | | |
|-----|--------------------------------------|--------------------------|
| 1.1 | กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง | มีสถานศึกษาจำนวน 45 แห่ง |
| 1.2 | กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ | มีสถานศึกษาจำนวน 43 แห่ง |
| 1.3 | กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออก | มีสถานศึกษาจำนวน 33 แห่ง |
| 1.4 | กลุ่มอาชีวศึกษาภาคเหนือ | มีสถานศึกษาจำนวน 41 แห่ง |
| 1.5 | กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | มีสถานศึกษาจำนวน 48 แห่ง |

ขั้นที่ 2 แบ่งสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ออกเป็น 4 กลุ่ม จำแนกตามกองเจ้าสังกัด คือ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ ได้ดังนี้

- | | | |
|-------|----------------------------------|--------------------------|
| 2.1 | กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง | มีสถานศึกษาจำนวน 45 แห่ง |
| | จัดแบ่งกลุ่มตามกองเจ้าสังกัด คือ | |
| 2.1.1 | กองวิทยาลัยเกษตรกรรม | 5 แห่ง |
| 2.1.2 | กองวิทยาลัยเทคนิค | 16 แห่ง |
| 2.1.3 | กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา | 12 แห่ง |
| 2.1.4 | กองการศึกษาอาชีพ | 12 แห่ง |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.2 กลุ่มอาชีวศึกษามภาคใต้ มีสถานศึกษาจำนวน 43 แห่ง
จัดแบ่งกลุ่มตามกองเจ้าสังกัด คือ
- | | | |
|-------|-----------------------|---------|
| 2.2.1 | กองวิทยาลัยเกษตรกรรม | 12 แห่ง |
| 2.2.2 | กองวิทยาลัยเทคนิค | 15 แห่ง |
| 2.2.3 | กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา | 6 แห่ง |
| 2.2.4 | กองการศึกษาอาชีพ | 10 แห่ง |
- 2.3 กลุ่มอาชีวศึกษามภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสถานศึกษาจำนวน 33 แห่ง
จัดแบ่งกลุ่มตามกองเจ้าสังกัด คือ
- | | | |
|-------|-----------------------|---------|
| 2.3.1 | กองวิทยาลัยเกษตรกรรม | 7 แห่ง |
| 2.3.2 | กองวิทยาลัยเทคนิค | 17 แห่ง |
| 2.3.3 | กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา | 5 แห่ง |
| 2.3.4 | กองการศึกษาอาชีพ | 4 แห่ง |
- 2.4 กลุ่มอาชีวศึกษามภาคเหนือ มีสถานศึกษาจำนวน 41 แห่ง
จัดแบ่งกลุ่มตามกองเจ้าสังกัด คือ
- | | | |
|-------|-----------------------|---------|
| 2.4.1 | กองวิทยาลัยเกษตรกรรม | 11 แห่ง |
| 2.4.2 | กองวิทยาลัยเทคนิค | 14 แห่ง |
| 2.4.3 | กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา | 9 แห่ง |
| 2.4.4 | กองการศึกษาอาชีพ | 7 แห่ง |
- 2.5 กลุ่มอาชีวศึกษามภาคตะวันออกและเหนือ มีสถานศึกษาจำนวน 48 แห่ง
จัดแบ่งกลุ่มตามกองเจ้าสังกัด คือ
- | | | |
|-------|-----------------------|---------|
| 2.5.1 | กองวิทยาลัยเกษตรกรรม | 11 แห่ง |
| 2.5.2 | กองวิทยาลัยเทคนิค | 17 แห่ง |
| 2.5.3 | กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา | 8 แห่ง |
| 2.5.4 | กองการศึกษาอาชีพ | 12 แห่ง |

ขั้นที่ 3 สุ่มสถานศึกษาจากกลุ่มที่จำแนกตามกองเจ้าสังกัด ของแต่ละกลุ่มอาชีวศึกษามภาค จำนวน 3 ใน 4 ของสถานศึกษาทั้งหมด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ดังนี้

- 3.1 กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง กลุ่มตัวอย่าง 34 แห่ง จากประชากร 45 แห่ง
 สุ่มสถานศึกษาจากกลุ่มตามกองเจ้าสังกัด ได้ดังนี้
- 3.1.1 กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มตัวอย่าง 4 แห่ง จาก 5 แห่ง
- 3.1.2 กองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มตัวอย่าง 12 แห่ง จาก 16 แห่ง
- 3.1.3 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 9 แห่ง จาก 12 แห่ง
- 3.1.4 กองการศึกษาอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง 9 แห่ง จาก 12 แห่ง
- 3.2 กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง 33 แห่ง จากประชากร 43 แห่ง
 สุ่มสถานศึกษาจากกลุ่มตามกองเจ้าสังกัด ได้ดังนี้
- 3.2.1 กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มตัวอย่าง 9 แห่ง จาก 12 แห่ง
- 3.2.2 กองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มตัวอย่าง 11 แห่ง จาก 15 แห่ง
- 3.2.3 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง จาก 6 แห่ง
- 3.2.4 กองการศึกษาอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง 8 แห่ง จาก 10 แห่ง
- 3.3 กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง 25 แห่ง จากประชากร
 33 แห่ง สุ่มสถานศึกษาจากกลุ่มตามกองเจ้าสังกัด ได้ดังนี้
- 3.3.1 กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง จาก 7 แห่ง
- 3.3.2 กองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มตัวอย่าง 13 แห่ง จาก 17 แห่ง
- 3.3.3 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 4 แห่ง จาก 5 แห่ง
- 3.3.4 กองการศึกษาอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง 3 แห่ง จาก 4 แห่ง
- 3.4 กลุ่มอาชีวศึกษาภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง 31 แห่ง จากประชากร 41 แห่ง
 สุ่มสถานศึกษาจากกลุ่มตามกองเจ้าสังกัด ได้ดังนี้
- 3.4.1 กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มตัวอย่าง 8 แห่ง จาก 11 แห่ง
- 3.4.2 กองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มตัวอย่าง 11 แห่ง จาก 14 แห่ง
- 3.4.3 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 7 แห่ง จาก 9 แห่ง
- 3.4.4 กองการศึกษาอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง 5 แห่ง จาก 7 แห่ง
- 3.5 กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง 36 แห่ง
 จากประชากร 48 แห่ง สุ่มสถานศึกษาจากกลุ่มตามกองเจ้าสังกัด ได้ดังนี้
- 3.5.1 กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มตัวอย่าง 8 แห่ง จาก 11 แห่ง
- 3.5.2 กองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มตัวอย่าง 13 แห่ง จาก 17 แห่ง
- 3.5.3 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 6 แห่ง จาก 8 แห่ง
- 3.5.4 กองการศึกษาอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง 9 แห่ง จาก 12 แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 159 แห่ง จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 210 แห่ง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษานี้ จะเท่ากับจำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1 และ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนประชากรของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหน่วยงานระดับกอง และผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกองเจ้าสังกัดและตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค

กองเจ้า สังกัด	กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย						ผู้บริหาร ในกรม อาชีวศึกษา	รวม
	ผู้บริหารสถานศึกษา							
	ภาคกลาง	ภาคใต้	ภาคตะวันออก	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	รวม		
สล.							5	5
กจ.							11	11
กค.							17	17
กบ.							18	18
กผ.							18	18
กอ.							12	12
ศน.							20	20
กษ.	5	12	7	11	11	46	10	56
กท.	16	15	17	14	17	79	10	89
กช.	12	6	5	9	8	40	10	50
กก.	12	10	4	7	12	45	10	55
รวม	45	43	33	41	48	210	141	351

หมายเหตุ

สล. หมายถึง สำนักงานเลขานุการกรมอาชีวศึกษา

กจ. หมายถึง กองการเจ้าหน้าที่

กค. หมายถึง กองคลัง

กบ. หมายถึง กองบริการเครื่องจักรกล

กผ. หมายถึง กองแผนงาน

กอ. หมายถึง กองออกแบบและก่อสร้าง

ศน. หมายถึง หน่วยศึกษานิเทศก์

กษ. หมายถึง กองวิทยาลัยเกษตรกรรม

กท. หมายถึง กองวิทยาลัยเทคนิค

กช. หมายถึง กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กก. หมายถึง กองการศึกษาอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารของกรมอาชีวศึกษา หากมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2

แสดงกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามหน่วยงานระดับกอง และ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกอง เจ้าสังกัดและตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค

กองเจ้า สังกัด	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย						ผู้บริหาร ในกรม อาชีวศึกษา	รวม
	ผู้บริหารสถานศึกษา							
	ภาคกลาง	ภาคใต้	ภาคตะวันออก	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	รวม		
กจ.							11	11
กผ.							18	18
กอ.							12	12
คณ.							20	20
กษ.	4	9	5	8	8	34	10	44
กท.	12	11	13	11	13	60	10	70
กช.	9	5	4	7	6	31	10	41
กก.	9	8	3	5	9	34	10	44
รวม	34	33	25	31	36	159	101	260

หมายเหตุ

กจ. หมายถึง กองการเจ้าหน้าที่
กผ. หมายถึง กองแผนงาน
กอ. หมายถึง กองออกแบบและก่อสร้าง
คณ. หมายถึง หน่วยศึกษานิเทศก์

กษ. หมายถึง กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
กท. หมายถึง กองวิทยาลัยเทคนิค
กช. หมายถึง กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กก. หมายถึง กองการศึกษาอาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ประเภทของผู้บริหาร อายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิสถุสุดของผู้บริหารสถานศึกษา กองเจ้าสังกัด กลุ่มอาชีพศึกษามาก และความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรม อาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน

สำหรับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารกับกระบวนการบริหารงาน คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ ประเภทของผู้บริหารแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ กรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน

อนึ่ง ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ที่ใช้ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุของ ผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิสถุสุดของผู้บริหารสถาน ศึกษา กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีพศึกษามาก มีดังนี้ คือ

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 อายุของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่

ต่ำกว่า 50 ปี
ตั้งแต่ 50 - 55 ปี
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป

2.1.2 ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

ต่ำกว่า 5 ปี
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.1.3 วุฒิสถุสุดของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประเภทของสถานศึกษา แบ่งตามกองเจ้าสังกัด เป็น 4 กลุ่ม คือ

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม อักษรย่อ กษ.
กองวิทยาลัยเทคนิค อักษรย่อ กท.
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา อักษรย่อ กช.
กองการศึกษาอาชีพ อักษรย่อ กค.

2.1.5 กลุ่มอาชีวศึกษาภาค แบ่งออกเป็น 5 ภาค คือ

ภาคกลาง

ภาคใต้

ภาคตะวันออก

ภาคเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาทั้ง 7 ด้าน คือ

2.2.1 การวางแผน

2.2.2 การจัดองค์การ

2.2.3 การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล.

2.2.4 การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก

2.2.5 การประสานงาน

2.2.6 การเสนอรายงาน

2.2.7 การจัดงบประมาณและการเงิน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการและข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 แนวคิดในการบริหารงาน

3.1.2 นโยบายและเป้าหมายของการจัดการอาชีวศึกษา

3.1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.4 สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

3.1.5 กำหนดกรอบและแนวความคิดในการวิจัย

3.2 การสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3.2.2 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถาม ด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่

โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก

3.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถาม คือ

(ตำแหน่ง ในขณะที่เก็บข้อมูล)

- รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา (นางศรีนวล โทมลวนิช)
- รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา (นายเขียน สุวรรณสิงห์)
- รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา (นายจรูญ ชูลาภ)
- ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นายสุเทพ ภิรมย์ราช)
- ผู้อำนวยการกองแผนงาน (นายประเสริฐ นนท์พละ)
- ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเกษตรกรรม (นายบุญชุม เปี้ยแดง)
- ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค (นายอำนาจ สวัสดิ์วงษ์)
- ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา (นางสาวอัญญา มัลลิกะมาส)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ (นายอัมพร ภักดีชาติ)
- เลขาธิการกรมอาชีวศึกษา (นายชำนาญ สวงพงศ์)

นอกจากนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลดังต่อไปนี้ คือ

- ดร. วราพรรณ น้อยสุวรรณ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
- ดร. กอบพร อินทรกำแหง กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
- นางจริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ดร. รัชনী พรหมพานิช สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

3.3 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามแตกต่างกันตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ประเภทของผู้บริหาร อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร วุฒิสถูสุด กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษามภาค

ตอนที่ 2 สอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด และมีคำถามปลายเปิด (Open Ended) เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ท้ายแบบสอบถามของแต่ละด้าน

ผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบเพียงข้อละ 1 คำตอบ สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ

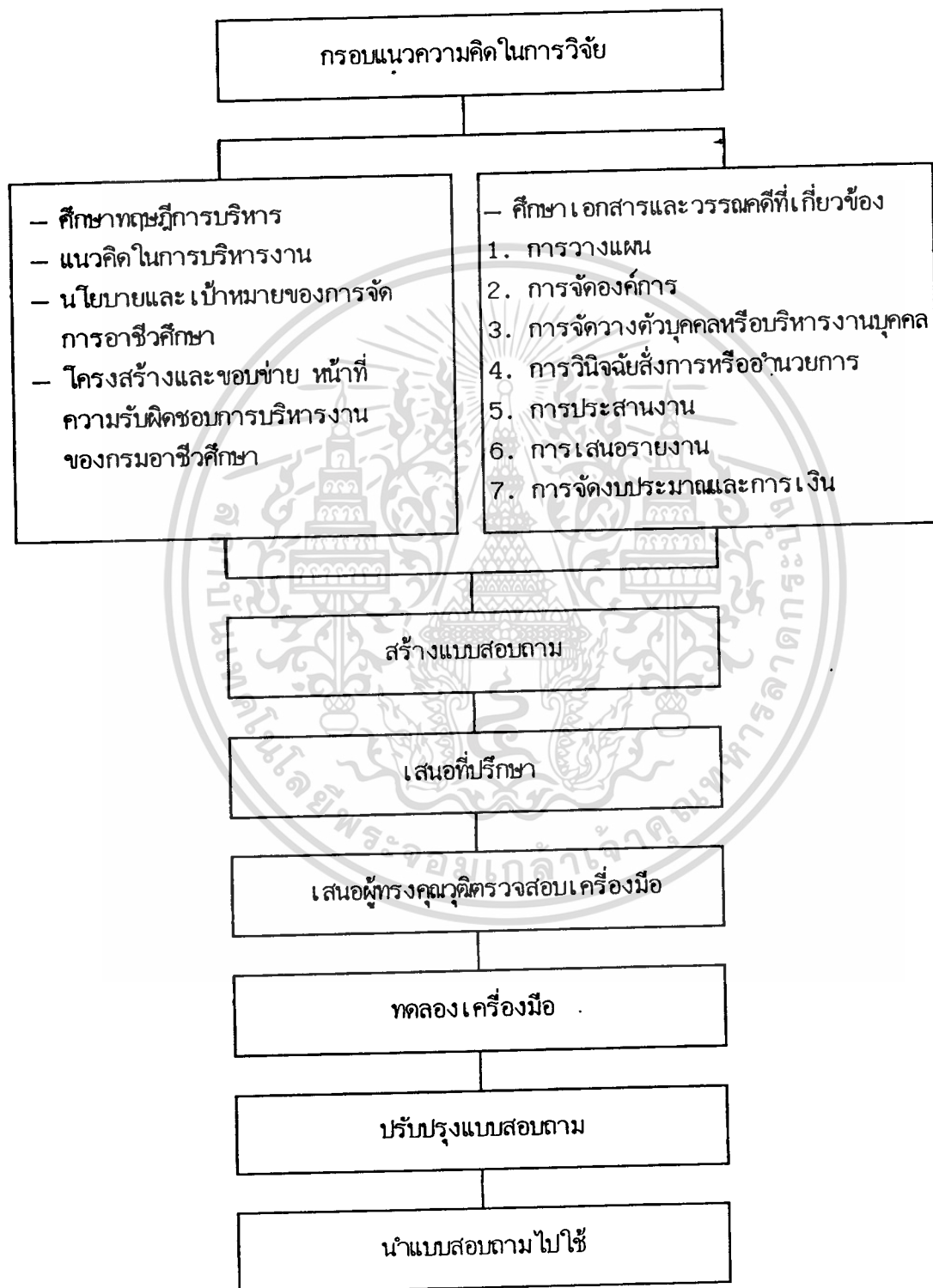
1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล (Staffing or Personnel)
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก (Directing)
5. การประสานงาน (Co-ordinating)
6. การเสนอรายงาน (Reporting)
7. การจัดงบประมาณและการเงิน (Budgeting)

4. การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามปรากฏตามแผนภูมิที่ 2 และ ที่ 3 ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 2

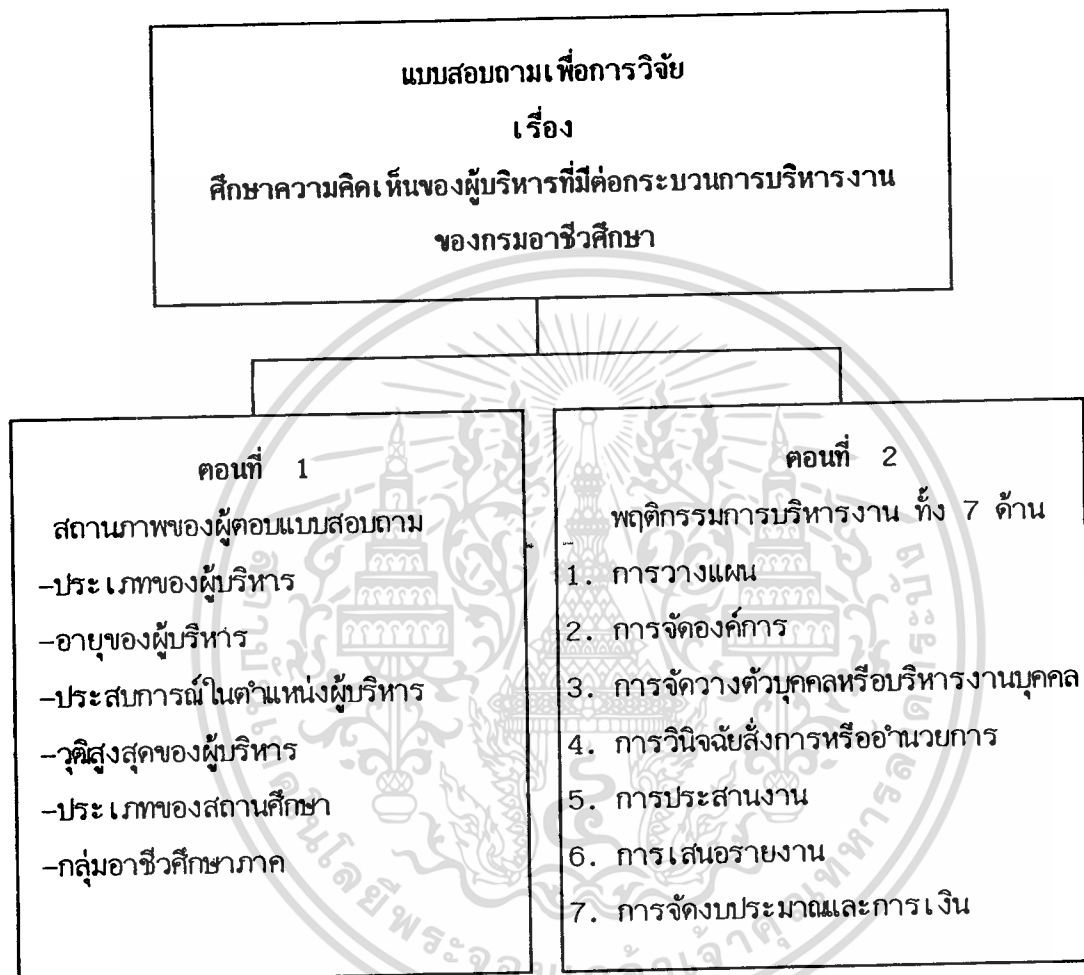
แสดงการสร้างแบบสอบถาม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 3

แสดง โครงสร้างและลักษณะของแบบสอบถาม



5. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาจำนวน 30 คน โดยสุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาที่ไม่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.82 รายละเอียดผล

การทดสอบเป็นรายด้าน ตามตารางที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน
ของกรมอาชีวศึกษา

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการวางแผน	9	0.82
2. ด้านการจัดองค์การ	10	0.84
3. ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	10	0.94
4. ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก	9	0.86
5. ด้านการประสานงาน	9	0.92
6. ด้านการเสนอรายงาน	10	0.93
7. ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน	9	0.89
รวม	66	0.82

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการจัดเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 26 มิถุนายน 2535 ถึง 30 กันยายน 2535 (ในปีงบประมาณ 2535) โดยดำเนินการดังนี้

6.1 ทำหนังสือจากงานนักศึกษาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ระดับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จากหน่วยงานระดับกอง 8 กอง และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

6.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว ผู้วิจัยจะติดต่อโดยตรงกับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา เพื่อจัดส่งแบบสอบถามและจัดเก็บแบบสอบถามกลับคืน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และจัดส่งด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม และกำหนดวันขอรับคืน ข้อมูลที่ได้รับคืนและอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พอที่จะนำมาวิเคราะห์ผลได้ ปรากฏตามตารางที่ 4 ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่นำส่งและได้รับคืน
จำแนกตามประเภทของผู้บริหาร

ประเภทของผู้บริหาร	จำนวนแบบสอบถาม ที่นำส่ง	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	159	148	56.92
ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา	101	83	31.92
รวม	260	231	88.84

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปชื่อ SPSS/PC* (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) มีดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นภูมิหลังของผู้บริหาร โดยนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

7.1.2 หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

7.1.3 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ เพื่อหาการกระจายของคะแนน ในภาพรวมและในแต่ละด้าน นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

7.1.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

7.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.2.1 ใช้ t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม และใช้ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม สำหรับในกรณีที่มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Scheffe's tests

7.2.2 ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในตอนที่ 2 นั้น ผู้วิจัยจะนำมา ใช้สำหรับการอภิปรายผลต่อไป

7.3 เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้เกณฑ์ ในการกำหนดค่าการประเมินที่มีความเหมาะสม เป็นระดับคะแนน 4 ระดับ คือ

- 4 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติทางกระบวนการบริหารมากที่สุด
- 3 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติทางกระบวนการบริหารค่อนข้างมาก
- 2 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติทางกระบวนการบริหารค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติทางกระบวนการบริหารน้อยที่สุด

และถือเกณฑ์พิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ย จากจุดตัดของคะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.00 - 3.50 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.49 - 2.50 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.49 - 1.50 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.49 - 1.00 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ น้อยที่สุด

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน การจัดงบประมาณและการเงิน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาตามตัวแปร ได้แก่ อายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิสถุคของผู้บริหารสถานศึกษา กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และข้อมูลในรูปของตารางตามลำดับทั้งสิ้น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางคังต่อไปนี้ คือ

ก. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ข. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ค. ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิสถุคของผู้บริหารสถานศึกษา กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษามภาค โดยแสดงเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มอายุของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี ตั้งแต่ 50 - 55 ปี และมากกว่า 55 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มี 22 ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มวุฒิสถุคของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มอาชีวศึกษามภาค แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษามภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้เกณฑ์ ในการกำหนดค่าการประเมินที่มีความเหมาะสม เป็นระดับคะแนน 4 ระดับ คือ

- 4 หมายถึง มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติทางกระบวนการบริหารมากที่สุด
- 3 หมายถึง มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติทางกระบวนการบริหารค่อนข้างมาก
- 2 หมายถึง มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติทางกระบวนการบริหารค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติทางกระบวนการบริหารน้อยที่สุด

และถือเกณฑ์พิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ย จากจุดตัดของคะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.00 – 3.50 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.49 – 2.50 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.49 – 1.50 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.49 – 1.00 หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ น้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้นจำนวน 231 คน ซึ่งเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ กองเจ้าสังกัด อายุ ประสบการณ์ใน ตำแหน่งผู้บริหาร วุฒิสถูสุด โดยเสนอในรูปตาราง ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 5
แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(N =231)	ร้อยละ
1. กองเจ้าสังกัด		
กองการเจ้าหน้าที่	9	3.9
กองแผนงาน	14	6.1
กองออกแบบและก่อสร้าง	8	3.5
หน่วยศึกษานิเทศก์	16	6.9
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	38	16.4
กองวิทยาลัยเทคนิค	66	28.6
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	38	16.4
กองการศึกษาอาชีพ	42	18.2
2. อายุ		
ต่ำกว่า 50 ปี	89	38.5
ตั้งแต่ 50 - 55 ปี	89	38.5
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	53	23.0
3. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร		
ต่ำกว่า 5 ปี	63	27.2
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	72	31.2
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	96	41.6
4. วุฒิสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	154	66.7
สูงกว่าปริญญาตรี	77	33.3

ตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น
จำนวน 231 คน ซึ่งมีสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นดังนี้ คือ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองเจ้าสังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสังกัดกองต่าง ๆ มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมากที่สุด ร้อยละ 28.6 รองลงมาได้แก่ กองการศึกษาอาชีพ ร้อยละ 18.2 กองวิทยาลัยเกษตรกรรมและกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีสัดส่วนเท่ากันคือ ร้อยละ 16.4 ส่วนที่เหลือเป็นผู้บริหารจากหน่วยศึกษานิเทศก์ กองแผนงาน กองการเจ้าหน้าที่ และกองออกแบบและก่อสร้าง ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด ประมาณ ร้อยละ 23 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี และตั้งแต่ 50 - 55 ปี มีสัดส่วนเท่ากันคือ ร้อยละ 38.5 ทั้งสองกลุ่ม

ตำแหน่งประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 40 หรือ 22ประมาณ 2 ใน 5 เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป รองลงมา คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 31.2 และ 27.2 ตามลำดับ

ค่านวคิสูงสุดของผู้บริหาร พบว่า มีเพียง 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างที่วุฒิสองกว่าปริญญาตรี ที่เหลือ 2 ใน 3 เป็นผู้บริหารที่วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ตารางที่ 6
แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับประเภทของกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา

ประเภทของผู้บริหาร	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	148	64.07
ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา	83	35.93
รวม	231	100.00

ตารางที่ 6 พบว่า ประเภทของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้ประเมินการปฏิบัติงานของกรมอาชีวศึกษา จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 64.07 และกลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือทำหน้าที่ในตำแหน่งระดับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายและผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 35.93 โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา (ตารางที่ 7) และกลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา (ตารางที่ 8) ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7
แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(N =148)	ร้อยละ
1. <u>กองเจ้าสังกัด</u>		
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	29	19.6
กองวิทยาลัยเทคนิค	57	38.5
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	28	18.9
กองการศึกษาอาชีว	34	23.0
2. <u>อายุ</u>		
ต่ำกว่า 50 ปี	39	26.4
ตั้งแต่ 50 - 55 ปี	65	43.9
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	44	29.7
3. <u>ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร</u>		
ต่ำกว่า 5 ปี	30	20.3
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	50	33.8
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	68	45.9
4. <u>วุฒิสูงสุด</u>		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	104	70.3
สูงกว่าปริญญาตรี	44	29.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 (ต่อ)

แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(N =148)	ร้อยละ
5. กลุ่มอาชีวศึกษามาศ		
ภาคกลาง	32	21.6
ภาคใต้	30	20.3
ภาคตะวันออก	23	15.5
ภาคเหนือ	29	19.6
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	34	23.0

ตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน
มีสถานภาพทั่วไปดังนี้ คือ

กองเจ้าสังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมากที่สุด
ร้อยละ 38.5 กองการศึกษาอาชีพ ร้อยละ 23 กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ร้อยละ 19.6
และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ร้อยละ 18.9

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 50 - 55 ปี
มากที่สุดถึงร้อยละ 43.9 อายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 29.7 และต่ำกว่า 50 ปี
มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 26.4

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถาน
ศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ประมาณร้อยละ 45.9 รองลง
มาคือ ตั้งแต่ 5 - 10 ปี ร้อยละ 33.8 และต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 20.3

วุฒิสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา
ร้อยละ 70 มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และที่เหลือร้อยละ 30 มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี

กลุ่มอาชีวศึกษามาศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 23 ภาคกลาง ร้อยละ 21.6 ภาคใต้ ร้อยละ 20.3
ภาคเหนือ ร้อยละ 19.6 และภาคตะวันออก ร้อยละ 15.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8
แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(N = 83)	ร้อยละ
1. กองเจ้าสังกัด		
กองการเจ้าหน้าที่	9	3.9
กองแผนงาน	14	6.1
กองออกแบบและก่อสร้าง	8	3.5
หน่วยศึกษานิเทศก์	16	6.9
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	9	10.8
กองวิทยาลัยเทคนิค	9	10.8
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	10	12.1
กองการศึกษาอาชีพ	8	9.6
2. อายุ		
ต่ำกว่า 50 ปี	50	60.3
ตั้งแต่ 50 - 55 ปี	24	29.0
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	9	10.8
3. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร		
ต่ำกว่า 5 ปี	33	39.8
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	22	26.5
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	28	33.7
4. วุฒิสถุคของผู้บริหาร		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	50	60.2
สูงกว่าปริญญาตรี	33	39.8

ตารางที่ 8 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา

จำนวน 83 คน ซึ่งมีสถานภาพทั่วไปดังนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองเจ้าสังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจากกองต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 8 กอง และพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งเป็นผู้บริหารจากกองสถานศึกษาอันเป็นกองหลัก (line) ในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 43.3 และมีมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นผู้บริหารจากกองสนับสนุน (staff) ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองออกแบบและก่อสร้าง และหน่วยศึกษานิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 56.7

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 ตั้งแต่ 50 - 55 ปี มีร้อยละ 30 และมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 10

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 40 ที่เหลือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 60 จำแนกเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34 และตั้งแต่ 5 - 10 ปี ร้อยละ 26

วุฒิสถที่สุดของผู้บริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ในกรมอาชีวศึกษาเกินกว่าครึ่งหนึ่งเป็นผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 60 และที่เหลือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา โดยแสดงผลในภาพรวมของความคิดเห็นของผู้บริหารซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกแสดงผลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้น ปรากฏในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน (ตารางที่ 9 และ ตารางที่ 9.1 - 9.7)

ข. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน (ตารางที่ 10 และ ตารางที่ 10.1 - 10.7)

ค. ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน (ตารางที่ 11 และ ตารางที่ 11.1 - 11.7)

ก. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน ปรากฏรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9

สรุปผล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. การวางแผน	231	2.97	0.55	มาก	1
2. การจัดองค์การ	231	2.75	0.53	มาก	4
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	231	2.49	0.60	น้อย	7
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ	231	2.87	0.51	มาก	2
5. การประสานงาน	231	2.69	0.51	มาก	5
6. การเสนอรายงาน	231	2.63	0.52	มาก	6
7. การจัดงบประมาณและการเงิน	230	2.86	0.50	มาก	3
รวม	230	2.75	0.46	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9.1
แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการวางแผน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น คิดเห็น	ลำดับ ที่
1. การวางแผน					
1.1 การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบายของ แผนการศึกษาแห่งชาติ	231	3.27	0.62	มาก	2
1.2 การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ	231	3.30	0.58	มาก	1
1.3 การนำปัญหาของสถานศึกษา มาร่วมพิจารณาในการ กำหนดนโยบายของกรม ฯ	231	2.82	0.75	มาก	7
1.4 การนำความต้องการของสถานศึกษามาร่วมพิจารณา ในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ	231	2.79	0.73	มาก	8
1.5 นโยบายและวัตถุประสงค์ ของแผนงาน/โครงการ ต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน	231	3.13	0.65	มาก	3
1.6 การกำหนดลำดับขั้นตอน ในการปฏิบัติสอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	231	2.85	0.66	มาก	6
1.7 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกรม ฯ จัดทำ เสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่	231	3.00	0.82	มาก	4
1.8 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานระดับ กอง จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่	231	2.93	0.85	มาก	5
1.9 การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และ โครงการที่กำหนดไว้	231	2.62	0.76	มาก	9
รวม	231	2.97	0.55	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9.2

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการจัดองค์การ

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
2. การจัดองค์การ					
2.1 การกำหนดโครงสร้าง ขอบข่ายงาน ของหน่วยงาน ระดับกองมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	231	2.85	0.69	มาก	5
2.2 การกำหนดตำแหน่งและ อัตรากำลังมีความสัมพันธ์ เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงาน	231	2.55	0.73	มาก	8
2.3 การแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานอย่างชัดเจน	231	2.92	0.71	มาก	3
2.4 การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชา ให้เห็น ว่าใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใครไว้อย่างชัดเจน	231	3.15	0.77	มาก	1
2.5 การจัดสายบังคับบัญชา มีเอกภาพในการบังคับบัญชา	231	2.88	0.72	มาก	4
2.6 การมอบหมายงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ตามลำดับ	231	2.99	0.71	มาก	2
2.7 การกำหนดขอบข่ายควบคุมงาน (the span of control) มีความเหมาะสม	231	2.78	0.67	มาก	6
2.8 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	231	2.26	0.81	น้อย	10
2.9 บรรยากาศในการทำงาน (แสง เสียงและอุณหภูมิ) เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	231	2.66	0.70	มาก	7
2.10 การจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่ง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	231	2.51	0.70	มาก	9
รวม	231	2.75	0.53	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9.3
แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
3. การบริหารงานบุคคล					
3.1 การเตรียมบุคลากรให้เหมาะกับงานและเวลาโดยมีการวางแผนกำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	231	2.54	0.75	มาก	4
3.2 การสรรหาบุคลากร คำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ	231	2.66	0.77	มาก	1
3.3 การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง มีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม	231	2.62	0.76	มาก	3
3.4 การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงาน คำนึงถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	231	2.64	0.72	มาก	2
3.5 การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง	231	2.41	0.72	น้อย	7
3.6 การจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	231	2.52	0.80	มาก	5
3.7 การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน	231	2.31	0.76	น้อย	10
3.8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล	231	2.38	0.72	น้อย	8
3.9 การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ	231	2.36	0.77	น้อย	9
3.10 การให้บริการ คำแนะนำ คำชี้แจง และให้ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม	231	2.46	0.75	น้อย	6
รวม	231	2.49	0.60	น้อย	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9.4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ					
4.1 การสั่งงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างเป็นระบบ	231	2.99	0.65	มาก	2
4.2 การวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดี จากการรวบรวม ข้อมูล ข่าวสาร ก่อนการวินิจฉัยสั่งการ	231	2.71	0.70	มาก	7
4.3 การสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ	231	2.98	0.57	มาก	3
4.4 การมอบอำนาจในการอำนวยการ ให้แก่ผู้บริหาร + ในระดับต่าง ๆ	231	3.20	0.66	มาก	1
4.5 การสั่งการ ได้ดำเนินการให้เป็นไปตาม แผนการ ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	231	2.98	0.58	มาก	3
4.6 การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ แสดงความ คิดเห็นหรือเสนอแนะ ในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ	231	2.80	0.78	มาก	6
4.7 การวินิจฉัยสั่งการนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ภายใต้กฎระเบียบ	231	2.93	0.69	มาก	5
4.8 การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มี การสั่งการ	231	2.61	0.70	มาก	8
4.9 การติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการ สั่งการ	231	2.59	0.66	มาก	9
รวม	231	2.87	0.51	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9.5
แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการประสานงาน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
5. การประสานงาน					
5.1 การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน ภายในกรมอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม	231	2.64	0.70	มาก	7
5.2 การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน ภายในกรมอาชีวศึกษา กับกลุ่มอาชีวศึกษาภาค มีความเหมาะสม	231	2.61	0.69	มาก	8
5.3 การกำหนดผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษาภาค กับสถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม	231	2.67	0.69	มาก	6
5.4 การจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายใน และภายนอก ที่ดี มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว	231	2.71	0.69	มาก	3
5.5 การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการติดต่อ สื่อสาร	231	2.79	0.72	มาก	2
5.6 การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากร ภายในกรมอาชีวศึกษา ในการติดต่อสื่อสาร	231	2.83	0.66	มาก	1
5.7 การประชาสัมพันธ์กิจการงาน ของกรมอาชีวศึกษา ให้ประชาชนได้ทราบอย่างแพร่หลาย	231	2.69	0.71	มาก	5
5.8 การแจ้งข่าวสาร และความเคลื่อนไหวในวงการ ศึกษาให้สถานศึกษา ทราบโดยทั่วถึง	231	2.71	0.70	มาก	3
5.9 การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน	231	2.59	0.68	มาก	9
รวม	231	2.69	0.51	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9.6
แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการเสนอรายงาน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
6. การเสนอรายงาน					
6.1 การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ	231	2.77	0.59	มาก	1
6.2 การจัดทำแบบฟอร์มการรายงานพร้อมคำชี้แจงให้ทุก หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องชัดเจน	231	2.71	0.65	มาก	4
6.3 การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมีการรายงาน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน	231	2.75	0.66	มาก	3
6.4 การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบ และพิจารณาอย่างรวดเร็ว	231	2.68	0.65	มาก	6
6.5 การนำข้อมูลที่ได้จากการรายงาน การประเมินผล เป็นพื้นฐานในการบริหารงาน	231	2.58	0.70	มาก	7
6.6 การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ ข้อมูลจากการรายงาน การติดตามและประเมินผล	231	2.77	0.66	มาก	1
6.7 การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ของ หน่วยงานระดับกอง โดยใช้ข้อมูลจากการรายงาน ติดตามและประเมินผล	231	2.70	0.72	มาก	5
6.8 การจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อการรายงาน การติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	231	2.40	0.73	น้อย	10
6.9 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง	231	2.49	0.73	น้อย	8
6.10 การเสนอรายงาน ข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบัน ทันต่อเหตุการณ์	231	2.48	0.72	น้อย	9
รวม	231	2.63	0.52	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เฉพาะเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9.7
แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
7. การจัดงบประมาณและการเงิน					
7.1 การศึกษาข้อมูลการใช้งบประมาณในรอบปีที่ผ่านมา ก่อนการเสนอขอของประมาณ	230	2.87	0.71	มาก	5
7.2 การดำเนินการเสนอขอของประมาณ ตามขั้นตอนของ ระบบงบประมาณ ที่สำคัญงบประมาณกำหนด	230	3.07	0.64	มาก	1
7.3 การจัดตั้งงบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครงการ ที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ	230	3.04	0.64	มาก	2
7.4 การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรร ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนา มีสัดส่วนที่เหมาะสม	230	2.66	0.69	มาก	8
7.5 การจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความ เหมาะสมในการดำเนินการ	230	2.65	0.73	มาก	9
7.6 การใช้งบประมาณ เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ ที่กำหนด	230	2.92	0.66	มาก	4
7.7 การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปี มีความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	230	2.77	0.70	มาก	7
7.8 การติดตามและรายงานผล การใช้เงินงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณ มีการดำเนินการสม่ำเสมอ	230	2.93	0.67	มาก	3
7.9 การให้คำแนะนำ ตรวจสอบด้านการเงิน บัญชีและ พัสดุ โดยมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข	230	2.80	0.74	มาก	6
รวม	230	2.86	0.51	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.75$, S.D.=0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรกคือ การวางแผน ($\bar{X}=2.97$, S.D.=0.55) รองลงมา ได้แก่ การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ($\bar{X}=2.87$, S.D.=0.51) การจัดงบประมาณและการเงิน ($\bar{X}=2.86$, S.D.=0.50) กำรจัดองค์การ ($\bar{X}=2.75$, S.D.=0.53) การประสานงาน ($\bar{X}=2.69$, S.D.=0.51) การเสนอรายงาน ($\bar{X}=2.63$, S.D.=0.52) และการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=2.49$, S.D.=0.60) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 9.1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.97$, S.D.=0.55) และเมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการวางแผนเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.58) เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ($\bar{X}=3.27$, S.D.=0.62) นโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.13$, S.D.=0.65) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกรมฯ จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่ ($\bar{X}=3.00$, S.D.=0.82) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานระดับกองจัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่ ($\bar{X}=2.93$, S.D.=0.85) การกำหนดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.85$, S.D.=0.66) การนำปัญหาของสถานศึกษามาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.82$, S.D.=0.75) การนำความต้องการของสถานศึกษามาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรมฯ ($\bar{X}=2.79$, S.D.=0.73) และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=2.62$, S.D.=0.76) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 9.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.75$, S.D.=0.53) และเมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการจัดองค์การเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับน้อย เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่า ใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใครไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.15$, S.D.=0.77) รองลงมาได้แก่ การมอบหมายงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับ ($\bar{X}=2.99$, S.D.=0.71) การแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.92$, S.D.=0.71) การจัดสายบังคับบัญชามีเอกภาพในการบังคับบัญชา ($\bar{X}=2.88$, S.D.=0.72) การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานของหน่วยงานระดับกองมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\bar{X}=2.85$, S.D.=0.69) การกำหนดขอบข่ายความคุมงาน(the span of control)มีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.78$, S.D.=0.67) บรรยากาศในการทำงาน(แสง เสียงและอุณหภูมิ)เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.66$, S.D.=0.70) การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงาน ($\bar{X}=2.55$, S.D.=0.73) การจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.51$, S.D.=0.70) และสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ($\bar{X}=2.26$, S.D.=0.81) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 9.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.49$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลเป็นรายชื่อ พบว่า 5 ใน 10 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การสรรหาบุคลากร คำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ ($\bar{X}=2.66$, S.D.=0.77) การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงาน คำนึงถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X}=2.64$, S.D.=0.72) การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งมีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม ($\bar{X}=2.62$, S.D.=0.76) การเตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและเวลา โดยมีการวางแผนกำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X}=2.54$, S.D.=0.75) และการจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=2.52$, S.D.=0.80)

ส่วนความคิดเห็นในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การให้บริการคำแนะนำ คำชี้แจงและให้ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.46$, S.D.=0.75) การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง ($\bar{X}=2.41$, S.D.=0.72) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=2.38$, S.D.=0.72) การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ ($\bar{X}=2.36$,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

S.D.=0.77) และการสับเปลี่ยนโยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากรโดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน ($\bar{X}=2.31$, S.D.=0.76) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 9.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.87$, S.D.=0.51) และเมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก เป็นรายชื่อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ($\bar{X}=3.20$, S.D.=0.66) เป็นลำดับแรก การสั่งงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=2.99$, S.D.=0.65) เป็นลำดับที่ 2 รองลงมาได้แก่ การสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ และการสั่งการได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ซึ่งทั้งสองข้อ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\bar{X}=2.98$, S.D.=0.57 และ $\bar{X}=2.98$, S.D.=0.58 ตามลำดับ) การวินิจฉัยสั่งการนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ภายใต้กฎระเบียบ ($\bar{X}=2.93$, S.D.=0.69) การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X}=2.80$, S.D.=0.78) การวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีจากการรวบรวมข้อมูล ข่าวสารก่อนการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X}=2.71$, S.D.=0.70) การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ ($\bar{X}=2.61$, S.D.=0.70) และการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ ($\bar{X}=2.59$, S.D.=0.66) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 9.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.69$, S.D.=0.51) และเมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการประสานงานเป็นรายชื่อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากรภายในกรมอาชีวศึกษา ในการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=2.83$, S.D.=0.66) ลำดับที่ 2 ได้แก่ การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=2.79$, S.D.=0.72) รองลงมาได้แก่ การจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอก ที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และการแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวในวงการศึกษามาให้สถานศึกษา ทราบโดยทั่วถึง ซึ่งทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\bar{X}=2.71$, S.D.=0.69 และ $\bar{X}=2.71$, S.D.=0.70 ตามลำดับ)

การประชาสัมพันธ์กิจการงานของกรมอาชีวศึกษาให้ประชาชนได้ทราบอย่างแพร่หลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

($\bar{X}=2.69$, S.D.=0.71) การกำหนดผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษาภาค กับสถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษามีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.67$, S.D.=0.69) การจัดระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษามีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.64$, S.D.=0.70) การจัดระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษากับกลุ่มอาชีวศึกษาภาคมีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.61$, S.D.=0.69) และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ($\bar{X}=2.59$, S.D.=0.68) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 9.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการเสนอรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.63$, S.D.=0.52) และเมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการเสนอรายงานเป็นรายชื่อ พบว่า 7 ใน 10 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ และการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ข้อมูลจากการรายงานการติดตามและประเมินผล เป็นลำดับแรกทั้งสองข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\bar{X}=2.77$, S.D.=0.59 และ $\bar{X}=2.77$, S.D.=0.66 ตามลำดับ) ลำดับรองลงมา ได้แก่ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานมีการรายงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน ($\bar{X}=2.75$, S.D.=0.66) การจัดทำแบบฟอร์มการรายงานหรือคำชี้แจงให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องชัดเจน ($\bar{X}=2.71$, S.D.=0.65) การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานระดับกอง โดยใช้ข้อมูลจากการรายงานติดตามและประเมินผล ($\bar{X}=2.70$, S.D.=0.72) การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูง ได้รับทราบและพิจารณาอย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=2.68$, S.D.=0.65) การนำข้อมูลที่ได้จากการรายงานการประเมินผลเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน ($\bar{X}=2.58$, S.D.=0.70)

นอกจากนี้ยังพบว่า ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง ($\bar{X}=2.49$, S.D.=0.73) การเสนอรายงานข้อมูล ข่าวสารที่เป็นปัจจุบันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X}=2.48$, S.D.=0.72) และการจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อการรายงาน การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.40$, S.D.=0.73) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 9.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.86$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณและการเงินเป็นรายชื่อ พบว่า มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ จัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การดำเนินการเสนอของบประมาณ ตามขั้นตอนของระบอบงบประมาณที่สำคัญ
 งบประมาณกำหนด ($\bar{X}=3.07$, S.D.=0.64) เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ การจัดตั้ง
 งบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครงการ ที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ ($\bar{X}=3.04$,
 S.D.=0.64) การจัดตั้งงบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการ
 ดำเนินการสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.93$, S.D.=0.67) การใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนงาน/
 โครงการที่กำหนด ($\bar{X}=2.92$, S.D.=0.66) การศึกษาข้อมูลการใช้งบประมาณในรอบปีที่
 ผ่านมาก่อนการเสนอของบประมาณ ($\bar{X}=2.87$, S.D.=0.71) การให้คำแนะนำ ตรวจสอบ
 ด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ โดยมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข ($\bar{X}=2.80$, S.D.=0.74)
 การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปี มีความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 ($\bar{X}=2.77$, S.D.=0.70) การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ
 งานสนองนโยบายและงานพัฒนามีสัดส่วนที่เหมาะสม ($\bar{X}=2.66$, S.D.=0.69) และการจัด
 สรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความเหมาะสมในการดำเนินการ ($\bar{X}=2.65$,
 S.D.=0.73) เป็นลำดับสุดท้าย

สรุป ความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยส่วนรวม ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรม
 อาชีวศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย ดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1	การวางแผน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 2	การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 3	การจัดงบประมาณและการเงิน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 4	การจัดองค์การ	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 5	การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 6	การเสนอรายงาน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 7	การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น	น้อย

ข. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ
กรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน ปรากฏ รายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10

สรุปผล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ในภาพรวมและ ในแต่ละด้าน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
1. การวางแผน	148	3.09	0.47	มาก	1
2. การจัดองค์การ	148	2.89	0.43	มาก	4
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	148	2.66	0.52	มาก	7
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก	148	2.99	0.46	มาก	2
5. การประสานงาน	148	2.79	0.47	มาก	5
6. การเสนอรายงาน	148	2.75	0.47	มาก	6
7. การจัดงบประมาณและการเงิน	147	2.93	0.49	มาก	3
รวม	147	2.87	0.39	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.1

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการวางแผน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
1. <u>การวางแผน</u>					
1.1 การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบายของ แผนการศึกษาแห่งชาติ	148	3.37	0.55	มาก	2
1.2 การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ	148	3.39	0.53	มาก	1
1.3 การนำปัญหาของสถานศึกษา มาร่วมพิจารณาในการ กำหนดนโยบายของกรม ฯ	148	2.91	0.71	มาก	7
1.4 การนำความต้องการของสถานศึกษามาร่วมพิจารณา ในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ	148	2.86	0.67	มาก	8
1.5 นโยบายและวัตถุประสงค์ ของแผนงาน/โครงการ ต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน	148	3.23	0.57	มาก	3
1.6 การกำหนดลำดับขั้นตอน ในการปฏิบัติสอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	148	2.99	0.61	มาก	6
1.7 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกรม ฯ จัดทำ เสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่	148	3.16	0.73	มาก	4
1.8 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานระดับ กอง จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่	148	3.07	0.79	มาก	5
1.9 การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และ โครงการที่กำหนดไว้	148	2.80	0.68	มาก	9
รวม	148	3.09	0.47	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.2

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการจัดองค์การ

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
2. การจัดองค์การ					
2.1 การกำหนดโครงสร้าง ขอบข่ายงาน ของหน่วยงาน ระดับกองมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	148	3.00	0.62	มาก	5
2.2 การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์ เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงาน	148	2.73	0.67	มาก	8
2.3 การแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานอย่างชัดเจน	148	3.11	0.62	มาก	2
2.4 การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็น ว่าใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใคร ไว้อย่างชัดเจน	148	3.30	0.67	มาก	1
2.5 การจัดสายบังคับบัญชา มีเอกภาพในการบังคับบัญชา	148	3.03	0.68	มาก	4
2.6 การมอบหมายงาน เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ตามลำดับ	148	3.10	0.66	มาก	3
2.7 การกำหนดขอบข่ายความคุมงาน (the span of control) มีความเหมาะสม	148	2.93	0.56	มาก	6
2.8 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	148	2.41	0.71	น้อย	10
2.9 บรรยากาศในการทำงาน (แสง เสียงและอุณหภูมิ) เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	148	2.76	0.59	มาก	7
2.10 การจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่ง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	148	2.59	0.64	มาก	9
รวม	148	2.89	0.43	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.3

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
3. การบริหารงานบุคคล					
3.1 การเตรียมบุคลากรให้เหมาะกับงานและเวลา โดยมีการวางแผนกำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	148	2.70	0.68	มาก	5
3.2 การสรรหามบุคลากร คำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ	148	2.85	0.71	มาก	1
3.3 การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง มีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม	148	2.76	0.69	มาก	3
3.4 การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงาน คำนึงถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	148	2.78	0.66	มาก	2
3.5 การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง	148	2.58	0.65	มาก	7
3.6 การจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	148	2.72	0.75	มาก	4
3.7 การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน	148	2.45	0.73	น้อย	10
3.8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล	148	2.52	0.69	มาก	9
3.9 การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ	148	2.57	0.70	มาก	8
3.10 การให้บริการ คำแนะนำ คำชี้แจง และให้ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม	148	2.65	0.67	มาก	6
รวม	148	2.66	0.52	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก					
4.1 การสั่งงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างเป็นระบบ	148	3.16	0.54	มาก	2
4.2 การวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดี จากการรวบรวม ข้อมูล ข่าวสาร ก่อนการวินิจฉัยสั่งการ	148	2.79	0.66	มาก	7
4.3 การสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ	148	3.03	0.54	มาก	5
4.4 การมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้บริหาร ในระดับต่าง ๆ .	148	3.34	0.63	มาก	1
4.5 การสั่งการได้ดำเนินการให้เป็นไปตาม แผนการ ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	148	3.12	0.52	มาก	3
4.6 การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ แสดงความ คิดเห็นหรือเสนอแนะ ในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ	148	2.95	0.74	มาก	6
4.7 การวินิจฉัยสั่งการนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ ได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ภายใต้กฎระเบียบ	148	3.07	0.66	มาก	4
4.8 การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มี การสั่งการ	148	2.74	0.65	มาก	8
4.9 การติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการ สั่งการ	148	2.69	0.63	มาก	9
รวม	148	2.99	0.46	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.5

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการประสานงาน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
5. การประสานงาน					
5.1 การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน ภายในกรมอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม	148	2.78	0.67	มาก	6
5.2 การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน ภายในกรมอาชีวศึกษา กับกลุ่มอาชีวศึกษาภาค มีความเหมาะสม	148	2.70	0.66	มาก	8
5.3 การกำหนดผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษาภาค กับสถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม	148	2.71	0.67	มาก	7
5.4 การจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายใน และภายนอก ที่ดี มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว	148	2.83	0.64	มาก	4
5.5 การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการติดต่อ สื่อสาร	148	2.89	0.70	มาก	2
5.6 การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากร ภายในกรมอาชีวศึกษา ในการติดต่อสื่อสาร	148	2.95	0.63	มาก	1
5.7 การประชาสัมพันธ์กิจการงาน ของกรมอาชีวศึกษา ให้ประชาชน ได้ทราบอย่างแพร่หลาย	148	2.82	0.65	มาก	5
5.8 การแจ้งข่าวสาร และความเคลื่อนไหวในวงการ ศึกษาให้สถานศึกษา ทราบโดยทั่วถึง	148	2.84	0.60	มาก	3
5.9 การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน	148	2.63	0.64	มาก	9
รวม	148	2.79	0.47	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.6
แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการเสนอรายงาน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
6. การเสนอรายงาน					
6.1 การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ	148	2.90	0.52	มาก	1
6.2 การจัดทำแบบฟอร์มการรายงาน พร้อมคำชี้แจงให้ทุก หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องชัดเจน	148	2.83	0.59	มาก	4
6.3 การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมีการรายงาน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน	148	2.89	0.58	มาก	2
6.4 การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูง ได้รับทราบ และพิจารณาอย่างรวดเร็ว	148	2.72	0.64	มาก	6
6.5 การนำข้อมูลที่ได้จากการรายงาน การประเมินผล เป็นพื้นฐานในการบริหารงาน	148	2.72	0.66	มาก	6
6.6 การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ ข้อมูลจากการรายงาน การติดตามและประเมินผล	148	2.89	0.61	มาก	2
6.7 การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ของ หน่วยงานระดับกอง โดยใช้ข้อมูลจากการรายงาน ติดตามและประเมินผล	148	2.82	0.64	มาก	5
6.8 การจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อการรายงาน การติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	148	2.51	0.70	มาก	10
6.9 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง	148	2.61	0.67	มาก	8
6.10 การเสนอรายงาน ข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบัน ทันต่อเหตุการณ์	148	2.57	0.71	มาก	9
รวม	148	2.75	0.47	มาก	

ตารางที่ 10.7

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
7. การจัดงบประมาณและการเงิน					
7.1 การศึกษาข้อมูลการใช้งบประมาณในรอบปีที่ผ่านมา ก่อนการเสนอของงบประมาณ	147	2.93	0.75	มาก	5
7.2 การดำเนินการเสนอของงบประมาณ ตามขั้นตอนของ ระบบงบประมาณ ที่สำนักงบประมาณกำหนด	147	3.10	0.67	มาก	1
7.3 การจัดตั้งงบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครงการ ที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ	147	3.06	0.66	มาก	2
7.4 การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรร ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนา มีสัดส่วนที่เหมาะสม	147	2.70	0.68	มาก	9
7.5 การจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความ เหมาะสมในการดำเนินการ	147	2.71	0.74	มาก	8
7.6 การใช้งบประมาณ เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ ที่กำหนด	147	3.05	0.55	มาก	3
7.7 การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปี มีความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	147	2.86	0.66	มาก	7
7.8 การติดตามและรายงานผล การใช้เงินงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณ มีการดำเนินการสม่ำเสมอ	147	3.01	0.64	มาก	4
7.9 การให้คำแนะนำ ตรวจสอบด้านการเงิน บัญชีและ พัสดุ โดยมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข	147	2.91	0.66	มาก	6
รวม	147	2.93	0.49	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.87$, $S.D.=0.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรกคือ การวางแผน ($\bar{X}=3.09$, $S.D.=0.47$) การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ ($\bar{X}=2.99$, $S.D.=0.46$) การจัดงบประมาณและการเงิน ($\bar{X}=2.93$, $S.D.=0.49$) การจัดองค์การ ($\bar{X}=2.89$, $S.D.=0.43$) การประสานงาน ($\bar{X}=2.79$, $S.D.=0.47$) การเสนอรายงาน ($\bar{X}=2.75$, $S.D.=0.47$) และการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=2.66$, $S.D.=0.52$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 10.1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.09$, $S.D.=0.47$) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการวางแผนเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้

การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X}=3.39$, $S.D.=0.53$) เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ($\bar{X}=3.37$, $S.D.=0.55$) นโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.23$, $S.D.=0.57$) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกรม ฯ จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่ ($\bar{X}=3.16$, $S.D.=0.73$) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานระดับกอง จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่ ($\bar{X}=3.07$, $S.D.=0.79$) การกำหนดลำดับขั้นตอน ในการปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.99$, $S.D.=0.61$) การนำปัญหาของสถานศึกษามาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ ($\bar{X}=2.91$, $S.D.=0.71$) การนำความต้องการของสถานศึกษา มาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ ($\bar{X}=2.86$, $S.D.=0.67$) และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=2.80$, $S.D.=0.68$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 10.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.89$, $S.D.=0.43$) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการจัดองค์การเป็นรายข้อ พบว่า 9 ใน 10 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่าใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใคร ใว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.67) เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การแบ่งแยก และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนแต่ละสายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.11$, S.D.=0.62) การมอบหมายงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับ ($\bar{X}=3.10$, S.D.=0.66) การจัดสายบังคับบัญชามีเอกภาพในการบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.03$, S.D.=0.68) การกำหนดโครงสร้าง ขอบข่ายงานของหน่วยงานระดับกอง มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\bar{X}=3.00$, S.D.=0.62) การกำหนดขอบข่ายควบคุมงาน (the span of control) ($\bar{X}=2.93$, S.D.=0.56) บรรยากาศในการทำงาน (แสง เสียงและอุณหภูมิ) เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.76$, S.D.=0.59) การกำหนดตำแหน่งและอัตรา กำลังมีความสัมพันธ์ เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงาน ($\bar{X}=2.73$, S.D.=0.67) การจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.59$, S.D.=0.64) และสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ($\bar{X}=2.41$, S.D.=0.71) เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 10.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดวางตัวบุคลากรหรือการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.66$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการจัดวางตัวบุคลากรหรือการบริหารงานบุคคลเป็นรายข้อ พบว่า 9 ใน 10 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้

การสรรหาบุคลากร คำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ ($\bar{X}=2.85$, S.D.=0.71) การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงาน คำนึงถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X}=2.78$, S.D.=0.66) การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง มีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม ($\bar{X}=2.76$, S.D.=0.69) การจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=2.72$, S.D.=0.75) การเตรียมบุคลากรให้เหมาะกับงานและเวลา โดยมีการวางแผนกำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X}=2.70$, S.D.=0.68) การให้บริการคำแนะนำ คำชี้แจงและให้ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.65$, S.D.=0.67) การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง ($\bar{X}=2.58$, S.D.=0.65) การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ ($\bar{X}=2.57$, S.D.=0.70) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=2.52$, S.D.=0.69) และการสับเปลี่ยนโยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากรโดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน ($\bar{X}=2.45$, S.D.=0.73) เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.99$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยจัดเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้

การมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ($\bar{X}=3.34$, S.D.=0.63) เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ การสั่งงานตามขั้นตอนและสานงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.16$, S.D.=0.54) การสั่งการ ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.12$, S.D.=0.52) การวินิจฉัยสั่งการนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ภายใต้กฎระเบียบ ($\bar{X}=3.07$, S.D.=0.66) การสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.03$, S.D.=0.54) การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ ในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X}=2.95$, S.D.=0.74) การวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดี จากการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ก่อนการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X}=2.79$, S.D.=0.66) การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ ($\bar{X}=2.74$, S.D.=0.65) และการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ ($\bar{X}=2.69$, S.D.=0.63) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 10.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.79$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการประสานงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยปรากฏดังนี้

การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากรภายในกรมอาชีวศึกษา ในการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=2.95$, S.D.=0.63) เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=2.89$, S.D.=0.70) การแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาให้สถานศึกษาทราบโดยทั่วถึง ($\bar{X}=2.84$, S.D.=0.60) การจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกที่ดี มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ($\bar{X}=2.83$, S.D.=0.64) การประชาสัมพันธ์กิจการงานของกรมอาชีวศึกษาให้ประชาชนได้ทราบอย่างแพร่หลาย ($\bar{X}=2.82$, S.D.=0.65) การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.78$, S.D.=0.67) การกำหนดผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษาภาค กับสถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.71$, S.D.=0.67) การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มอาชีวศึกษามีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.70$, S.D.=0.66) และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ($\bar{X}=2.63$, S.D.=0.64) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 10.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการเสนอรายงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.75$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการเสนอรายงานเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้

การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ ($\bar{X}=2.90$, S.D.=0.52) เป็นลำดับแรก ลำดับที่ 2 ได้แก่ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการรายงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน และการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ข้อมูลจากการรายงาน การติดตามและประเมินผล ซึ่งทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\bar{X}=2.89$, S.D.=0.58 และ $\bar{X}=2.89$, S.D.=0.61 ตามลำดับ) รองลงมา ได้แก่ การจัดทำแบบฟอร์มการรายงาน พร้อมคำชี้แจงให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องชัดเจน ($\bar{X}=2.83$, S.D.=0.59) การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานระดับกอง โดยใช้ข้อมูลจากการรายงานติดตามและประเมินผล ($\bar{X}=2.82$, S.D.=0.64) การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบและพิจารณาอย่างรวดเร็ว และการนำข้อมูลที่ได้จากการรายงาน การประเมินผลเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน เป็นลำดับที่ 6 ทั้งสองข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\bar{X}=2.72$, S.D.=0.64 และ $\bar{X}=2.72$, S.D.=0.66 ตามลำดับ) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง ($\bar{X}=2.61$, S.D.=0.67) การเสนอรายงานข้อมูล ข่าวสารที่เป็นปัจจุบันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X}=2.57$, S.D.=0.71) และการจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อการรายงาน การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.51$, S.D.=0.70) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 10.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.93$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณและการเงินเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การดำเนินการเสนอของบประมาณ ตามขั้นตอนของระบบงบประมาณ ที่สำนักงบประมาณกำหนด ($\bar{X}=3.10$, S.D.=0.67) เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การจัดตั้งงบประมาณจัดตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ ($\bar{X}=3.06$, S.D.=0.66) การใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด ($\bar{X}=3.05$, S.D.=0.55) การติดตามและรายงานผลการใช้เงินงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณมีการดำเนินการสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.01$, S.D.=0.64) การศึกษาข้อมูลการใช้งบประมาณในรอบปีที่ผ่านมาก่อนการเสนอของบประมาณ ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.75) การให้คำแนะนำตรวจสอบด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ โดยมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.66) การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปี มีความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.86$, S.D.=0.66) การจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความเหมาะสมในการดำเนินการ ($\bar{X}=2.71$, S.D.=0.74) และการกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ งานสนองนโยบาย และงานพัฒนามีสัดส่วนที่เหมาะสม ($\bar{X}=2.70$, S.D.=0.68) เป็นลำดับสุดท้าย

สรุป ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่วนรวมที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1	การวางแผน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 2	การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 3	การจัดงบประมาณและการเงิน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 4	การจัดองค์การ	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 5	การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 6	การเสนอรายงาน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 7	การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น	มาก

ค. ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน
ของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มี
ต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน ปรากฏรายละเอียด
ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11

สรุปผล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
1. การวางแผน	83	2.76	0.61	มาก	1
2. การจัดองค์การ	83	2.50	0.60	มาก	5
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	83	2.19	0.62	น้อย	7
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ	83	2.65	0.52	มาก	3
5. การประสานงาน	83	2.51	0.54	มาก	4
6. การเสนอรายงาน	83	2.43	0.54	น้อย	6
7. การจัดงบประมาณและการเงิน	83	2.73	0.51	มาก	2
รวม	83	2.53	0.49	มาก	

ตารางที่ 11.1

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการวางแผน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
1. การวางแผน					
1.1 การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบายของ แผนการศึกษาแห่งชาติ	83	3.08	0.70	มาก	2
1.2 การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ	83	3.16	0.63	มาก	1
1.3 การนำปัญหาของสถานศึกษา มาร่วมพิจารณาในการ กำหนดนโยบายของกรม ฯ	83	2.66	0.80	มาก	5
1.4 การนำความต้องการของสถานศึกษามาร่วมพิจารณา ในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ	83	2.66	0.83	มาก	5
1.5 นโยบายและวัตถุประสงค์ ของแผนงาน/โครงการ ต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน	83	2.95	0.73	มาก	3
1.6 การกำหนดลำดับขั้นตอน ในการปฏิบัติสอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	83	2.60	0.70	มาก	8
1.7 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกรม ฯ จัดทำ เสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่	83	2.72	0.91	มาก	4
1.8 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานระดับ กอง จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่	83	2.66	0.89	มาก	5
1.9 การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และโครงการที่กำหนดไว้	83	2.30	0.79	น้อย	9
รวม	83	2.76	0.61	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11.2

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการจัดองค์การ

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
2. การจัดองค์การ					
2.1 การกำหนดโครงสร้าง ขอบข่ายงาน ของหน่วยงาน ระดับกองมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	83	2.58	0.73	มาก	5
2.2 การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์ เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงาน	83	2.22	0.72	น้อย	9
2.3 การแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานอย่างชัดเจน	83	2.59	0.75	มาก	4
2.4 การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็น ว่าใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใครไว้อย่างชัดเจน	83	2.88	0.85	มาก	1
2.5 การจัดสายบังคับบัญชา มีเอกภาพในการบังคับบัญชา	83	2.63	0.73	มาก	3
2.6 การมอบหมายงาน เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ตามลำดับ	83	2.78	0.75	มาก	2
2.7 การกำหนดขอบข่ายควบคุมงาน (the span of control) มีความเหมาะสม	83	2.51	0.77	มาก	6
2.8 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	83	1.99	0.90	น้อย	10
2.9 บรรยากาศในการทำงาน(แสง เสียง และอุณหภูมิ) เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	83	2.48	0.85	น้อย	7
2.10 การจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่ง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	83	2.37	0.79	น้อย	8
รวม	83	2.50	0.60	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11.3

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล					
3.1 การเตรียมบุคลากรให้เหมาะกับงานและเวลา โดยมีการวางแผนกำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	83	2.25	0.78	น้อย	4
3.2 การสรรหาบุคลากร คำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ	83	2.31	0.75	น้อย	3
3.3 การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง มีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม	83	2.36	0.81	น้อย	2
3.4 การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงาน คำนึงถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	83	2.39	0.76	น้อย	1
3.5 การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง	83	2.11	0.73	น้อย	8
3.6 การจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	83	2.17	0.76	น้อย	5
3.7 การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน	83	2.06	0.75	น้อย	9
3.8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล	83	2.12	0.69	น้อย	7
3.9 การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ	83	1.98	0.73	น้อย	10
3.10 การให้บริการ คำแนะนำ คำชี้แจง และให้ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม	83	2.13	0.78	น้อย	6
รวม	83	2.19	0.62	น้อย	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11.4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ					
4.1 การสั่งงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างเป็นระบบ	83	2.70	0.71	มาก	4
4.2 การวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดี จากการรวบรวม ข้อมูล ข่าวสาร ก่อนการวินิจฉัยสั่งการ	83	2.58	0.73	มาก	6
4.3 การสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ	83	2.89	0.61	มาก	2
4.4 การมอบอำนาจในการอำนวยการ ให้แก่ผู้บริหาร ในระดับต่าง ๆ	83	2.96	0.63	มาก	1
4.5 การสั่งการได้ดำเนินการให้เป็นไปตาม แผนการ ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	83	2.73	0.61	มาก	3
4.6 การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ แสดงความ คิดเห็นหรือเสนอแนะ ในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ	83	2.53	0.79	มาก	7
4.7 การวินิจฉัยสั่งการนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ภายใต้กฎระเบียบ	83	2.67	0.68	มาก	5
4.8 การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มี การสั่งการ	83	2.37	0.71	น้อย	9
4.9 การติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการ สั่งการ	83	2.41	0.68	น้อย	8
รวม	83	2.65	0.52	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11.5

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการประสานงาน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
5. การประสานงาน					
5.1 การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน ภายในกรมอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม	83	2.39	0.70	น้อย	9
5.2 การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน ภายในกรมอาชีวศึกษา กับกลุ่มอาชีวศึกษาภาค มีความเหมาะสม	83	2.43	0.70	น้อย	8
5.3 การกำหนดผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษาภาค กับสถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม	83	2.59	0.72	มาก	3
5.4 การจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายใน และภายนอก ที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว	83	2.51	0.72	มาก	5
5.5 การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการติดต่อ สื่อสาร	83	2.63	0.74	มาก	1
5.6 การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากร ภายในกรมอาชีวศึกษา ในการติดต่อสื่อสาร	83	2.63	0.68	มาก	1
5.7 การประชาสัมพันธ์กิจการงาน ของกรมอาชีวศึกษา ให้ประชาชนได้ทราบอย่างแพร่หลาย	83	2.47	0.75	น้อย	6
5.8 การแจ้งข่าวสาร และความเคลื่อนไหวในวงการ ศึกษาให้สถานศึกษา ทราบโดยทั่วถึง	83	2.46	0.79	น้อย	7
5.9 การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน	83	2.53	0.75	มาก	4
รวม	83	2.51	0.54	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11.6
แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการเสนอรายงาน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
6. การเสนอรายงาน					
6.1 การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ	83	2.54	0.63	มาก	3
6.2 การจัดทำแบบฟอร์มการรายงานพร้อมคำชี้แจงให้ทุก หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องชัดเจน	83	2.48	0.69	น้อย	5
6.3 การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมีการรายงาน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน	83	2.49	0.72	น้อย	4
6.4 การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูง ได้รับทราบ และพิจารณาอย่างรวดเร็ว	83	2.60	0.66	มาก	1
6.5 การนำข้อมูลที่ได้จากการรายงาน การประเมินผล เป็นพื้นฐานในการบริหารงาน	83	2.30	0.68	น้อย	8
6.6 การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ ข้อมูลจากการรายงาน การติดตามและประเมินผล	83	2.57	0.70	มาก	2
6.7 การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ของ หน่วยงานระดับกอง โดยใช้ข้อมูลจากการรายงาน ติดตามและประเมินผล	83	2.48	0.80	น้อย	5
6.8 การจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อการรายงาน การติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	83	2.20	0.73	น้อย	10
6.9 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง	83	2.28	0.79	น้อย	9
6.10 การเสนอรายงาน ข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบัน ทันต่อเหตุการณ์	83	2.31	0.70	น้อย	7
รวม	83	2.43	0.54	น้อย	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11.7

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
7. การจัดงบประมาณและการเงิน					
7.1 การศึกษาข้อมูลการใช้งบประมาณในรอบปีที่ผ่านมา ก่อนการเสนอของงบประมาณ	83	2.76	0.64	มาก	4
7.2 การดำเนินการเสนอของงบประมาณ ตามขั้นตอนของ ระบบงบประมาณ ที่สำนักงบประมาณกำหนด	83	3.01	0.59	มาก	1
7.3 การจัดตั้งงบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครงการ ที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ	83	3.00	0.58	มาก	2
7.4 การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรร ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนา มีสัดส่วนที่เหมาะสม	83	2.58	0.70	มาก	8
7.5 การจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความ เหมาะสมในการดำเนินการ	83	2.54	0.70	มาก	9
7.6 การใช้งบประมาณ เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ ที่กำหนด	83	2.70	0.76	มาก	5
7.7 การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปี มีความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	83	2.60	0.75	มาก	6
7.8 การติดตามและรายงานผล การใช้เงินงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณ มีการดำเนินการสม่ำเสมอ	83	2.80	0.71	มาก	3
7.9 การให้คำแนะนำ ตรวจสอบด้านการเงิน บัญชีและ พัสดุ โดยมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข	83	2.60	0.83	มาก	6
รวม	83	2.73	0.51	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.53$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผน ($\bar{X}=2.76$, S.D.=0.61) การจัดงบประมาณ และการเงิน ($\bar{X}=2.73$, S.D.=0.51) การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ($\bar{X}=2.65$, S.D.=0.52) การประสานงาน ($\bar{X}=2.51$, S.D.=0.54) และการจัดองค์การ ($\bar{X}=2.50$, S.D.=0.60) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับสองลำดับสุดท้ายซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเสนอรายงาน ($\bar{X}=2.43$, S.D.=0.54) และการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=2.19$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 11.1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.76$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการวางแผนเป็นรายข้อ พบว่า 8 ใน 9 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้

การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X}=3.16$, S.D.=0.63) เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ($\bar{X}=3.08$, S.D.=0.70) นโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.95$, S.D.=0.73) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกรม ฯ จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่ ($\bar{X}=2.72$, S.D.=0.91) การนำปัญหาของสถานศึกษามาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ และ การนำความต้องการของสถานศึกษามาร่วมพิจารณา ในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานระดับกอง จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่ เป็นลำดับที่ 5 ทั้งสามข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\bar{X}=2.66$, S.D.=0.80 และ $\bar{X}=2.66$, S.D.=0.83 และ $\bar{X}=2.66$, S.D.=0.89 ตามลำดับ) การกำหนดลำดับขั้นตอน ในการปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.60$, S.D.=0.70) และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และ โครงการที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=2.30$, S.D.=0.79) เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 11.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.50$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 8 ใน 9 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

S.D.=0.60) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการจัดองค์การเป็นรายชื่อ พบว่า มี 6 ใน 10 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่า ใครมีหน้าที่อย่างไรขึ้นกับใคร ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.88$, S.D.=0.85) เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การมอบหมายงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับ ($\bar{X}=2.78$, S.D.=0.75) และการจัดสายบังคับบัญชา มีเอกภาพในการบังคับบัญชา ($\bar{X}=2.63$, S.D.=0.73) การแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ แต่ละคน แต่ละสายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.59$, S.D.=0.75) การกำหนดโครงสร้าง ขอบข่ายงาน ของหน่วยงานระดับกอง มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\bar{X}=2.58$, S.D.=0.73) และการกำหนดขอบข่ายควบคุมงาน (the span of control) มีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.51$, S.D.=0.77)

ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน (แสง เสียง และอุณหภูมิ) ใช้อำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.48$, S.D.=0.85) การจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.37$, S.D.=0.79) การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง มีความสัมพันธ์เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงาน ($\bar{X}=2.22$, S.D.=0.72) และสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ($\bar{X}=1.99$, S.D.=0.90) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 11.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.19$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลเป็นรายชื่อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การวางตัวบุคลากร ตามตำแหน่งงาน คำนึงถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X}=2.39$, S.D.=0.76) เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งมีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม ($\bar{X}=2.36$, S.D.=0.81) การสรรหาบุคลากรคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ ($\bar{X}=2.31$, S.D.=0.75) การเตรียมบุคลากร ให้เหมาะกับงานและเวลา โดยมีการวางแผนกำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X}=2.25$, S.D.=0.78) การจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=2.17$, S.D.=0.76) การให้บริการ คำแนะนำ คำชี้แจง และให้ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.13$, S.D.=0.78) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=2.12$, S.D.=0.69) การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง ($\bar{X}=2.11$, S.D.=0.73) และการสับเปลี่ยนโยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน ($\bar{X}=2.06$, S.D.=0.75) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 11.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.65$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก เป็นรายข้อ พบว่า 7 ใน 9 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ($\bar{X}=2.96$, S.D.=0.63) เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การสั่งงานเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ ($\bar{X}=2.89$, S.D.=0.61) การสั่งการ ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=2.73$, S.D.=0.61) การสั่งงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=2.70$, S.D.=0.71) การวินิจฉัยสั่งการนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ภายใต้กฎระเบียบ ($\bar{X}=2.67$, S.D.=0.68) การวิเคราะห์ทางเลือกที่ดี จากการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ก่อนการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X}=2.58$, S.D.=0.73) และการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ ($\bar{X}=2.53$, S.D.=0.79)

ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ ($\bar{X}=2.41$, S.D.=0.68) และการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน ภายหลังที่ได้มีการสั่งการ ($\bar{X}=2.37$, S.D.=0.71) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 11.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.51$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการประสานงานเป็นรายข้อพบว่า 5 ใน 9 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การให้ความร่วมมือ และความเต็มใจของบุคลากรภายในกรมอาชีวศึกษา ในการติดต่อสื่อสาร และการนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร เป็นลำดับแรก ทั้งสองข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=2.63$, S.D.=0.68 และ $\bar{X}=2.63$, S.D.=0.74 ตามลำดับ) รองลงมาได้แก่ การกำหนดผู้ประสานงาน ระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษามาก กับสถานเอกอภรณ์นี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาและกรมอาชีวศึกษามีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.59$, S.D.=0.72) การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ($\bar{X}=2.53$, S.D.=0.75) และการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ($\bar{X}=2.51$, S.D.=0.72)

ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การประชาสัมพันธ์กิจการงานของกรมอาชีวศึกษาให้ประชาชนได้ทราบอย่างแพร่หลาย ($\bar{X}=2.47$, S.D.=0.75) การแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวในวงการศึกษา ให้สถานศึกษาทราบโดยทั่วถึง ($\bar{X}=2.46$, S.D.=0.79) การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษากับกลุ่มอาชีวศึกษาภาคมีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.43$, S.D.=0.70) และการจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษามีความเหมาะสม ($\bar{X}=2.39$, S.D.=0.70) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 11.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการเสนอรายงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.43$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการเสนอรายงานเป็นรายข้อพบว่า มีเพียง 3 ใน 10 ข้อ ที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูง ได้รับทราบ และพิจารณาอย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=2.60$, S.D.=0.66) เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีโดยใช้ข้อมูลจากรายงาน การติดตามและประเมินผล ($\bar{X}=2.57$, S.D.=0.70) และการจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ ($\bar{X}=2.54$, S.D.=0.63)

ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อย โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยปรากฏ ดังนี้ การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการรายงานเป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน ($\bar{X}=2.49$, S.D.=0.72) การจัดทำแบบฟอร์มการรายงาน พร้อมคำชี้แจง ให้ทุกหน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องชัดเจน และ การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ของหน่วยงานระดับกอง โดยใช้ข้อมูลจากรายงานติดตามและประเมินผล เป็นลำดับที่ 5 ทั้งสองข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\bar{X}=2.48$, S.D.=0.69 และ $\bar{X}=2.48$, S.D.=0.80 ตามลำดับ) การเสนอรายงาน ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X}=2.31$, S.D.=0.70) การนำข้อมูลที่ได้จากการรายงานการประเมินผลเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน ($\bar{X}=2.30$, S.D.=0.68) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง ($\bar{X}=2.28$, S.D.=0.79) และการจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อการรายงาน การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.20$, S.D.=0.73) เป็นลำดับสุดท้าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดงบประมาณและการเงินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.73$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณและการเงินเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้

การดำเนินการเสนอของงบประมาณ ตามขั้นตอนของระบบงบประมาณ ที่สำคัญงบประมาณกำหนด ($\bar{X}=3.01$, S.D.=0.59) เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การจัดตั้งงบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ ในเป้าหมายการดำเนินการ ($\bar{X}=3.00$, S.D.=0.58) การติดตามและรายงาน การใช้เงินงบประมาณระหว่างปีงบประมาณ มีการดำเนินการสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.80$, S.D.=0.71) การศึกษาข้อมูลการใช้งบประมาณในรอบปีที่ผ่านมา ก่อนการเสนอของงบประมาณ ($\bar{X}=2.76$, S.D.=0.64) การใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด ($\bar{X}=2.70$, S.D.=0.76) การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปีมีความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการให้คำแนะนำ ตรวจสอบด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ โดยมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข เป็นลำดับที่ 6 ทั้งสองข้อโดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\bar{X}=2.60$, S.D.=0.75 และ $\bar{X}=2.60$, S.D.=0.83 ตามลำดับ) การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติงานสนองนโยบายและงานพัฒนามีสัดส่วนที่เหมาะสม ($\bar{X}=2.58$, S.D.=0.70) และการจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความเหมาะสมในการดำเนินการ ($\bar{X}=2.54$, S.D.=0.70) เป็นลำดับสุดท้าย

สรุป ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา โดยส่วนรวม ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1	การวางแผน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 2	การจัดงบประมาณและการเงิน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 3	การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 4	การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 5	การจัดองค์การ	ระดับความคิดเห็น	มาก
ลำดับที่ 6	การเสนอรายงาน	ระดับความคิดเห็น	น้อย
ลำดับที่ 7	การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น	น้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหาร
ในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบ
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน
ของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคล
หรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอ
รายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์
ในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา N = 148		ผู้บริหารใน กรม อศ. N = 83		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผน	3.09	0.47	2.76	0.61	4.29*
2. การจัดองค์การ	2.89	0.43	2.50	0.60	5.25*
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	2.66	0.52	2.19	0.62	6.15*
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ	2.99	0.46	2.65	0.52	5.07*
5. การประสานงาน	2.79	0.47	2.51	0.54	4.12*
6. การเสนอรายงาน	2.75	0.47	2.43	0.54	4.72*
7. การจัดงบประมาณและการเงิน	2.93	0.49	2.73	0.51	2.82*
รวม	2.87	0.39	2.53	0.49	5.36*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12.1
การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการวางแผน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา N = 148		ผู้บริหารใน กรม อศ. N = 83		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. <u>การวางแผน</u>					
1.1 การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบาย ของแผนการศึกษาแห่งชาติ	3.37	0.55	3.08	0.70	3.21*
1.2 การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการ	3.39	0.53	3.16	0.63	2.93*
1.3 การนำปัญหาของสถานศึกษา มาร่วมพิจารณา ในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ	2.91	0.71	2.66	0.80	2.45*
1.4 การนำความต้องการของสถานศึกษามาร่วม พิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ	2.86	0.67	2.66	0.83	1.90
1.5 นโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครง การ ต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.23	0.57	2.95	0.73	2.99*
1.6 การกำหนดลำดับขั้นตอน ในการปฏิบัติสอด คล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	2.99	0.61	2.60	0.70	4.37*
1.7 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกรม ฯ จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่	3.16	0.73	2.72	0.91	3.70*
1.8 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของ หน่วยงานระดับกอง จัดทำเสร็จก่อน เริ่มงานในปีงบประมาณใหม่	3.07	0.79	2.66	0.89	3.63*
1.9 การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แผนงานและ โครงการที่กำหนดไว้	2.80	0.68	2.30	0.79	5.09*
ค่าเฉลี่ย	3.09	0.47	2.76	0.61	4.29*

* P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12.2
การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการจัดองค์การ

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา N = 148		ผู้บริหารใน กรม อศ. N = 83		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
2. การจัดองค์การ					
2.1 การกำหนดโครงสร้าง ขอบข่ายงานของหน่วยงานระดับกองมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	3.00	0.62	2.58	0.73	4.65*
2.2 การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงาน	2.73	0.67	2.22	0.72	5.46*
2.3 การแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนแต่ละสายงานอย่างชัดเจน	3.11	0.62	2.59	0.75	5.35*
2.4 การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่า ใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใครไว้ อย่างชัดเจน	3.30	0.67	2.88	0.85	3.86*
2.5 การจัดสายบังคับบัญชา มีเอกภาพในการบังคับบัญชา	3.03	0.68	2.63	0.73	4.19*
2.6 การมอบหมายงาน เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ตามลำดับ	3.10	0.66	2.78	0.75	3.35*
2.7 การกำหนดขอบข่ายความคุมงาน (the span of control) มีความเหมาะสม	2.93	0.56	2.51	0.77	4.43*
2.8 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	2.41	0.71	1.99	0.90	3.63*
2.9 บรรยากาศในการทำงาน (แสง เสียงและอุณหภูมิ) เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.76	0.59	2.48	0.85	2.62*
2.10 การจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม	2.59	0.64	2.37	0.79	2.11*
รวม	2.89	0.43	2.50	0.60	5.25*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน P การศึกษานี้ ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12.3
การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา N = 148		ผู้บริหารในกรม อศ. N = 83		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. <u>การบริหารงานบุคคล</u>					
3.1 การเตรียมบุคลากรให้เหมาะกับงานและเวลา โดยมีการวางแผนกำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	2.70	0.68	2.25	0.78	4.56*
3.2 การสรรหาบุคลากร คำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ	2.85	0.71	2.31	0.75	5.41*
3.3 การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง มีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม	2.76	0.69	2.36	0.81	3.99*
3.4 การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงาน คำนึงถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	2.78	0.66	2.39	0.76	4.18*
3.5 การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง	2.58	0.65	2.11	0.73	5.06*
3.6 การจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.72	0.75	2.17	0.76	5.38*
3.7 การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน	2.45	0.73	2.06	0.75	3.87*
3.8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล	2.52	0.69	2.12	0.69	4.21*
3.9 การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ	2.57	0.70	1.98	0.73	6.13*
3.10 การให้บริการคำแนะนำ คำชี้แจงและให้ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม	2.65	0.67	2.13	0.78	5.30*
รวม	2.66	0.52	2.19	0.62	6.15*

* P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12.4
การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการวินิจฉัยสั่งการ

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา N = 148		ผู้บริหารใน กรม อศ. N = 83		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก					
4.1 การสั่งงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างเป็นระบบ	3.16	0.54	2.70	0.71	5.08*
4.2 การวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดี จากการรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ก่อนการวินิจฉัยสั่งการ	2.79	0.66	2.58	0.73	2.25*
4.3 การสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ	3.03	0.54	2.89	0.61	1.84
4.4 การมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ	3.34	0.63	2.96	0.63	4.30*
4.5 การสั่งการ ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	3.12	0.52	2.73	0.61	5.10*
4.6 การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ ในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ	2.95	0.74	2.53	0.79	3.99*
4.7 การวินิจฉัยสั่งการนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ภายใต้กฎระเบียบ	3.07	0.66	2.67	0.68	4.36*
4.8 การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ	2.74	0.65	2.37	0.71	3.93*
4.9 การติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ	2.69	0.63	2.41	0.68	3.15*
รวม	2.99	0.46	2.65	0.52	5.07*

* P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12.5
การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการประสานงาน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา N = 148		ผู้บริหารใน กรม อศ. N = 83		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. การประสานงาน					
5.1 การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วย- งาน ภายในกรมอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม	2.78	0.67	2.39	0.70	4.21*
5.2 การจัดระบบการประสานงาน ระหว่าง หน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษา กับ กลุ่มอาชีวศึกษาภาคมีความเหมาะสม	2.70	0.66	2.43	0.70	2.89*
5.3 การกำหนดผู้ประสานงานระหว่างกลุ่ม อาชีวศึกษาภาคกับสถานศึกษา และ กรมอาชีวศึกษามีความเหมาะสม	2.71	0.67	2.59	0.72	1.26
5.4 การจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายใน และ ภายนอกที่ดี มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว	2.83	0.64	2.51	0.72	3.53*
5.5 การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ใน การติดต่อสื่อสาร	2.89	0.70	2.63	0.74	2.64*
5.6 การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากร ภายในกรมอาชีวศึกษาในการติดต่อสื่อสาร	2.95	0.63	2.63	0.68	3.62*
5.7 การประชาสัมพันธ์กิจการงาน ของกรมอาชีว- ศึกษา ให้ประชาชนได้ทราบอย่างแพร่หลาย	2.82	0.65	2.47	0.75	3.68*
5.8 การแจ้งข่าวสาร และความเคลื่อนไหวใน วงการศึกษให้สถานศึกษา ทราบโดยทั่วถึง	2.84	0.60	2.46	0.79	3.89*
5.9 การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับ ภาคเอกชน	2.63	0.64	2.53	0.75	1.05
รวม	2.79	0.47	2.51	0.54	4.12*

* P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12.6
การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการเสนอรายงาน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา N = 148		ผู้บริหารใน กรม อศ. N = 83		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. การเสนอรายงาน					
6.1 การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ	2.90	0.52	2.54	0.63	4.39*
6.2 การจัดทำแบบฟอร์มการรายงานพร้อมคำชี้แจง ให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้องชัดเจน	2.83	0.59	2.48	0.69	4.07*
6.3 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานมีการรายงาน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน	2.89	0.58	2.49	0.72	4.29*
6.4 การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับ ทราบและพิจารณาอย่างรวดเร็ว	2.72	0.64	2.60	0.66	1.36
6.5 การนำข้อมูลที่ได้จากการรายงาน การ ประเมินผล เป็นพื้นฐานในการบริหารงาน	2.72	0.66	2.30	0.68	4.84*
6.6 การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ข้อมูล จากการรายงาน การติดตาม และประเมินผล	2.89	0.61	2.57	0.70	3.60*
6.7 การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ของหน่วยงานระดับกอง โดยใช้ข้อมูลจาก การรายงานติดตาม และประเมินผล	2.82	0.64	2.48	0.80	3.34*
6.8 การจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อการรายงาน การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	2.51	0.70	2.20	0.73	3.16*
6.9 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง	2.61	0.67	2.28	0.79	3.39*
6.10 การเสนอรายงาน ข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็น ปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์	2.57	0.71	2.31	0.70	2.63*
รวม	2.75	0.47	2.43	0.54	4.72*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน P < 0.05 เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12.7

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา N = 148		ผู้บริหารใน กรม อศ. N = 83		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. <u>การจัดงบประมาณและการเงิน</u>					
7.1 การศึกษาข้อมูลการใช้งบประมาณในรอบปีที่ ผ่านมาก่อนการเสนอของประมาณ	2.93	0.75	2.76	0.64	1.70*
7.2 การดำเนินการเสนอของประมาณตามขั้นตอน ของระบบงบประมาณที่สำนักงบประมาณกำหนด	3.10	0.67	3.01	0.59	0.95
7.3 การจัดตั้งงบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครง- การ ที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ	3.06	0.66	3.00	0.58	0.70
7.4 การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรร ในส่วนที่ ' เกี่ยวข้องกับงานปกติ งานสนองนโยบายและ งานพัฒนามีสัดส่วนที่เหมาะสม	2.70	0.68	2.58	0.70	1.30
7.5 การจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความเหมาะสมในการดำเนินการ	2.71	0.74	2.54	0.70	1.72
7.6 การใช้งบประมาณ เป็นไปตามแผนงาน/ โครงการที่กำหนด	3.05	0.55	2.70	0.76	3.67*
7.7 การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีมีความสะดวกและ ื่อต่อการปฏิบัติงาน	2.86	0.66	2.60	0.75	2.67*
7.8 การติดตามและรายงานผลการใช้เงินงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณมีการดำเนินการสม่ำเสมอ	3.01	0.64	2.80	0.71	2.38*
7.9 การให้คำแนะนำ ตรวจสอบด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ โดยมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่า การแก้ไข	2.91	0.66	2.60	0.83	2.92*
รวม	2.93	0.49	2.73	0.51	2.82*

P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.87$, S.D.=0.39 และ $\bar{X}=2.53$, S.D.=0.49 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงาน ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า กลุ่มผู้บริหารทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น สูงกว่ากลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาทุกด้าน แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในแต่ละด้าน ซึ่งปรากฏผลการเปรียบเทียบในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 12.1 แสดงผลการเปรียบเทียบในด้านการวางแผน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.09$, S.D.=0.47 และ $\bar{X}=2.76$, S.D.=0.61 ตามลำดับ) ซึ่งกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่า และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกือบทุกข้อ ยกเว้น การนำความต้องการของสถานศึกษามาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.86$, S.D.=0.67 และ $\bar{X}=2.66$, S.D.=0.83 ตามลำดับ) นั่นแสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผนสูงกว่าผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และตามนโยบายและกรอบนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นลำดับที่ 1 และที่ 2 ตามลำดับ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสุดท้าย

โดยสรุป กลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่กลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยในเรื่อง การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและ โครงการที่กำหนดไว้

ตารางที่ 12.2 แสดงผลการเปรียบเทียบในด้านการจัดองค์การ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการจัดองค์การ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.89$, S.D.=0.43 และ $\bar{X}=2.50$, S.D.=0.60 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดองค์การ สูงกว่าผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่าใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใครไว้อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและจัดเป็นลำดับที่ 1 และสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และจัดเป็นลำดับสุดท้าย

โดยสรุป กลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่กลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องต่อไปนี้ คือ การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงานบรรยากาศในการทำงาน (แสง เสียงและอุณหภูมิ) ใช้อำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม

ตารางที่ 12.3 แสดงผลการเปรียบเทียบในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงานบุคคล ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.66$, S.D.=0.52) แต่กลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.19$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ และกลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล สูงกว่าผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันเกือบทุกข้อ โดยเฉพาะลำดับที่ 1 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเห็นว่า การสรรหามูลากรคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ มีการปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาพิจารณาเห็นว่า การวางตัวบุคคลให้ดำรงตำแหน่งงาน คำนึงถึงความสามารถที่เหมาะสม มีการปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในลำดับสุดท้าย คือ การสับเปลี่ยนโยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาพิจารณาเห็นว่า การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ มีการปฏิบัติเป็นลำดับสุดท้าย

โดยสรุป ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่ความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน

ตารางที่ 12.4 แสดงผลการเปรียบเทียบในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.99$, S.D.=0.46 และ $\bar{X}=2.65$, S.D.=0.52 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ยกเว้น การสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.03$, S.D.=0.54 และ $\bar{X}=2.89$, S.D.=0.61 ตามลำดับ) แสดงว่า ผู้บริหารสถานเอกสารถือเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวินิจฉัย-
สั่งการหรือการอำนวยความสะดวก สูงกว่าผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาทุกข้อ และแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกข้อ

เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น
สอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้บริหารในระดับ
ต่าง ๆ อยู่ในระดับมากและจัดเป็นลำดับที่ 1

โดยสรุป ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ย
ของกลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาทุกข้อ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เกือบทุกข้อ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอยู่ในระดับมาก แต่กลุ่มผู้บริหารในกรม
อาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ การควบคุมตรวจสอบการ
ปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ และการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ

ตารางที่ 12.5 แสดงผลการเปรียบเทียบในด้านการประสานงาน พบว่า ความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน
ของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการประสานงาน ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=2.79$, S.D.=0.47 และ $\bar{X}=2.51$, S.D.=0.54 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ปรากฏว่า
ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ยกเว้น การ
กำหนดผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษาภาค กับสถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษามีความ
เหมาะสม และการสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐกับภาคเอกชน แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการประสานงาน
สั่งการหรือการอำนวยความสะดวก สูงกว่าผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาทุกข้อ และแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกข้อ

เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น
สอดคล้องกันในเรื่อง การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากรภายในกรมอาชีวศึกษา
ในการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากและจัดเป็นลำดับที่ 1

โดยสรุป ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่ากลุ่มผู้บริหาร
ในกรมอาชีวศึกษาทุกข้อ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกข้อ กลุ่ม
ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอยู่ในระดับมาก แต่กลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็น
อยู่ในระดับน้อยในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ การจัดระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน
กรมอาชีวศึกษามีความเหมาะสม การจัดระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรม
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษากับกลุ่มอาชีวศึกษามาคมีความเหมาะสม การประชาสัมพันธ์กิจการงานของกรมอาชีวศึกษาให้ประชาชนได้ทราบอย่างแพร่หลาย การแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวในวงการศึกษานี้ให้สถานศึกษาทราบโดยทั่วถึง

ตารางที่ 12.6 แสดงผลการเปรียบเทียบในด้านการเสนอรายงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการเสนอรายงาน ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.75$, S.D.=0.47) แต่กลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.43$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ยกเว้น การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบและพิจารณาอย่างรวดเร็ว แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการเสนอรายงาน สูงกว่าผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาทุกข้อ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่า การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการรายงาน การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ จัดเป็นลำดับสุดท้าย

โดยสรุป ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่ากลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาทุกข้อ นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับการเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบ และพิจารณาอย่างรวดเร็ว มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับที่ 1 แต่กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ เป็นลำดับที่ 1

ตารางที่ 12.7 แสดงผลการเปรียบเทียบในด้านการจัดงบประมาณและการเงิน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการจัดงบประมาณและการเงิน ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.93$, S.D.=0.49 และ $\bar{X}=2.73$, S.D.=0.51) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ปรากฏว่า 5 ใน 9 ข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การศึกษาข้อมูลการใช้งบประมาณในรอบปีที่ผ่านมา ก่อนการเสนอของงบประมาณ การใช้งบประมาณ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปี มีความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำตรวจสอบค้ำประกันการเงิน บัญชีและพัสดุ โดยมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข และการติดตามและรายงานผลการใช้เงินงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณมีการดำเนินการสม่ำเสมอ แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็น เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดงบประมาณและการเงิน สูงกว่าผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาทุกข้อ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5 ใน 9 ข้อ

เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็นสอดคล้องตรงกันเกี่ยวกับเรื่อง การดำเนินการเสนอของงบประมาณตามขั้นตอนของระบบงบประมาณที่สำนักงานงบประมาณกำหนด มีการปฏิบัติตามเป็นลำดับที่ 1 และการจัดตั้งงบประมาณจัดตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ เป็นลำดับที่ 2 นอกจากนี้ยังพบว่า 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนามีสัดส่วนที่เหมาะสม และการจัดสรรงบประมาณตามโครงการกิจการพิเศษ มีความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยสรุป ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่ากลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาทุกข้อ

ดังนั้น จากข้อมูลทั้งหมดที่วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการจัดวางตัวบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ย่อมมีความเห็น ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันนั้น จึงสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสพการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิสถุขของผู้บริหารสถานศึกษา กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค โดยแสดงเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มอายุของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี ตั้งแต่ 50 - 55 ปี และมากกว่า 55 ปีขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน ซึ่งแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13
 สรุปผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
 จำแนกตามกลุ่มอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	อายุต่ำกว่า 50 ปี N = 39		อายุ 50-55 ปี N = 65		อายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป N = 44		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. การวางแผน	3.01	0.50	3.13	0.43	3.10	
2. การจัดองค์การ	2.86	0.43	2.86	0.42	2.98	0.43	1.18
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	2.63	0.54	2.67	0.55	2.68	0.48	0.11
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก	2.97	0.50	3.00	0.45	2.99	0.46	0.45
5. การประสานงาน	2.77	0.54	2.80	0.45	2.80	0.43	0.06
6. การเสนอรายงาน	2.66	0.53	2.77	0.42	2.79	0.48	0.91
7. การจัดงบประมาณและการเงิน	2.88	0.51	2.92	0.48	2.97	0.50	0.32
ค่าเฉลี่ย	2.82	0.43	2.88	0.38	2.90	0.37	0.41

* P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มอายุของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี ตั้งแต่ 50 - 55 ปี และมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันทั้งสามกลุ่ม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.82$, S.D.=0.43, $\bar{X}=2.88$, S.D.=0.38 และ $\bar{X}=2.90$, S.D.=0.37 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบ ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็น ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันนั้น จึง ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน โดยจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในด้านของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี N = 30		5 - 10 ปี N = 50		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป N = 68		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. การวางแผน	3.09	0.39	3.08	0.46	3.08	
2. การจัดองค์การ	2.97	0.34	2.86	0.43	2.87	0.45	0.46
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	2.86	0.44	2.58	0.47	2.62	0.57	3.12*
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก	3.09	0.41	2.96	0.51	2.95	0.43	1.04
5. การประสานงาน	2.89	0.51	2.80	0.43	2.74	0.47	1.14
6. การเสนอรายงาน	2.78	0.43	2.76	0.51	2.72	0.46	0.13
7. การจัดงบประมาณและการเงิน	2.96	0.46	2.93	0.54	2.89	0.47	0.20
ค่าเฉลี่ย	2.94	0.31	2.85	0.42	2.84	0.39	0.82

* P < .05

ตารางที่ 14.1

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา
ในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.67	0.84	3.12*
ภายในกลุ่ม	145	38.74	0.27	
รวม	147	40.41		
กลุ่มตัวอย่าง	ความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ย			
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}=2.86$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}=2.62$)	ตั้งแต่ 5-10 ปี ($\bar{X}=2.58$)	
ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}=2.86$)	-	0.24	0.28	
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=2.62$)		-	0.04	
ตั้งแต่ 5-10 ปี ($\bar{X}=2.58$)			-	

* P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.94$, $S.D.=0.31$ และ $\bar{X}=2.85$, $S.D.=0.42$ และ $\bar{X}=2.84$, $S.D.=0.39$ ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบ ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันทั้งสามกลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลเพียงด้านเดียว (ตารางที่ 14.1) เมื่อทำการทดสอบโดยใช้วิธีของ 'scheffe' แล้วไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบแต่เพียงกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=2.86$, $S.D.=0.44$) รองลงมาคือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี ($\bar{X}=2.58$, $S.D.=0.47$) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=2.62$, $S.D.=0.57$) แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ดังนั้น จากข้อมูลทั้งหมดที่วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทั้งสามกลุ่มไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและด้านการวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน และแตกต่างกันในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลเพียงด้านเดียว

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันนั้น จึงสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามกลุ่มวุฒิสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ กลุ่มวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และวุฒิมหาบัณฑิต
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน โดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15

สรุปผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิสองของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า N = 104		สูงกว่า ปริญญาตรี N = 44		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผน	3.09	0.47	3.06	0.45	0.36
2. การจัดองค์การ	2.95	0.43	2.75	0.37	2.69*
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	2.70	0.51	2.56	0.53	1.46
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก	3.00	0.48	2.94	0.39	0.64
5. การประสานงาน	2.81	0.48	2.73	0.43	0.99
6. การเสนอรายงาน	2.78	0.49	2.66	0.39	1.39
7. การจัดงบประมาณและการเงิน	2.99	0.47	2.75	0.50	2.80*
รวม	2.90	0.40	2.77	0.33	1.84

* P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งสองกลุ่ม ($\bar{X}=3.09$, S.D.=0.47 และ $\bar{X}=3.06$, S.D.=0.45 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดองค์การ และการจัดงบประมาณและการเงิน โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทั้งสองด้าน แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา สุงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวม และในแต่ละด้าน แต่มีเพียงสองด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการจัดองค์การ และการจัดงบประมาณและการเงิน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิสุงสุดต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันนั้น จึงสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะด้านการจัดองค์การ และการจัดงบประมาณและการเงิน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกองเจ้าสังกัด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน โดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ ซึ่งแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16
สรุปผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	กองวิทยาลัย เกษตรกรรม N = 29		กองวิทยาลัย เทคนิค N = 57		กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา N = 28		กองการศึกษา อาชีพ N = 34		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. การวางแผน	3.18	0.41	2.92	0.46	3.23	0.44	3.16	
2. การจัดองค์การ	2.96	0.39	2.75	0.45	2.96	0.37	3.01	0.39	3.79*
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	2.81	0.44	2.47	0.55	2.70	0.42	2.80	0.53	4.49*
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนาจการ	3.11	0.40	2.84	0.44	2.98	0.42	3.12	0.50	3.87*
5. การประสานงาน	2.94	0.51	2.67	0.43	2.90	0.40	2.78	0.48	2.84*
6. การเสนอรายงาน	2.81	0.38	2.64	0.47	2.77	0.45	2.85	0.53	1.78
7. การจัดงบประมาณและการเงิน	3.02	0.47	2.80	0.50	2.95	0.52	3.00	0.43	1.91
ค่าเฉลี่ย	2.97	0.32	2.72	0.40	2.93	0.30	2.96	0.41	4.55*

* P < .05

ตารางที่ 16.1

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในภาพรวม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.94	0.65	4.55*
ภายในกลุ่ม	143	20.31	0.14	
รวม	146	22.25		
ความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ย				
กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม กลุ่มกองเจ้าสังกัด	กองวิทยาลัย เกษตรกรรม ($\bar{X}=2.97$)	กองการศึกษา อาชีพ ($\bar{X}=2.96$)	กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.93$)	กองวิทยาลัย เทคนิค ($\bar{X}=2.72$)
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ($\bar{X}=2.97$)	—	0.01	0.04	0.25*
กองการศึกษาอาชีพ ($\bar{X}=2.96$)		—	0.03	0.25*
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.93$)			—	0.21
กองวิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}=2.72$)				—

P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16.2

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในด้านการวางแผน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.68	0.89	4.32*
ภายในกลุ่ม	144	29.71	0.21	
รวม	147	32.38		
ความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ย				
กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม กลุ่มกองเจ้าสังกัด	กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา ($\bar{X}=3.23$)	กองวิทยาลัย เกษตรกรรม ($\bar{X}=3.18$)	กองการศึกษา อาชีพ ($\bar{X}=3.16$)	กองวิทยาลัย เทคนิค ($\bar{X}=2.92$)
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=3.23$)	-	0.05	0.07	0.31*
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ($\bar{X}=3.18$)		-	0.02	0.26
กองการศึกษาอาชีพ ($\bar{X}=3.16$)			-	0.24
กองวิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}=2.92$)				-

* P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16.3

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในด้านการจัดการ

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.96	0.66	3.79*
ภายในกลุ่ม	144	24.83	0.17	
รวม	147	26.80		
ความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ย				
กลุ่มตัวอย่าง				
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม กลุ่มกองเจ้าสังกัด	กองการศึกษา อาชีพ ($\bar{X}=3.01$)	กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.96$)	กองวิทยาลัย เกษตรกรรม ($\bar{X}=2.96$)	กองวิทยาลัย เทคนิค ($\bar{X}=2.75$)
กองการศึกษาอาชีพ ($\bar{X}=3.01$)	-	0.05	0.05	0.26*
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.96$)		-	0.00	0.21
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ($\bar{X}=2.96$)			-	0.21
กองวิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}=2.75$)				-

P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16.4

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในด้านการบริหารงานบุคคล

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	3.46	1.15	4.49*
ภายในกลุ่ม	144	36.95	0.26	
รวม	147	40.42		
ความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ย				
กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม กลุ่มกองเจ้าสังกัด	กองวิทยาลัย เกษตรกรรม ($\bar{X}=2.81$)	กองการศึกษา อาชีพ ($\bar{X}=2.80$)	กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.70$)	กองวิทยาลัย เทคนิค ($\bar{X}=2.47$)
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ($\bar{X}=2.81$)	-	0.01	0.11	0.34*
กองการศึกษาอาชีพ ($\bar{X}=2.80$)		-	0.10	0.33*
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.70$)			-	0.23
กองวิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}=2.47$)				-

P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16.5

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในด้านการอำนวยการ

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.34	0.78	3.87*
ภายในกลุ่ม	144	29.05	0.20	
รวม	147	31.40		
ความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ย				
กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม กลุ่มกองเจ้าสังกัด	กองการศึกษา อาชีว ($\bar{X}=3.12$)	กองวิทยาลัย เกษตรกรรม ($\bar{X}=3.11$)	กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.98$)	กองวิทยาลัย เทคนิค ($\bar{X}=2.84$)
กองการศึกษาอาชีว ($\bar{X}=3.12$)	-	0.01	0.24	0.28*
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ($\bar{X}=3.11$)		-	0.13	0.27
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.98$)			-	0.14
กองวิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}=2.84$)				-

* P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16.6

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ในด้านการประสานงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.81	0.60	2.84*
ภายในกลุ่ม	144	30.49	0.21	
รวม	147	32.30		
ความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ย				
กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม กลุ่มกองเจ้าสังกัด	กองวิทยาลัย เกษตรกรรม ($\bar{X}=2.94$)	กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.90$)	กองการศึกษา อาชีพ ($\bar{X}=2.78$)	กองวิทยาลัย เทคนิค ($\bar{X}=2.67$)
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ($\bar{X}=2.94$)	-	0.04	0.16	0.27
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.90$)		-	0.12	0.23
กองการศึกษาอาชีพ ($\bar{X}=2.78$)			-	0.11
กองวิทยาลัยเทคนิค ($\bar{X}=2.67$)				-

P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกองเจ้าสังกัด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวม และด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งสี่กลุ่ม ($\bar{X}=2.97$, S.D.=0.32 และ $\bar{X}=2.72$, S.D.=0.40 และ $\bar{X}=2.93$, S.D.=0.30 และ $\bar{X}=2.96$, S.D.=0.41 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ต่ำกว่ากองการศึกษาอาชีพ ($\bar{X}=2.72$, S.D.=0.40 และ $\bar{X}=2.96$, S.D.=0.41) และ กองวิทยาลัยเทคนิคต่ำกว่ากองวิทยาลัยเกษตรกรรม ($\bar{X}=2.72$, S.D.=0.40 และ $\bar{X}=2.97$, S.D.=0.32) ปรากฏตามตารางที่ 16.1 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ทั้ง 4 กลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ และการประสานงาน แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็น ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกัน และเพื่อให้ทราบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกองเจ้าสังกัดในแต่ละด้าน โดยละเอียดปรากฏผล ดังนี้

ด้านการวางแผน พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 กลุ่ม ($\bar{X}=3.18$, S.D.=0.41 และ $\bar{X}=2.92$, S.D.=0.46 และ $\bar{X}=3.23$, S.D.=0.44 และ $\bar{X}=3.16$, S.D.=0.48 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคต่ำกว่ากองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.92$, S.D.=0.46 และ $\bar{X}=3.23$, S.D.=0.44) ปรากฏตามตารางที่ 16.2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผนแตกต่างกัน

ด้านการจัดองค์การ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 กลุ่ม ($\bar{X}=2.96$, S.D.=0.39 $\bar{X}=2.73$, S.D.=0.45 $\bar{X}=2.96$, S.D.=0.37 และ $\bar{X}=3.01$, S.D.=0.39 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคต่ำกว่ากองการศึกษาอาชีพ ($\bar{X}=2.75$, S.D.=0.45 และ $\bar{X}=3.01$, S.D.=0.39) ปรากฏตามตารางที่ 16.3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ และกองวิทยาลัยเทคนิคมีความคิดเห็น ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดองค์การแตกต่างกัน

ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.81$, S.D.=0.44 $\bar{X}=2.70$, S.D.=0.42 และ $\bar{X}=2.80$, S.D.=0.53 ตามลำดับ) แต่ผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.47$, S.D.=0.55) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคต่ำกว่ากองการศึกษาอาชีพ ($\bar{X}=2.47$, S.D.=0.55 และ $\bar{X}=2.80$, S.D.=0.53) และค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคต่ำกว่ากองวิทยาลัยเกษตรกรรม ($\bar{X}=2.47$, S.D.=0.55 และ $\bar{X}=2.81$, S.D.=0.44) ปรากฏตามตารางที่ 16.4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองการศึกษาอาชีพ และกองวิทยาลัยเทคนิคมีความคิดเห็น ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการจัดองค์การแตกต่างกัน

ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งสี่กลุ่ม คือ ผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 กลุ่ม ($\bar{X}=3.11$, S.D.=0.40 และ $\bar{X}=2.84$, S.D.=0.44 และ $\bar{X}=2.98$, S.D.=0.42 และ $\bar{X}=3.12$, S.D.=0.50 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคต่ำกว่ากองการศึกษาอาชีพ ($\bar{X}=2.84$, S.D.=0.44 และ $\bar{X}=3.12$, S.D.=0.50) ปรากฏตามตารางที่ 16.5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็น ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

S.D.=0.50) ปรากฏตามตารางที่ 16.5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษา อาชีพ และกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกต่างกัน

ด้านการประสานงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 กลุ่มคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและกองการศึกษา อาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 กลุ่ม ($\bar{X}=2.94$, S.D.=0.51 และ $\bar{X}=2.67$, S.D.=0.43 และ $\bar{X}=2.90$, S.D.=0.40 และ $\bar{X}=2.78$, S.D.=0.48 ตามลำดับ) ซึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วไม่ พบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ทั้ง 4 กลุ่มใกล้เคียงกัน ซึ่งค่าเฉลี่ย ของผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรมสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษา กองการศึกษาอาชีพ และกองวิทยาลัยเทคนิค ปรากฏตารางที่ 16.6 แสดงว่า ผู้ บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองการศึกษาอาชีพ และกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ใน ด้านการประสานงานแตกต่างกัน

ด้านการเสนอรายงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถาน ศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกอง การศึกษาอาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งสี่กลุ่ม ($\bar{X}=2.81$, S.D.=0.38 และ $\bar{X}=2.64$, S.D.=0.47 และ $\bar{X}=2.77$, S.D.=0.45 และ $\bar{X}=2.85$, S.D.=0.53 ตามลำดับ) ซึ่งแตก ต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองสถาน ศึกษาทั้งสี่กอง มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการเสนอ รายงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม คือ ผู้ บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 กลุ่ม ($\bar{X}=3.02$, S.D.=0.47 $\bar{X}=2.80$, S.D.=0.50 และ $\bar{X}=2.95$, S.D.=0.52 และ $\bar{X}=3.00$, S.D.=0.43 ตามลำดับ) ซึ่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกอง สถานศึกษาทั้งสี่กอง มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้าน

การจ้างงบประมาณและการเงินไม่แตกต่างกัน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ทั้งในภาพรวมและในด้านต่าง ๆ ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองอื่น ๆ ในทุกด้าน

สรุปผล การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองสถานศึกษาต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและ ในแต่ละด้านแตกต่างกันนั้น จึงสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะ ในภาพรวม และในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล และการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ซึ่งแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17
สรุปผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
จำนวนตามกลุ่มอาชีพศึกษาภาค ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

	ภาคกลาง N = 32		ภาคใต้ N = 30		ภาคตะวันออก N = 23		ภาคเหนือ N = 29		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ N = 34		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา										
1. การวางแผน	3.20	0.48	2.96	0.39	3.09	0.37	3.11	0.51	3.06	0.51	1.20
2. การจัดการ	2.97	0.35	2.69	0.42	2.94	0.39	2.97	0.41	2.88	0.48	2.42
3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล	2.81	0.50	2.48	0.42	2.65	0.36	2.66	0.57	2.67	0.63	1.59
4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก	3.05	0.47	2.78	0.38	2.96	0.33	3.07	0.52	3.04	0.49	2.07
5. การประสานงาน	2.82	0.42	2.62	0.32	2.85	0.36	2.81	0.57	2.85	0.55	1.25
6. การเสนอรายงาน	2.82	0.35	2.56	0.35	2.75	0.39	2.78	0.58	2.76	0.56	1.79
7. การจัดงบประมาณและการเงิน	2.96	0.43	2.75	0.41	3.00	0.43	3.01	0.53	2.91	0.57	1.34
ค่าเฉลี่ย	2.95	0.34	2.69	0.29	2.88	0.29	2.91	0.44	2.88	0.48	2.07

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ในภาพรวม ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.95$, S.D.=0.34 $\bar{X}=2.69$, S.D.=0.29 $\bar{X}=2.88$, S.D.=0.29 $\bar{X}=2.91$, S.D.=0.44 และ $\bar{X}=2.88$, S.D.=0.48 ตามลำดับ) ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.48$, S.D.=0.42) ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ทั้ง ในภาพรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ทั้ง 5 กลุ่ม ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ยังพบว่า มีเพียงกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ กลุ่มเดียวที่พิจารณาเห็นว่า การบริหารงานในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลของกรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และประการสำคัญที่ค้นพบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ ในภาพรวมและด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน ในขณะที่เดียวกัน ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มภาคกลางสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เกือบทุกด้าน

สรุปผล การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ย่อมมีความคิดเห็น ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันนั้น จึง ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา โดยใช้ POSDCoRB Model ตามแนวทฤษฎีของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick รวม 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน นอกจากนี้ ยังศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามตัวแปร ได้แก่ อายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิสถุของผู้บริหารสถานศึกษา กองเจ้าสังกัดและกลุ่มอาชีวศึกษาภาค โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยดังนี้ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิสถุต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองสถานศึกษาต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มอาชีวศึกษาภาคย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

สำหรับประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา รวมประชากรทั้งหมด 351 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะผู้บริหารระดับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายและผู้อำนวยการกอง เฉพาะกองซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนเวียนหรือการปฏิบัติงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติเห็นไปไซ้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาของสถานศึกษาโดยตรง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแยกประเภท (Stratified Random Sampling) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอัตราส่วน 3 ใน 4 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนแรก เป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Check-list) เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีคำถาม 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน รวมข้อคำถามทั้งหมด 66 ข้อ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ได้ดำเนินการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดลองกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ซึ่งไม่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.94 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลจากกรมอาชีวศึกษา พร้อมกับจัดส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารทุกคนไปล่วงหน้า และกำหนดวันขอรับคืน ทั้งทางไปรษณีย์และจัดส่งด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ได้รับคืนและอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พอที่จะนำมาวิเคราะห์ผลได้ จำนวน 231 ชุด จากจำนวน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.84

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC* (Statistical Package for the Social/Sciences/Personal Computer Plus) เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้ t-test และ F-test เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิสถุที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 231 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 148 คน (ร้อยละ 64) และเป็นผู้บริหารในกรม อาชีวศึกษา 83 คน (ร้อยละ 36) ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 56 ปี (ร้อยละ 77) มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 40) พื้นความรู้ของผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 66.7) ที่เหลือมีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 33.3) เพื่อให้เข้าใจสถานภาพที่เจาะจงของกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงแยกผลการ วิเคราะห์สถานภาพเป็น 2 กลุ่ม

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 148 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค 57 คน (ร้อยละ 38.5) รองลงมาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ 34 คน (ร้อยละ 23) กองวิทยาลัยเกษตรกรรม 29 คน (ร้อยละ 19.6) และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา 28 คน (ร้อยละ 18.9) ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 50 - 55 ปี (ร้อยละ 43.9) และเป็นผู้มี ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 45.9) พื้นความรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 70.3) และที่เหลือที่มี วุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีมี 44 คน (ร้อยละ 29.7) ในจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด จัดแบ่ง ตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ซึ่งทั้ง 5 กลุ่ม มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 83 คน เป็นผู้บริหารสังกัดกองหลัก (line) ในการจัดการศึกษาโดยตรง ได้แก่ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและกองการศึกษาอาชีพ อีกส่วนหนึ่งเป็นผู้บริหารจากกองสนับสนุน (staff) ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองออกแบบและก่อสร้าง และหน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ในจำนวนผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษานี้ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี (ร้อยละ 60.3) ด้านประสบการณ์ในตำแหน่ง ผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 39.8 ร้อยละ 36.5 และร้อยละ 33.7 ตามลำดับ) พื้นความรู้ของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ 60.2) และที่เหลือ มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 39.8)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน จัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การจัดงบประมาณและการเงิน การจัดองค์การ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล

ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล และการเสนอรายงาน ซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย จัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผน การจัดงบประมาณและการเงิน การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การจัดองค์การ การเสนอรายงาน และการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล

โดยสรุปผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโดยส่วนรวม ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลซึ่งผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เมื่อจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้ การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การเงิน การจัดองค์การ การประสานงาน การเสนอรายงานและการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล มีผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

1.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน สำหรับเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ การนำความต้องการของสถานศึกษามาร่วมพิจารณา ในการกำหนดนโยบายของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมอาชีวศึกษา และการนำปัญหาของสถานศึกษามาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรมอาชีวศึกษา

1.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและ โครงการที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและ โครงการที่กำหนดไว้ และการกำหนดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

1.3 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้บริหารโดยส่วนรวมเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการวางแผนสูงสุด ได้แก่ การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน สำหรับเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและ โครงการที่กำหนดไว้ การนำความต้องการของสถานศึกษา มาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรมอาชีวศึกษา และการนำปัญหาของสถานศึกษามาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรมอาชีวศึกษา

2. ด้านการจัดการ

2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการจัดการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการจัดการสูงสุด ได้แก่ การจัดทำมีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่า ใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใครไว้อย่างชัดเจน การมอบหมายงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับ และการแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานอย่างชัดเจน ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ สถานที

ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย การจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับขอบข่าย ความรับผิดชอบของงาน เป็นลำดับสุดท้าย

2.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 6 ใน 10 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่เหลืออยู่ในในระดับน้อย โดยผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงสุด ได้แก่ การจัดให้มีแผนภูมิ แสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่า ใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใคร ไว้อย่างชัดเจน การมอบหมายงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับ และการจัดสายบังคับบัญชามีเอกภาพในการบังคับบัญชา ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับจากต่ำสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับขอบข่าย ความรับผิดชอบของงาน และการจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 3 เรื่อง

2.3 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่า ใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใคร ไว้อย่างชัดเจน การมอบหมายงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับ และการแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานอย่างชัดเจน ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับจากต่ำสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย การจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับขอบข่าย ความรับผิดชอบของงาน

3. ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล

3.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 5 ใน 10 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการบริหารงานบุคคลสูงสุด ได้แก่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสรรหามนุษยศาสตร์ คำนี้ถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงาน คำนี้ถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งมีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากรโดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล

3.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการบริหารงานบุคคลสูงสุด ได้แก่ การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงาน คำนี้ถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง มีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม และการสรรหามนุษยศาสตร์ คำนี้ถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน และการจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง

3.3 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 5 ใน 10 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการบริหารงานบุคคลสูงสุด ได้แก่ การสรรหามนุษยศาสตร์ คำนี้ถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงาน คำนี้ถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งมีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล

4. ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก

4.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเอกลक्षणนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก
ได้แก่ การมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ การสั่งงานตาม
ขั้นตอนและสายงานอย่างเป็นระบบและการสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ สำหรับเรื่องที่มี
การปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ การควบคุม
ตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ และการวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีจากการ
รวบรวมข้อมูล ข่าวสารก่อนการวินิจฉัยสั่งการ

4.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหาร
งานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น การควบคุม
ตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ และการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่
ได้มีการสั่งการ โดยผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็น ว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการ
ปฏิบัติอยู่ในลำดับสูงสุด ได้แก่ การมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ
การสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ และการสั่งการ ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติ
งานที่กำหนดไว้ ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับจากต่ำสุด ได้แก่ การควบคุมตรวจสอบการ
ปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ การติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ
และการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะในกระบวนการ
วินิจฉัยสั่งการ

4.3 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรม
อาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความ
เห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก
ได้แก่ การมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ การสั่งงานตามขั้นตอน
และสายงานอย่างเป็นระบบ และการสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติ
ต่ำสุด ได้แก่ การติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ การควบคุมตรวจสอบ
การปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ และการวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดี จากการรวบรวม
ข้อมูลข่าวสาร ก่อนการวินิจฉัยสั่งการ

5. ด้านการประสานงาน

5.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ
กรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการประสานงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็น ว่า เรื่องที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการประสานงานสูงสุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากรภายในกรมอาชีวศึกษาในการติดต่อสื่อสาร การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร และการแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาให้สถานศึกษาทราบโดยทั่วถึง ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน การจัดระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษากับกลุ่มอาชีวศึกษาภาคมีความเหมาะสม และการกำหนดตัวผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษาภาค กับสถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษาที่มีความเหมาะสม

5.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการประสานงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 5 ใน 9 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และที่เหลืออยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติด้านการประสานงานสูงสุด ได้แก่ การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากรภายในกรมอาชีวศึกษาในการติดต่อสื่อสาร และการกำหนดผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษาภาค กับสถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษาที่มีความเหมาะสม ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การจัดระบบการประสานงานภายในกรมอาชีวศึกษามีความเหมาะสม การจัดระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษากับกลุ่มอาชีวศึกษาภาคมีความเหมาะสม และการแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาให้สถานศึกษาทราบโดยทั่วถึง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 3 เรื่อง

5.3 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการประสานงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการประสานงานสูงสุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากรภายในกรมอาชีวศึกษาในการติดต่อสื่อสาร การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร และการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกที่ดี มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษากับกลุ่มอาชีวศึกษาภาคมีความเหมาะสม และการจัดระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษามีความเหมาะสม

6. ด้านการเสนอรายงาน

6.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการเสนอรายงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการเสนอรายงานสูงสุด ได้แก่ การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานมีการรายงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน และการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ข้อมูลจากการรายงาน การติดตามและประเมินผล ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อการรายงาน การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ การเสนอรายงาน ข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์ และการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

6.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการเสนอรายงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 7 ใน 10 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการเสนอรายงานสูงสุด ได้แก่ การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบและพิจารณาอย่างรวดเร็ว การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ข้อมูลจากการรายงาน การติดตามและประเมินผล และการจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 เรื่อง ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อการรายงาน การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง และการนำข้อมูลที่ได้จากการรายงาน การประเมินผล เป็นพื้นฐานในการบริหารงาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทั้ง 3 เรื่อง

6.3 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการเสนอรายงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 7 ใน 10 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และที่เหลืออยู่ในระดับน้อย โดยผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการเสนอรายงานสูงสุด ได้แก่ การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ข้อมูลจากการรายงาน การติดตามและประเมินผล และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานมีการรายงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการรายงาน การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ การเสนอรายงาน ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์ และการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน

7.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการจัดงบประมาณและการเงินอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการจัดงบประมาณและการเงินสูงสุด ได้แก่ การดำเนินการเสนอขอของงบประมาณ ตามขั้นตอนของระบบงบประมาณ ที่สำนักงบประมาณกำหนด การจัดตั้งงบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ และการใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนามีสัดส่วนที่เหมาะสม การจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความเหมาะสมในการดำเนินการ และการจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปี มีความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

7.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการจัดงบประมาณและการเงิน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการจัดงบประมาณและการเงินสูงสุด ได้แก่ การดำเนินการเสนอขอของงบประมาณ ตามขั้นตอนของระบบงบประมาณ ที่สำนักงบประมาณกำหนด การจัดตั้งงบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ และการใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความเหมาะสมในการดำเนินการ และการกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนามีสัดส่วนที่เหมาะสม

7.3 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการจัดงบประมาณและการเงิน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีความเห็นว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ การดำเนินการเสนอขอของงบประมาณ ตามขั้นตอนของระบบงบประมาณ ที่สำนักงบประมาณกำหนด การจัดตั้งงบประมาณจัดตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ และการติดตามและรายงานผลการใช้เงินงบประมาณระหว่างปีงบประมาณมีการดำเนินการสม่ำเสมอ ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความเหมาะสมในการดำเนินการ การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนามีสัดส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่เหมาะสม และการจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปี มีความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเปรียบเทียบการจัดลำดับความคิดเห็นของผู้บริหารทั้งสองกลุ่ม ปรากฏดังนี้

ลำดับที่	ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น	ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น
1	การวางแผน	มาก	การวางแผน	มาก
2	การวินิจฉัยสั่งการ	มาก	การจัดงบประมาณและการเงิน	มาก
3	การจัดงบประมาณและการเงิน	มาก	การวินิจฉัยสั่งการ	มาก
4	การจัดองค์การ	มาก	การประสานงาน	มาก
5	การประสานงาน	มาก	การจัดองค์การ	มาก
6	การเสนอรายงาน	มาก	การเสนอรายงาน	น้อย
7	การบริหารงานบุคคล	มาก	การบริหารงานบุคคล	น้อย

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณ และการเงิน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวม ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตอนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิสถุของผู้บริหารสถานศึกษา กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ปรากฏผลดังนี้ คือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี ตั้งแต่ 50 - 55 ปี และมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เท่านั้น เมื่อทำการทดสอบโดยวิธี 'Scheffe' แล้วไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่
3. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มวุฒิสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และวุฒิสองปริญญาตรี มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านการจัดองค์การ และการจัดงบประมาณและการเงินมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น ไม่พบความแตกต่าง
4. สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกองเจ้าสังกัด ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นในภาพรวมและด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล และการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นในภาพรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 "ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน"

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในภาพรวมและเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน

สมมติฐานที่ 2 "ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน"

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี ตั้งแต่ 50 - 55 ปี และมากกว่า 55 ปีขึ้นไป ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 "ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน"

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในภาพรวมและในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการ หรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลเท่านั้น

สมมติฐานที่ 4 "ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิสูงสุดต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน"

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมและในด้านการวางแผน การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการเสนอรายงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะด้านการจัดองค์การ และการจัดงบประมาณและการเงิน

สมมติฐานที่ 5 "ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดกองสถานศึกษาต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน"

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและกองการศึกษาอาชีพ ในด้านการเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงินแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะในภาพรวมและในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ และการประสานงาน

สมมติฐานที่ 6 "ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน"

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการครูมากกว่าผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ในอัตราร้อยละ 64 : 36

2. จากข้อมูลด้านอายุ พบว่า เป็นผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี และเป็นผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 50 - 55 ปี ในอัตราส่วนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 38.5 และเมื่อแยกวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 50 - 55 ปี ตรงข้ามกับกลุ่มผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ต่ำกว่า 50 ปี แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ อาวุโสกว่าผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 บัญญัติให้ข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ตามนัยมาตรา 30 (ข) คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัย และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในหน่วยงานทางการศึกษาตามที่ กค. กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครู โดยกำหนดให้ได้รับเงินเดือนตาม กฏ กค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ข้อ 3 ให้ผู้บริหารเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย กำหนดให้รับเงินเดือนในระดับ 7 - 8¹ จากกฎเกณฑ์ดังกล่าว เป็นผลให้ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่มีอายุพอสมควรก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้ง ประกอบกับ ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และการจะเลื่อนระดับให้สูงขึ้นได้นั้นจะต้องผ่านเกณฑ์ที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด ซึ่งกำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายเป็น ระดับ 6 ระดับ 7 และจะต้องมีอัตราหรือตำแหน่งว่าง ดังนั้น ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่จึงมักที่จะเปลี่ยนสายงานเป็นข้าราชการครู เป็นผลให้ผู้ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีอายุ น้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

3. จากข้อมูลด้านประสบการณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป เมื่อแยกวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ตรงข้ามกับ ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่ำกว่า 5 ปี ข้อมูลความแตกต่างนี้เป็นผลมาจากข้อ 2 แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในวงการอาชีวศึกษาเป็นระยะเวลาานาน ทำให้เป็นผู้มีประสบการณ์สูง จึงแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ต่างเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากพอที่จะน่าเชื่อถือได้ว่า ผู้บริหารเหล่านี้ จะเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งเสริมหรือผลักดันให้กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามปรัชญาของการจัดอาชีวศึกษา

4. จากข้อมูลด้านวุฒิสถของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทั้งนี้เป็นเพราะกรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และมีผู้บริหารเพียง 1 ใน 3 เท่านั้นที่ได้รับวุฒิสถสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งนับได้ว่าเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2534 เป็นข้าราชการครู จำนวน 15,357 คน² ในจำนวนนี้มีวุฒิปริญญาโทจำนวน 748 คน ปริญญาเอก 16 คน และเป็นข้าราชการในส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับกอง มีจำนวน 643 คน³ มีวุฒิปริญญาโท 85 คน ปริญญาเอก 5 คน กล่าวโดยสรุปในจำนวนข้าราชการกรมอาชีวศึกษาทั้งสิ้น 16,388 คน ผู้ที่มีวุฒิสถสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนทั้งสิ้น 854 คน คิดเป็นร้อยละ 5.12 อย่างไรก็ตาม จากสภาพปัจจุบันจำนวนครูอาจารย์ในสถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองให้มีวุฒิสถขึ้นเป็นจำนวนมาก เมื่อพิจารณาถึงดัชนีที่เพิ่มสูงขึ้นในปีการศึกษา 2534 จากปีการศึกษา 2530 เป็นฐานสูงถึงร้อยละ 142⁴ และจะมีแนวโน้มสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในช่วงแผน ๖ 7 ในเรื่องนี้ บรรเลง คำพรรณ ก่อว่าว่า "อาจเกิดปัญหาข้อขัดแย้งทางค่านิยมของสังคม ที่ครูอาจารย์มีวุฒิสถสูงกว่าผู้บริหารเป็นจำนวนมาก และก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานขึ้นได้"⁵ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยุพร วัฒนเจริญ ที่ว่า

"ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จะต้องขวนขวายที่จะต้องพัฒนา และยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขจัดปัญหาเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาบุคลากรที่มีวุฒิสถของโรงเรียน"⁶

ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อให้มีวุฒิสถสูงขึ้นด้วย รวมทั้งผู้บริหารที่อยู่ระหว่างการศึกษาคือ ควรเร่ง หรือให้ความเอาใจใส่ต่อการสำเร็จตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษานั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม กรมอาชีวศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องให้มีวุฒิสถสูงกว่าระดับปริญญาตรีให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับแนวโน้มในการขยายหลักสูตรการจัดการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูช่างให้แก่สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา⁷

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน

ผลการวิจัยที่ค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน การจัดงบประมาณและการเงิน อยู่ในระดับมากและมีเพียงด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียว โดยจัดเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การจัดงบประมาณและการเงิน การจัดองค์การ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บรรเลง คำพรหม พบว่า "ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ ได้มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก"⁸ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรัชย์ เทียนขาว ที่ค้นพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนภูมิภาค ได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาในส่วนรวมอยู่ในระดับมาก⁹ เช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิกม ที่ทำการวิจัยศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและครู-อาจารย์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง¹⁰ และสอดคล้องกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลาง¹¹ จากผลงานวิจัยของ จรุงศรี บัณฑิตลักษณ์ ซึ่งผู้วิจัยมีจุดอภิปรายในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผน ผลการวิจัยค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากและมีการปฏิบัติอยู่ในลำดับแรก สอดคล้องกับผลงานของ บรรเลง คำพรหม ที่ค้นพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานในด้านกรวางแผนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก"¹² สุรัชย์ เทียนขาว ที่ค้นพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนภูมิภาค ได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารการศึกษา ในด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก ทุกเรื่อง¹³ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิรัตน์ พันธศรี ที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ซึ่งส่วนหนึ่งของการวิจัยค้นพบว่า "การปฏิบัติตามกระบวนการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ การวางแผน การจัดทรัพยากร การกระตุ้นและส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน การประสานงาน และการประเมินผลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก"¹⁴ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิคม ที่ทำการวิจัยศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า มีการปฏิบัติในด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง¹⁵ และสอดคล้องกับผลการค้นพบของ วีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคใต้ เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ได้ปฏิบัติงานด้านการวางแผนในระดับปานกลาง¹⁶ เช่นกัน ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กรมอาชีวศึกษาให้ความสำคัญต่องานด้านการวางแผน เป็นกระบวนการแรกที่สำคัญของการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ภิญโญ สาทร ที่ว่า "การวางแผนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากที่สุด จำเป็นจะต้องดำเนินการเป็นอันดับแรกในการบริหารงาน"¹⁷ นอกจากนี้ ยังค้นพบว่า กรมอาชีวศึกษาคำึงถึงและยึดถือกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก ในการวางแผนและกำหนดนโยบายของกรมอาชีวศึกษา โดยให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ ได้กำหนดนโยบายแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ตลอดจนวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สะดวกต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในเรื่องนี้พิจารณาได้จากแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้จัดทำขึ้นเป็นแผนระยะ 5 ปี โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ปัจจุบันเริ่มใช้ฉบับที่ 7 แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539)¹⁸

นอกจากนี้ กรมอาชีวศึกษาได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศทุกปี เพื่อชักชวนความเข้าใจ ในเรื่องของการวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาของชาติ รวมทั้งกำหนดให้สถานศึกษาได้จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันแก่ผู้บริหาร ในเรื่องของเป้าหมายทิศทางและแนวนโยบายต่าง ๆ ของกรมอาชีวศึกษา ในการผลิตกำลังคนและเป็นการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหาร และการแก้ไขปัญหาคณากร
อาชีวศึกษาร่วมกันอีกด้วย¹⁰ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวิมล นาคเหล็ก ที่ค้นพบว่า จັน
การวางแผน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเห็นว่ ด้านการกำหนดลำดับขั้นตอนใน
การจัดทำแผน และหัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ มีความเห็นว่ ด้านการจัดทำ
แผนปฏิบัติการตามรูปแบบที่กรมอาชีวศึกษากำหนด เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย²⁰ และยังจัดให้มี
การประชุมสัมมนาสำหรับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ในกรมอาชีวศึกษาจັนเป็นประจำทุกปี โดยมี
วัตถุประสงค์ เพื่อให้รับทราบนโยบายของกรมอาชีวศึกษา เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางการ
ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพสนองแนวนโยบาย อันเป็นเป้าหมายเดียวกัน²¹

ส่วนเรื่องทีผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็นสอดคล้อง
ตรงกันว่ กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการวางแผนต่ำสุด คือ การติดตาม ประเมินผล
การปฏิบัติงานตามแผนงานและ โครงการทีกำหนดไว้ ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของสุวิมล นาคเหล็ก
ทีทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติ
การประจำปีของวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยส่วนหนึ่ง
พบว่า "จັนการติดตามควบคุมและการประเมินผลเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน"²²

นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติเห็นว่ การติดตาม
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและ โครงการของกรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ
น้อย แสดงให้เห็นว่ ถึงแม้กรมอาชีวศึกษาจะได้กำหนดเป็นนโยบายให้เร่งรัดพัฒนาปรับปรุง
ประสิทธิภาพระบบการบริหารงาน การตรวจ การรายงาน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติ
งาน ไว้ในแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 แล้วก็ตาม แต่เมื่อสิ้นแผน ๖ ผลการประเมิน
พบว่า ระบบการติดตามและประเมินผลยังไม่ดีพอ ทำให้การรายงานผลไม่ต่อเนื่อง²³

ในเรื่องนี้ถือเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งทีกรมอาชีวศึกษา ควรเร่งดำเนินการปรับปรุงการติดตาม
ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพราะ การติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการหนึ่งทีสำคัญ
ในกระบวนการบริหารงาน เช่นเดียวกับที พันธ์ หันมาคินทร์ ได้กล่าวถึงการวางแผนไว้ตอน
หนึ่งว่ "การติดตามและปรับปรุงแผน เป็นจັนตอนสุดท้ายของการวางแผน"²⁴ และสอดคล้อง
กับ วิจิตร ศรีสะอ้าน ทีได้ได้ความสำคัญในเรื่องการติดตาม ประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งใน
กระบวนการวางแผน ซึ่งได้กล่าวไว้ว่ "การประเมินผลปรับปรุงและวางแผนใหม่ เป็นงาน
จັนที่ 8 ซึ่งเป็นงานจັนสุดท้ายของการวางแผน"²⁵

ส่วนเรื่องทีมีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ การนำปัญหาและความต้องการของ
สถานศึกษา มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งค่าเฉลี่ยของ
ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่า และยังจัดลำดับไว้ต่ำกว่าผู้บริหารในกรม
อาชีวศึกษาอีกด้วย จึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้กรมอาชีวศึกษา
เอกสารนี้เป็นเอกสารทีสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับบทบาทในการวางแผน ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนรวมในการวางแผนมากขึ้น รวมทั้งควรทำการสำรวจความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ตลอดจนปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน อันจะมีผลต่อผู้ปฏิบัติตามแผนนั้น ๆ และจะช่วยลดปัญหา อุปสรรค การซ้ำซ้อนหรือข้อขัดแย้ง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแผนงาน/โครงการของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นการป้องกันและเตรียมการแก้ไขสำหรับสถานศึกษาเมื่อทำแผนไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าการทราบความต้องการของสถานศึกษา เพื่อกำหนดให้เป็นแผน/โครงการในการพัฒนาสถานศึกษา จะเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก²⁶ และการเตรียมแนวทางป้องกันและแก้ไข เมื่อมีปัญหาในการวางแผน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย²⁷

จากข้อสังเกตที่ค้นพบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อ ในกรณีนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานด้านการวางแผน อันเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ย่อมมองเห็นงานทุกขั้นตอนได้ละเอียดลึกซึ้งกว่าผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งมีความคาดหวังจะให้มีการปรับปรุงการบริหารงานด้านการวางแผนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการจัดองค์การ ผลการวิจัยค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บรรเลง คำพรหม ซึ่งได้นำกรอบแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน มาทำการวิจัยและพบว่า "ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มภาคใต้ ได้ปฏิบัติงานด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกเรื่อง"²⁸ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิคม ที่ทำการวิจัย ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า มีการปฏิบัติในด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับปานกลาง²⁹ ซึ่งตรงกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคใต้ เขตการศึกษา 12 ได้ปฏิบัติงานด้านการจัดองค์การในระดับปานกลาง³⁰ จากผลการวิจัยของ ชีร์ศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยส่วนรวมในด้านการจัดองค์การอยู่ในลำดับที่ 4 และในเรื่องนี้แตกต่างกับ พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดองค์การ ตามทัศนะของครูอยู่ในระดับปานกลางและจัดเป็นอันดับสูงสุด³¹ จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กรมอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับงานด้านการจัดองค์การค่อนข้างจะเท่าเทียมกับงานด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงต้องมีการจัดองค์การตามรูปแบบ และมีการกำหนดโครงสร้างขอบข่ายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกรมอาชีวศึกษาและหน่วยงานย่อย ตามระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน และตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ (ก.พ.) อนุมัติและให้ความเห็นชอบ

ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการจัดองค์การสูงสุดคือ การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่า ใครมีหน้าที่อย่างไร ขึ้นกับใคร ไว้อย่างชัดเจน พิจารณาได้จากการที่กรมอาชีวศึกษากำหนดให้หน่วยงานระดับกอง ตลอดจนสถานศึกษาทุกแห่ง จัดแผนภูมิการบริหารแสดงสายการบังคับบัญชา ระดับกรม และระดับสถานศึกษา ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ พนัส หันนาคินทร์ ได้กล่าวถึงการจัดองค์การที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงประการหนึ่งคือ "การจัดทำแผนภูมิแสดงการจัดองค์การหรือโครงสร้างของหน่วยงานให้มีลักษณะเป็นรูปธรรม"³² นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับหลักในการจัดองค์การของ ภิญโญ สาธร ที่ว่า "ต้องจัดสายบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสารให้แน่นอน และให้บุคลากรทุกคน ได้ทราบอย่างชัดเจนและต้องให้รู้แน่ชัดว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาใครบ้าง ใครสังกัดหน่วยใด"³³ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดโครงสร้างการจัดองค์การตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ประกาศใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2529 สถานศึกษาทุกแห่งจัดองค์การในรูปแบบเดียวกันหมด จากข้อค้นพบของ บรรเลง คำพรรณณ์ พบว่า

"ผู้บริหารมีความเห็นด้วยค่อนข้างมากต่อการกำหนดโครงสร้างและการแบ่งสายงานในสถานศึกษา ตามที่กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้สถานศึกษาปฏิบัติ และเห็นด้วยค่อนข้างมากกว่า การจัดโครงสร้างและการแบ่งสายงานตามที่กรมอาชีวศึกษากำหนดให้ นั้น เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เป็นสิ่งกำหนดบทบาทในการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย"³⁴

นอกจากการจัดให้มีแผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมอาชีวศึกษา ก็ยังจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้มาติดต่อสื่อสารได้สะดวกขึ้น

ส่วนเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการจัดองค์การต่ำสุด คือ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร แสดงให้เห็นว่า กรมอาชีวศึกษาควรมีการวางแผนบริหารอาคารสถานที่และจัดสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้มากขึ้น มีการนำ

เอกสารอ้างอิง
เครื่องมืออำนวยความสะดวกระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยในการทำงานของข้าราชการในกรม ฯ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงานขึ้นอีกอย่าง ไม่จำกัด และให้มีการพัฒนาทันต่อความก้าวหน้าในการบริหารธุรกิจ ในปัจจุบันวงการธุรกิจมีการนำระบบคอมพิวเตอร์ในรูปของเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็ว โดยให้มีเอกสารและขั้นตอนน้อยที่สุด ดังนั้น บทบาทของการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งวงการธุรกิจดังกล่าว จึงกลายเป็นความจำเป็นที่หน่วยงานทางการศึกษาควรมีบทบาทนำ มากกว่าจะเป็นผู้ตามในสภาพสังคม และ เศรษฐกิจ

สำหรับ เรื่องที่มึ่ความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่า การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงาน บรรยากาศในการทำงาน (แสง เสียง และอุณหภูมิ) เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 3 เรื่อง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ยังคงมีความต้องการให้กรมอาชีวศึกษาปรับปรุงพัฒนา สถานที่ สิ่งแวดล้อม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการที่จะปรับปรุงพัฒนาในเรื่องดังกล่าวนี้ จะต้องกระทบต่อการปรับปรุงในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบงาน จึงควรกระทำควบคู่กันไป ทั้งนี้เพราะจากประสบการณ์ที่ผ่านมา กรมอาชีวศึกษามักจะใช้วิธีการสั่งให้ครูมาช่วยราชการในกรมอาชีวศึกษา ในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน มาโดยตลอด อันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา

นอกจากนี้ เรื่องที่มึ่ความคิดเห็นแตกต่างกันคือ การแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำกว่า และยังจัดลำดับไว้ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาอีกด้วย เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่า ยังคงมีงานหรือภารกิจที่ไม่ได้ระบุไว้โดยชัดเจนว่า เป็นภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบของใคร หรือจะมีการส่งและรับช่วงงานกันอย่างไร เมื่อใด ในประเด็นนี้ กรมอาชีวศึกษาควรมีการจัดทำการวิเคราะห์งาน และปรับปรุงการแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษาชัดเจนมากขึ้น สอดคล้องตามหลักของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick กล่าวอ้างโดย ชัยรัตน์ สุนทรโร ที่ว่า "จะต้องมีการแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ตามรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานให้เป็นที่แน่นอน ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติได้โดยสะดวก"³⁵ ในเรื่องนี้ผู้วิจัย พบว่า กรมอาชีวศึกษา มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละกองหรือหน่วยงานไว้ อย่างกว้าง ๆ เช่นเดียวกัน ด้วยเหตุดังกล่าวยังชี้ให้เห็นว่า ลักษณะของงานบางอย่าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บางเรื่องถูกมอบหมายตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาว่า จะมอบหมายให้ใครเป็นผู้ดำเนินการ ในบางครั้งอาจก่อให้เกิดปัญหาการซ้ำซ้อน ขาดความต่อเนื่องของงาน ขาดการประสานงานที่ดี นอกจากนี้ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาต่ำกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา เป็นผู้ที่อยู่ภายในองค์กรเอง จึงมองเห็นสภาพความเป็นจริงได้ดีกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลภายนอกองค์กร

3. ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยด้านเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นแตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน ซึ่งในเรื่องนี้ ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน แต่ก็มีข้อน่าสนใจในเรื่องนี้ อีกประการหนึ่ง คือ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผนเป็นลำดับสุดท้าย แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษากลับพิจารณาให้ การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งสองประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ อันเป็นสัญญาณเตือนให้กรมอาชีวศึกษาจะต้องหันกลับมา พิจารณาให้ความสนใจ ให้ความสำคัญต่อ การบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยยึดระบบคุณวุฒิหรือคุณธรรม (Merit System) บนพื้นฐานของข้อมูล และเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในกรมอาชีวศึกษามากขึ้น เช่นเดียวกับที่ เมธี บิลันธนานนท์ ได้กล่าวว่า "การบริหารเป็นงานที่ปฏิบัติกับบุคคล โดยอาศัยบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน"³⁰ ดังนั้น นอกจากจะดูแลและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่กรมอาชีวศึกษาควรดูแล และพัฒนาบุคลากรในกรมอาชีวศึกษามากขึ้น ทั้งนี้เพราะ เป็นกลุ่มบุคคลซึ่งทำหน้าที่วางแผนจัดองค์การ บริหารงานบุคคล ประสานงาน เสนอรายงาน และจัดงบประมาณและการเงิน ให้กลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา พร้อม ๆ กับการปรับปรุงวิธีการสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยให้มีการนำข้อมูลเสนอขึ้นมาใช้อย่างจริงจัง และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการที่โปร่งใสให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้บริหาร เพราะมีหลายครั้งที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู อาจารย์ได้รับคำสั่งให้ย้าย โดยมีเหตุผลว่า เพื่อความเหมาะสม ในเรื่องนี้ บรรเลง คำพรณั ได้กล่าวไว้ในผลงานวิจัย ตอนหนึ่งว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

"การวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อสับเปลี่ยนโยกย้ายครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในสถานศึกษานั้น เป็นการยากที่ผู้บริหารจะวางแผนไว้ล่วงหน้าได้ เพราะการ พิจารณา การโยกย้าย สับเปลี่ยน เป็นอำนาจของกรมอาชีวศึกษา บ่อยครั้งที่มีการโยกย้าย สับเปลี่ยนครู-อาจารย์ในสถานศึกษา โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีได้ คาคคคคมาก่อน"³⁷

กรมอาชีวศึกษาควรคำนึงถึง Promotion มากกว่า Movement จะมีส่วนช่วยในการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ผู้บริหารมากขึ้น สอดคล้องกับคำกล่าวของ Smith และคณะ ที่กล่าวว่า

"การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ของความพึงพอใจในการทำงาน"³⁸

ผลการวิจัยยังค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความ เห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการบริหารงานบุคคลสูงสุด ในเรื่อง การสรรหาบุคลากรคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรง ตำแหน่งมีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงานคำนึงถึง ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

สำหรับ เรื่องที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่าการ จูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง การจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความ คิดเห็นต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และยังจัดลำดับไว้ต่ำกว่าอีกด้วย ซึ่งทั้งสามเรื่องนี้เป็นส่วน หนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยของกระบวนการบริหารงานบุคคล จากความหมายของ เมธี บิลันธานนท์ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า "การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้บุคคลเหล่านั้นเห็นว่า งานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุด มุ่งหมายของเขา"³⁹ จึงพิจารณาเห็นได้ว่า ขวัญและกำลังใจของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาต่ำ กว่าผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารในกรม อาชีวศึกษา อยู่ในระดับน้อยและต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาทุกข้อ

ผลการค้นพบนี้ ตรงข้ามกับผลการค้นพบของ จรุงศรี ภัณฑาลักษณ์ ที่ทำการศึกษา

ความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็ได้ความสำคัญกับบุคลากร โดยมีการปฏิบัติอยู่ในลำดับที่ 4 ของกระบวนการบริหาร⁴⁰ ในขณะที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล เป็นลำดับสุดท้ายของกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน ดังนั้น จึงเป็นเวลาที่เหมาะสมอย่างยิ่งที่หน่วยงานในภาครัฐ โดยเฉพาะกรมอาชีวศึกษา ซึ่งกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านวิชาชีพในสาขาขาดแคลน ควรจะได้มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลมากกว่าที่เป็นอยู่มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ ความกล้าหาญ และความจริงใจในการเริ่มต้นที่จะดำเนินการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของกรมอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง โดยพัฒนาทั้งระบบและทั้งโครงสร้าง มากกว่าที่จะให้มีการพัฒนาบุคลากรเพียงด้านเดียว ทั้งนี้เพราะ การจะพัฒนาการบริหารงานบุคคลของกรมอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ซึ่งปัจจุบันกรมอาชีวศึกษามีบุคลากรมากกว่า 16,000 คน ย่อมต้องเกิดจากประสิทธิภาพของการบริหารงานในด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย นอกจากนี้ ยังต้องเกิดจากประสิทธิภาพของหลาย ๆ หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดของกรมอาชีวศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านการวางแผน การจัดการ การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณ และการเงิน ต้องอาศัยการประสาน สอดคล้อง สัมพันธ์กันเป็นระบบเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านใด ด้านหนึ่ง ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานทั้งระบบเช่นกัน

4. ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยค้นพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับกรอบความคิดของ กมล ชูทรัพย์ ซึ่งให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหาร คือ "ความร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารจะใช้อำนาจที่มีอยู่จัดการดำเนินงานสถาบันดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ"⁴¹ ซึ่งสอดคล้องกับ เมธีปิลันธนาพันธ์ ที่ให้ความหมายของการวินิจฉัยสั่งการพอสรุปได้ว่า "เป็นการตัดสินใจท่ามกลางทางเลือกและหนทางต่าง ๆ เพื่อให้ความประสงค์ในผลนั้นปลายสัมฤทธิ์ผล และการตัดสินใจเป็นการยืนยันการกระทำที่ฉลาดและกระทำด้วยปัญญา โดยถือว่าการวินิจฉัยสั่งการเป็นกิจกรรมทางปัญญาประเภทหนึ่ง"⁴²

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บรรลพ เลขาพรหม ที่ทำการวิจัยและพบว่า "ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานด้านการอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกเรื่อง"⁴³ ซึ่งตรงกับผลงานการวิจัยของ พรพิมล เอียรโสภา ที่พบว่า "ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังกัดกรมสามัญศึกษาในส่วนกลาง ได้ปฏิบัติงานด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก"⁴⁴

ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก คือ การมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การควบคุมตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังจากที่ได้มีการสั่งการ ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่า อยู่ในระดับน้อย

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับเรื่อง การสั่งงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 ตรงข้ามกับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับที่ 4 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การสั่งการจากผู้บริหารระดับสูงจากกรมอาชีวศึกษา ไปสู่สถานศึกษา เป็นไปตามขั้นตอน และสายงานเป็นระบบมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กรมอาชีวศึกษาสั่งการ โดยผ่านกองสถานศึกษาต้นสังกัด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการจัดองค์การ วิทยุ โทรฯ กล่าวว่ "สายการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสารควรปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องกันไม่ขาดสาย และการติดต่อสั่งงานภายในองค์การจะต้องทำตามลำดับชั้น"⁴⁵ แตกต่างจากการสั่งงานภายในกรมอาชีวศึกษา มีการสั่งการแบบข้ามสายงาน โดยตรงกับเจ้าหน้าที่ได้

นอกจากนี้ยังค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ อยู่ในลำดับที่ 5 ตรงข้ามกับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา จัดอยู่ในลำดับที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาซึ่งเป็นผู้สั่งการคิดว่า การสั่งการนั้นเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติแล้ว กรมอาชีวศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการติดตามดูแล ให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ ดังนั้นจึงควรปรับปรุงบทบาทในเรื่อง การควบคุมตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังจากที่ได้มีการสั่งการมากขึ้นหรือทันทีที่มีการสั่งการจะมีผลในการป้องกันมากกว่าแก้ไข เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ อมร เสือคำ ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อปี พ.ศ. 2531 ซึ่งผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า มีผู้ให้ข้อเสนอแนะไว้ในคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามว่า "ควรให้คำแนะนำ ปรีกษา แก้ไขปัญหาทันทีที่ครูมีปัญหา ควรติดต่อและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ"⁴⁶

ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาต่ำกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกข้อ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกือบทุกข้อ ทั้งนี้อาจวิเคราะห์ได้ว่า กระบวนการบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกจากกรมอาชีวศึกษา ไปสู่สถานศึกษา เป็นไปอย่างมีระบบตามสายงานเป็นที่เข้าใจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่อนข้างดีไม่มีปัญหา แต่ที่ทำให้ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าสะท้อนให้เห็นว่า กระบวนการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ระหว่างผู้บริหารระดับสูง ในกรมอาชีวศึกษา ไปยังผู้บริหารระดับล่าง ในทางปฏิบัตินิยมใช้การประชุมและแต่งตั้งคณะกรรมการสั่งการในรูปของคณะกรรมการ เช่นเดียวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ซึ่ง สลักเกษม์ มีชูทรัพย์ ได้ทำการวิจัย และพบว่า "การสั่งการและการมอบหมายงาน ผู้บริหารส่วนใหญ่นิยมใช้การประชุมและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา"⁴⁷ ควรให้มีการสั่งการตามขั้นตอน และสายงานอย่างเป็นระบบให้มากขึ้น ให้มีการควบคุมตรวจสอบติดตามผลภายหลังที่ได้มีการสั่งการ ทั้งนี้ ควรมีการวิเคราะห์ระบบการติดต่อ สื่อสารหรือรายงาน ในทุก ๆ ระดับ และควรลดหรือตัดทอนให้มีขั้นตอนเท่าที่จำเป็น เพื่อให้การสั่งการนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ชัดเจน

แต่อย่างไรก็ตาม กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมากและจัดเป็นลำดับที่ 2 แต่ในทางตรงกันข้าม ในหน่วยงานการศึกษาภาคเอกชน โดยผลการวิจัยของ จรุณศรี บัญญัติลักษณ์ ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติอยู่ในลำดับที่ 5 ของกระบวนการบริหาร⁴⁸ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาด้านการวินิจฉัยสั่งการจาก ในส่วนกลาง ไปยังสถานศึกษาซึ่งมีจำนวนมากกว่า 200 แห่ง กระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้น ในการบังคับบัญชาหรือการบริหารงานจึงต้องอาศัยการปฏิบัติงานด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ซึ่งจะกระทำควบคู่ไปกับการมอบอำนาจการอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และมีการสั่งการตามขั้นตอนและสายงานอย่างเป็นระบบ แต่กรมอาชีวศึกษาก็ควรจะต้องให้ความสนใจอย่างจริงจัง ในการควบคุมตรวจสอบ และติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้การสั่งการแล้ว ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการประสานงาน ผลการวิจัยค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านการประสานงานอยู่ในระดับมาก และเรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านนี้สูงสุด คือ การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากรภายในกรม ฯ ในการติดต่อสื่อสาร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สำหรับ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่อง การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษา กับกลุ่มอาชีวศึกษาภาคมีความเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับน้อย ในประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่า กรมอาชีวศึกษาควรปรับปรุงในเรื่อง การจัดระบบการประสานงานในกรมอาชีวศึกษา กับกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น และการจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษามีความเหมาะสม โดยผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งให้เห็นว่ายังคงมีอุปสรรค ในการติดต่อประสานงานภายในกรมอาชีวศึกษา ระหว่างหน่วยงานในกรม ฯ ตรงข้ามกับผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อประสานงานผ่านกองเจ้าสังกัด จึงทำให้เกิดความสะดวกและไม่สับสน แต่ขณะเดียวกัน การประสานงานระหว่างหน่วยงานในกรมอาชีวศึกษาเป็นการสื่อสารตามลายลักษณ์อักษร และผ่านสายงานมีหลายขั้นตอน ตามระเบียบงานสารบรรณ

นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตรงข้ามกับ ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาจัดเป็นลำดับที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ได้มีการลงนามในโครงการความร่วมมือระหว่างกรมอาชีวศึกษา กับภาคเอกชน ซึ่งโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับความเห็นชอบจะดำเนินการเฉพาะสถานศึกษาที่มีความพร้อม เช่น โครงการความร่วมมือระบบทวิภาคี ซึ่งการปฏิบัติยังไม่ทั่วถึงหรือครอบคลุมทุกสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษาจึงควรขยายผลความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนให้กว้างขวางแพร่หลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ

เรื่องที่ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกับกลุ่มอาชีวศึกษาภาค และการแจ้งข่าวสาร การประชาสัมพันธ์กิจกรรมงานของกรมอาชีวศึกษา ตลอดจนความเคลื่อนไหวในวงการศึกษ ให้ทราบโดยทั่วถึง

ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาต่ำกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกข้อ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้บริหารระดับ ที่ต้องนำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง ไปสู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายสั่งการไปสู่ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาจึงมีหน้าที่ประสานงานกับทุกฝ่าย เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบกับ มีองค์ประกอบเงื่อนไขเกี่ยวกับ เวลา ระบบ ขั้นตอนตามสายงาน และระเบียบของทางราชการ ทำให้มีอุปสรรคในการประสานงาน แต่ในการติดต่อประสานงานของสถานศึกษา มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษาภายในจังหวัดเดียวกัน ระหว่างสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาภาค และสถานศึกษากับกรมอาชีวศึกษา โดยผ่านกองเจ้าสังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ด้านการเสนอรายงาน ผลการวิจัยค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการเสนอรายงานสูงสุด คือ การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติ การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานระดับกอง โดยใช้ข้อมูลจากการรายงานติดตามและประเมินผล ทั้งนี้พิจารณาได้จาก การที่กรมอาชีวศึกษากำหนดให้สถานศึกษารายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนดขึ้น ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก หลายแบบ และจากหลาย ๆ หน่วยงาน พร้อมทั้งมีการกำหนดระยะเวลาของการรายงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อเก็บข้อมูลในการจัดทำเอกสารสรุปผลงานประจำปี ทั้งระดับกรม และระดับกองออกเผยแพร่เป็นประจำทุกปี

ส่วนเรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านนี้ต่ำสุด คือ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการรายงาน การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับน้อย ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กรมอาชีวศึกษาจึงควรมีการพัฒนาศูนย์ข้อมูลให้มีประสิทธิภาพอย่างจริงจัง เพื่อเป็นเครื่องมือในการเพิ่มศักยภาพของการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาในทุกด้าน

สำหรับ ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน คือ การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบและพิจารณาอย่างรวดเร็ว โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 6 ตรงข้ามกับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา จัดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสนอรายงานจากผู้บริหารสถานศึกษามีขั้นตอนและเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่ยาวกว่า ทำให้ใช้เวลามากขึ้น บางครั้งไม่ทันต่อเหตุการณ์ เช่นเดียวกับเรื่อง การเสนอรายงาน ข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 9 แต่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเป็นลำดับที่ 7 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กรมอาชีวศึกษาขาดกลไกในการเสนอข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์ ดังจะพิจารณาได้จากการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล โดยผ่านสื่อวารสารอาชีวศึกษา ซึ่งจัดพิมพ์ขึ้นเผยแพร่เป็นประจำ ปัจจุบัน หยุคการจัดพิมพ์ไม่นาน ทำให้การบริการข่าวสารสาระความรู้ และข้อมูลที่สามารถส่ง ไปทั่วถึง ได้ทุกสถานศึกษา ในทุกจังหวัดและทุกภูมิภาคต้องชะงักไป⁴⁸ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการที่ถาวร และขาดงบประมาณสนับสนุน ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาควรแสดงท่าทีที่ชัดเจน เอาจริง เอาจัง ต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์ งานศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร โดยเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดโครงสร้างให้มีความเป็นไปได้และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง
สม่ำเสมอตลอดไป

นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็น
แตกต่างกันในเรื่อง การนำข้อมูลที่ได้จากการรายงาน การประเมินผล เป็นพื้นฐานในการ
บริหารงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก จัดเป็นลำดับที่ 6 ตรง
ข้ามกับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับน้อย จัดเป็นลำดับที่ 8 จากกรณี
นี้ชี้ให้เห็นว่า การใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาค่อนข้างน้อย ซึ่ง
อาจวิเคราะห์ได้ว่า ข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการใช้ข้อมูล เพื่อ
การบริหารงานได้ กล่าวได้ว่า เป็นข้อมูลดิบ ยังไม่ผ่านการวิเคราะห์เพื่อให้เหมาะแก่การใช้
ข้อมูลเพื่อการบริหาร หรือทันต่อเหตุการณ์เพื่อการตัดสินใจ หรืออีกประการหนึ่ง อาจกล่าว
ได้ว่า ระบบการจัดเก็บข้อมูล ยังไม่มีเอกภาพเพียงพอ นั้นหมายถึง มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัด
เก็บข้อมูลหลายหน่วยงาน และแต่ละหน่วยมีความต้องการในการจัดเก็บในวงจำกัด เพียงเพื่อ
สนองความต้องการในการใช้ข้อมูลเฉพาะหน่วยของตนเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ เมื่อทุกหน่วยต้อง
เริ่มต้นจากการเก็บจากข้อมูลดิบพร้อม ๆ กัน ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรที่ใช้ในทุกอย่าง โดย
เฉพาะบุคลากรและเวลา จึงเป็นเหตุทำให้ไม่สามารถพัฒนาข้อมูลเหล่านั้นให้เป็นข้อมูลสนเทศ
ได้อย่างแท้จริง ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงควรเร่งรัดให้เกิดการสร้างกลไก เพื่อให้มีการ
ประสานประโยชน์ในการใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และระเบียบขึ้น เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อ
ความเปลี่ยนแปลงในความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และในโลกแห่งข้อมูล ข่าวสารในปัจจุบัน
และอนาคต

7. ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน ผลการวิจัยค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
และผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงาน
ด้านการจัดงบประมาณและการเงินอยู่ในระดับมาก และเรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติใน
ด้านนี้สูงสุด คือ การดำเนินการเสนอของงบประมาณ ตามขั้นตอนของระบบงบประมาณที่สำนัก
งบประมาณกำหนด การจัดตั้งงบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย
การดำเนินการ ทั้งนี้พิจารณา ได้จากการที่กรมอาชีวศึกษากำหนดให้สถานศึกษา จัดทำคำขอตั้ง
งบประมาณล่วงหน้า โดยให้ระบุตามแผนงาน/โครงการ ซึ่งสอดคล้องตามนโยบายของกรม
อาชีวศึกษา และผ่านการพิจารณาระดับกองก่อนเสนอกรมพิจารณาอีกชั้นหนึ่ง

ส่วนเรื่องที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็นสอดคล้อง
ตรงกันว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการจัดงบประมาณและการเงินต่ำสุด ใน
เรื่องการจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษมีความเหมาะสมในการดำเนินการ และการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนามี สัดส่วนที่เหมาะสม ใน 2 เรื่องนี้แสดงให้เห็นว่า ในการมอบหมายนโยบายหรือมอบหมายงาน ให้สถานศึกษาคำเนินงาน ควรพิจารณาให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณหรือใน ทางกลับกันคือ การพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ควรมีหลักการ เป็นที่ยอมรับอย่างยุติธรรม และควรนำข้อมูลด้านปริมาณงานโครงการพิเศษหรืองานพิเศษอื่น ๆ ที่สนองตามนโยบาย ประกอบในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณแก่สถานศึกษาด้วย

โดยส่วนรวมของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมเห็นว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติ ตามกระบวนการบริหารงาน ตามแนวทฤษฎีของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติด้านการวางแผนสูงสุดและอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การจัดงบประมาณและการเงิน การจัดองค์การ การประสานงาน และการเสนอรายงาน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การจัดวางตัวบุคคล หรือการบริหารงานบุคคลเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งกรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยและ ต่ำสุด ในกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน

ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านการ จัดองค์การมากเป็นลำดับที่ 2 และการจัดงบประมาณและการเงิน เป็นลำดับที่ 3 ตรงข้าม กับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็นว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านการจัด งบประมาณและการเงินเป็นลำดับที่ 2 และการจัดองค์การเป็นลำดับที่ 3 แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาจะดำเนินงานตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา จะเป็นผู้รับคำสั่งจากส่วนกลาง ในกรณีนี้ชี้ให้เห็นว่า กรมอาชีวศึกษามีการบริหารงานในลักษณะของการสั่งงานแบบบนลงล่าง (Top down) และ ในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหาร งานด้านการจัดงบประมาณและการเงิน โดยจัดเป็นลำดับรองจากการวางแผน ซึ่งเป็นเรื่อง สัมพันธ์สอดคล้องตามกระบวนการบริหารงาน มีการจัดงบประมาณตามแผนงาน/โครงการ ที่มี การวางแผนไว้ล่วงหน้า เป็นการบริหารโดยมีการควบคุม โดยพิจารณาจากงบประมาณ แต่ อย่างไม่ก็ตาม กรมอาชีวศึกษายังคงให้ความสำคัญต่อปัจจัยการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ในด้านงบประมาณการเงินมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยซึ่งเป็นมนุษย์ อันเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด พิจารณาได้จากการที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการบริหารงาน บุคคลเป็นลำดับสุดท้าย

นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานด้าน การจัดองค์การเป็นลำดับที่ 4 และด้านการประสานงานเป็นลำดับที่ 5 ตรงข้ามกับผู้บริหารใน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ลงวันไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมอาชีวศึกษาเห็นว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเป็นลำดับที่ 4 และการจัดองค์การเป็นลำดับที่ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กรมอาชีวศึกษามุ่งเน้นการจัดองค์การให้เห็นอย่างชัดเจน มากกว่าการให้ความสำคัญต่อการประสานงาน โดยให้สถานศึกษา จัดทำแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาทั้งระดับกรม และสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน⁴⁹ มากกว่าการให้ความสำคัญต่อการประสานงาน ส่วนผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการประสานงานมากกว่าการจัดองค์การ ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่ในการติดต่อประสานงานสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ อาจกล่าวได้ว่า เป็นหน่วยงานกลางที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จึงต้องอาศัยการประสานงานเป็นหลัก

โดยสรุป ผู้วิจัยค้นพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมา ได้แก่ การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การจัดงบประมาณและการเงิน การจัดองค์การ การประสานงาน การเสนอรายงาน และลำดับสุดท้าย คือ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้บริหารเห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งอาจเกิดจากการบริหารงานบุคคลแบบแฝง ๆ ไว้กับงานหลักอื่น ๆ⁵⁰ ที่มีความแตกต่างกันตามศักยภาพของแต่ละกอง ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงควรปรับบทบาทการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ให้มีการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เท่าเทียมกันทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าด้านอื่น ๆ อันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาควรมีทีมงาน และหน่วยงานผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของกรมอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง⁵¹ และควรสนับสนุนให้ หน่วยงานสนับสนุนมีความเข้มแข็งขึ้น มีศักยภาพเพียงพอ สามารถบริหารงานในบทบาทที่ควรจะเป็นได้อย่างกว้างขวางจริงจัง ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ มีบทบาทในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล กองแผนงานมีบทบาทในการพัฒนาการวางแผน สำนักงานเลขาธิการกรมมีบทบาทในการพัฒนาการประสานงาน และหน่วยงานกองอื่น ๆ รวมทั้งกองสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ประสานสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายที่จะร่วมกันพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารใน
กรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน

ผลการเปรียบเทียบพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นคือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรม
อาชีวศึกษา ในภาพรวมและในด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำกว่า กลุ่มผู้
บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน ข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับผลการค้นพบของ
บรรเลง คำพรรณ ที่ทำการศึกษาคำความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์
เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ ที่พบว่า
ผู้บริหารจะให้คะแนนตนเองสูงกว่าครู-อาจารย์⁵² และสอดคล้องกับผลงานของ ชีร์ศักดิ์
สุวรรณสวัสดิ์ ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12
ซึ่งพบว่า ทักษะของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ ในด้านการวางแผน การจัดการ
การบริหารงานบุคคล การประสานงาน และการงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05⁵³ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา เป็นผู้บริหารระดับกลางของ
กรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา จึงทำให้รู้และเข้าใจ
อย่างลึกซึ้งในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา กอปรกับ
ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีความมุ่งหมาย ที่จะพัฒนากระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น

จากผลการค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา
มีมุมมองและประเมินผลการบริหารงานของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาแตกต่างจากผู้บริหารใน
กรมอาชีวศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารของกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 7 ด้าน

1. เมื่อจำแนกตามอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี ตั้งแต่ 50 - 55 ปี และมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการค้นพบนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรุงศรี บัณฑิตลักษณ์ ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05"⁵⁴ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินาม เม่งช่วย ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า "อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี กับตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่า มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารทุกด้านไม่แตกต่างกัน"⁵⁵ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิกม ที่ทำการศึกษาระบบเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในทัศนะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหาร กลุ่มครูอาจารย์ จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารงานบุคคล และการจัดงบประมาณการเงิน และในค่าเฉลี่ยรวม⁵⁶ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ซึ่งได้ทำการศึกษาระบบเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ที่พบว่า "ผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีทัศนะที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การเสนอรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05"⁵⁷

จากข้อค้นพบนี้ แสดงให้เห็นว่า อายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาแต่ประการใด

2. จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบพบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางเอกสสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรุญศรี บัญชาลักษณ์ ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามทักษะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05⁵⁸ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสริมสุข สุวรรณกิจ ที่ศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสตูล ตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทักษะ ไม่แตกต่างกัน⁵⁹

ผลการค้นพบนี้แตกต่างจากผลการวิจัยของ ชีร์ศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ที่พบว่า "ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีทักษะในพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่ำกว่า 10 ปี ทั้ง 7 ด้าน โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05"⁶⁰

จากข้อค้นพบนี้แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี ตลอดจนมีทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ซึ่งกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรเป็น 4 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน หมวดที่ 3 ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล และหมวดที่ 4 กิจกรรมเพื่อเสริมหลักสูตร⁶¹ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาใกล้เคียงกัน ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันก็ตาม

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่กลับไม่พบความแตกต่างกันเป็นรายคู่แต่ประการใด เป็นแต่เพียงกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความเห็นสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ พิรัชต์ ชูแก้ว ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการ 5 ด้าน คือ การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน และการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า "ครู อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ในสภาพที่เป็นจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการกระตุ้นและจูงใจ^๒ และเมื่อพิจารณาหาสาเหตุที่ทำให้กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจวิเคราะห์หาสาเหตุได้ว่า กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่กรมอาชีวศึกษาปฏิบัติอยู่ ส่วนมากจะเป็นกิจกรรมที่จัดให้สำหรับกลุ่มผู้บริหารใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มาลี วิชญกุล ที่ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2525 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู อาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร รวม 13 แห่งผลงานวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า "การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่จริงในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การปฐมนิเทศ^๓ กรมอาชีวศึกษามีการดูแล และเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่ จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี พิจารณาได้จากการที่กรมอาชีวศึกษาได้มีการจัดส่งบุคลากรที่กรมอาชีวศึกษา ได้คัดเลือกที่จะให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ ยังมีการจัดฝึกอบรมให้ผู้ประสานงานหรือผู้บริหารใหม่ ให้มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ ได้แก่ ด้านการวางแผน การประกวดราคาที่ดิน สิ่งก่อสร้าง การบริหารงานพัสดุ การเงินการบัญชี เป็นต้น รวมทั้งกองสถานศึกษาจะปฐมนิเทศผู้บริหารใหม่ เพื่อชักชวนความเข้าใจของแต่ละกองอีกด้วย

สิ่งที่น่าสังเกต คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมอาชีวศึกษาให้การดูแล และพัฒนาเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารใหม่ ดังได้กล่าวในตอนต้น และในขณะเดียวกัน กรมอาชีวศึกษาก็ยังให้การดูแล เอาใจใส่กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งเป็นผู้บริหารเก่าที่ได้รับการแต่งตั้งมานานเกินกว่า 10 ปี และยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ณ สถาบันพัฒนาผู้บริหาร ให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าว เช่นเดียวกันและจัดให้มีการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ นอกจากนี้ กรมอาชีวศึกษาได้มีการจัดอบรมสัมมนาการทำงานทางวิชาการให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ที่จะทำผลงานทางวิชาการเป็นประจำทุกปี

ดังนั้นจะพิจารณาเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร ตั้งแต่ 5 - 10 ปี จะได้รับการพัฒนาน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ จากข้อมูลระดับความคิดเห็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของผู้บริหารในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม เป็นสิ่งบ่งบอกให้ทราบว่า กรมอาชีวศึกษาควรที่จะจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งถึง ทุกระดับ ทุกกลุ่มของบุคลากรของกรมอาชีวศึกษา ทั้งที่เป็นสายครูอาจารย์หรือสายส่งเสริม บ่อมต้องการได้รับการดูแลเอาใจใส่ได้รับการเชิดชู⁶⁴ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเมื่อใดที่เขาเหล่านี้มีขวัญกำลังใจดี บ่อมมีผลที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาของเขาเหล่านั้นด้วย เมื่อใดที่ครู-อาจารย์มีขวัญกำลังใจดี บ่อมมีผลดีต่อกิจการของเขาด้วย และ เมื่อใดที่ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีขวัญกำลังใจดี บ่อมมีผลดีต่อการบริหารงานของสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

3. เมื่อจำแนกตามวุฒิสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการค้นพบนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ที่ทำการศึกษาระดับเทียบเท่าคณะของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ที่พบว่า "ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนะในพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ไม่แตกต่างกัน"⁶⁵ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรุงศรี บัญลักษ์ณ ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05⁶⁶

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน กลับพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดองค์การ และการจัดงบประมาณและการเงินเท่านั้น จากผลการค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีจะมีโลกทัศน์ที่กว้างขวาง มีการใช้วิจารณ์อย่างละเอียด รอบคอบมากกว่า ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทำให้มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหา และขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน ในแต่ละด้านอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหารงานด้านการจัดองค์การ และการจัดงบประมาณและการเงินนี้ หากผู้ที่ศึกษาอย่างละเอียดจะพบว่าการจัดองค์การเป็นเทคนิคพื้นฐานของการบริหาร เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคคลและปัจจัยทางกายภาพต่าง ๆ ขององค์การ เป็นการจัดโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดสายบังคับบัญชา และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การติดต่อสื่อสาร มีการแบ่งแยก และกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เป็นที่แน่นอนให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานได้ปฏิบัติโดยสะดวก ประการสำคัญ คือ การจัดองค์การต้องสัมพันธ์สอดคล้องประสานกับงานด้านอื่น ๆ เช่น การประสานงาน การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก เป็นงานที่มีความสำคัญมีสาระ หลักการรายละเอียดมาก และมีความสำคัญไม่น้อยกว่างานด้านอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิคม ที่ทำการศึกษเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของกลุ่มครู อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีทัศนะความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารงานบุคคล และการจัดงบประมาณและการเงิน"⁶⁷

จากข้อมูลที่ค้นพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับวุฒิสองกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าทุกด้าน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีได้ใช้วิจารณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมอาชีวศึกษาโดยละเอียดและมีความเห็นว่า กรมอาชีวศึกษาควรดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ที่ค้นพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมเห็นว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติในด้านการจัดองค์การต่ำที่สุดในเรื่อง สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และการจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และมีการปฏิบัติในด้านการจัดงบประมาณและการเงินต่ำที่สุดในเรื่อง การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนามีสัดส่วนที่เหมาะสม และการจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความเหมาะสมในการดำเนินการ ดังนั้น จึงเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า กรมอาชีวศึกษาควรให้ความสนใจ ปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารงานด้านการจัดองค์การ และการจัดงบประมาณและการเงิน ในประเด็นดังกล่าว เพื่อช่วยให้การบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงบประมาณ หากพิจารณาสถิติถึงงบประมาณรายจ่ายที่กรมอาชีวศึกษาได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณ 2534 มีจำนวนสูงถึง 3,674.8 ล้านบาท⁶⁸ และมีแนวโน้มสูงขึ้น ในปีงบประมาณ 2535 มีจำนวนสูงถึง 4,598.7 ล้านบาท⁶⁹ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้รับงบประมาณเป็นหน่วยงานอันดับที่สาม ของกระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็นร้อยละ 6.023 ของงบกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงควรมีการจัดระบบการประสานแผนกับการจัดงบประมาณและการเงิน โดยมีระบบการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการอย่างเป็นระบบและจัดเก็บให้เป็นข้อมูลสนเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณและการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เมื่อจำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ผลการเปรียบเทียบพบว่า สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค และกองการศึกษาอาชีวฯ มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการ บริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวาง ตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ และการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ

4.1 ด้านการวางแผน พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นของผู้ บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีวฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 กลุ่ม ซึ่งแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่า เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาได้แก่ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองการศึกษา อาชีวฯ และลำดับสุดท้ายคือ กองวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งพบความแตกต่างกันเป็นรายคู่คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนต่ำกว่า ผู้บริหารกอง วิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานด้านการวางแผนของผู้บริหารกองวิทยาลัยเทคนิค กับกองวิทยาลัย อาชีวศึกษา มีความแตกต่างกัน ในประเด็นนี้เป็นที่น่าสนใจว่า นับแต่อดีตเป็นต้นมา ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาล้วนเป็นเพศหญิง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษาในฐานะผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนมากก็เป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่สำเร็จการ ศึกษาในสาขาทฤษฎีวิทยาศาสตร์ จึงอาจวิเคราะห์ได้ว่า ผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงมักจะมี ความละเอียดรอบคอบและเมื่อพิจารณาถึงธรรมชาติพื้นฐานของการศึกษาด้านทฤษฎีวิทยาศาสตร์ จะเห็น ได้ว่า มีการปลูกฝังให้ผู้เรียน รู้จักการวางแผน การเตรียมการมีการกำหนดรายละเอียดเป็น สัดส่วน มีค่านึงถึงระยะเวลา ในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลทำให้ผู้บริหารกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เน้นการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานในด้านการวางแผน มากกว่างานด้านอื่น ๆ ในขณะที่กองวิทยาลัยเทคนิค นับแต่อดีตเป็นต้นมาเช่นเดียวกัน ผู้อำนวยการกองเป็นเพศชาย รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ส่วนใหญ่ก็เป็นเพศชาย และส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งธรรมชาติวิชาจะปลูกฝังให้ผู้เรียนเน้นหรือให้ ความสำคัญต่อลักษณะของโครงสร้าง ระบบใหญ่ ๆ นโยบาย และเรื่องสำคัญ ๆ รู้จักการแก้ไข ปัญหา ประกอบกับเพศชาย มักจะมีอุปนิสัยไม่จุกจิกและจะไม่สนใจในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ และมีความละเอียดรอบคอบค่อนข้างจะน้อยกว่าเพศหญิง แต่จะมีความกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญปัญหา และค่อนข้างชอบความท้าทายในการแก้ไขปัญหา ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงอาจเป็นผลให้ผู้บริหารกองวิทยาลัยเทคนิคปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารงานในด้านการวางแผน ต่ำกว่าผู้บริหารกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองสถานศึกษาอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ดี ผู้บริหารกองวิทยาลัยเทคนิคยังคงให้ความสำคัญต่อการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากและเป็นลำดับแรก

4.2 ด้านการจัดองค์การ พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 กลุ่ม ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาได้แก่ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากัน และลำดับสุดท้ายคือ กองวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งพบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีความคิดเห็นในด้านการจัดองค์การ ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากข้อค้นพบนี้ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานด้านการจัดองค์การของผู้บริหารกองวิทยาลัยเทคนิค กับกองการศึกษาอาชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในขณะที่ผู้วิจัยทำการจัดเก็บข้อมูลนั้นกรมอาชีวศึกษา ได้จัดตั้งกองการศึกษาอาชีพให้เป็นหน่วยงานระดับกองขึ้นเป็นการบริหารภายในกรมอาชีวศึกษา ในช่วงปีงบประมาณ 2533 โดยแบ่งแยกความรับผิดชอบกำกับ ดูแล สนับสนุนการจัดการศึกษา สำหรับสถานศึกษา ประเภทวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพออกจากกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และให้มีการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การจัดสายงานและสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ตลอดจน มีการดูแลจัดตกแต่งสถานที่ให้เหมาะสมสวยงามแบบอย่างสำนักงานธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีการจัดสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา ประเภทวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพเป็นครั้งแรก เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2534 ณ จังหวัดสงขลา⁷⁰ จากผลการประชุมสัมมนาได้มีการอภิปรายถึงปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข ตลอดจนชักชวนทำความเข้าใจนโยบายและแนวทางปฏิบัติของสถานศึกษา ประเภทวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพโดยตรง และเป็นการเฉพาะ จึงเป็นผลทำให้มีพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารกองการศึกษาอาชีพ ตามกระบวนการบริหารงานด้านการจัดองค์การ แต่อย่างไรก็ตาม กรมอาชีวศึกษาควรเร่งดำเนินการให้กองการศึกษาอาชีพ เป็นหน่วยงานที่ถูกต้องตามกฎหมายโดยเร็ว ซึ่งอาจดำเนินการศึกษารูปแบบ และความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเป็นกองสถานศึกษา เช่นเดียวกับกองสถานศึกษาอื่น ๆ หรืออาจจะต้องดำเนินการในรูปแบบอื่น ๆ อาทิ สำนักการศึกษา เป็นต้น มิฉะนั้น อาจส่งผลต่อการบริหารงานด้านอื่น ๆ ได้ในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล พบว่า ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 กลุ่ม และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรมมี ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษา อาชีพ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ กองวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งพบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อค้นพบความแตกต่างทั้ง 2 คู่นี้แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกองวิทยาลัยเทคนิค กับกองวิทยาลัยเกษตรกรรม แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จำนวนสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีจำนวนทั้งสิ้น 79 แห่ง และจำนวนข้าราชการครู อาจารย์ ในปีการศึกษา 2534 มีจำนวน 7,994 คน⁷¹ ในขณะที่กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีจำนวนสถานศึกษาเพียง 46 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 58 ของสถานศึกษา ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค และครู อาจารย์ ในสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรมมีจำนวน 2,757 คน⁷² คิดเป็นร้อยละ 35 ของจำนวนครู อาจารย์ ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จะเห็นได้ว่าเป็นปริมาณที่แตกต่างกันมาก จึงเป็นผลทำให้การบริหารงานด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลของกองวิทยาลัยเกษตรกรรมดำเนินการได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง และมีประสิทธิภาพได้มากกว่า

หากจะพิจารณาปริมาณงานด้านนักเรียน นักศึกษาจะพบว่า จากสถิติจำนวนนักเรียน นักศึกษา ในปีการศึกษา 2534 สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีนักเรียน นักศึกษาจำนวน 162,197 คน⁷³ สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีนักเรียน นักศึกษาจำนวน 94,853 คน⁷⁴ คิดเป็นอัตราส่วน 100 : 59 และหากคิดเป็นสัดส่วนระหว่างครู 1 คน ต่อ นักเรียนจะเห็นได้ว่า กองวิทยาลัยเทคนิค 1 : 20 และกองวิทยาลัยเกษตรกรรม 1 : 34 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรพิเศษ (หลักสูตรระยะเวลา 1 ปี หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นและหลักสูตรเกษตรกรรมเคลื่อนที่) จากสถิติดังกล่าวจะเห็นว่า ภาระหน้าที่การสอนของครู อาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเป็นหน้าที่หนักกว่า เพราะเหตุที่จำนวนนักเรียนของกองวิทยาลัยเทคนิค ส่วนใหญ่เป็นสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งจำเป็นต้องมีการฝึกในโรงงานมีการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างจริงจัง นอกจากนี้ เครื่องมือและอุปกรณ์ส่วนใหญ่มีมูลค่าราคาแพง และอาจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก่อให้เกิดอันตรายต่อนักเรียนได้ในขณะที่ฝึก ดังนั้น จึงเป็นภาระหน้าที่ของครู อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมที่ต้องกำกับ ดูแลและการฝึกของนักเรียน นักศึกษาอย่างใกล้ชิด ทำให้มีภาระจนทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะมีโอกาสได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ประกอบกับ สาเหตุที่จำนวนนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนนักเรียน นักศึกษาของกรมอาชีวศึกษา จึงทำให้การกำกับดูแล บริหารงานบุคคลของกองวิทยาลัยเทคนิคได้ไม่ครอบคลุม หรือทั่วถึงเพียงพอ

ส่วนสาเหตุที่ทำให้ มีความแตกต่างในด้านการบริหารงานบุคคล ของกองวิทยาลัยเทคนิคกับกองการศึกษาอาชีพ อาจเป็นเพราะ ในช่วงที่ได้มีการจัดตั้งกองการศึกษาอาชีพ ขึ้นแล้ว ได้มีการปรับปรุงผลตอบแทนของครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอน โดยกองการศึกษาอาชีพ ได้มีการขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง เพื่อปรับเพิ่มอัตราผลตอบแทนค่าสอนพิเศษและค่าธุรการภาคนอกเวลาราชการ หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น จากชั่วโมงละ 55 บาท เป็น 80 บาท แต่ได้รับอนุมัติเป็นชั่วโมงละ 75 บาท ต่อมา ได้ขอทำความตกลงใหม่เป็นชั่วโมงละ 120 บาท แต่ได้รับอนุมัติเพิ่มเป็น 80 บาท ซึ่งอยู่ในอัตราเดียวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รวมทั้งยัง ได้ขอทำความตกลงกับสำนักงานประมาณเพื่อขอปรับเพิ่มงบประมาณยอดค่าวัสดุฝึกรายหัว

นอกจากนี้ ในช่วงระยะปลายแผน ฯ 6 ได้มีนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับอำเภอขึ้นหลายแห่ง ส่งผลให้มีการแต่งตั้งบุคลากรให้ทำหน้าที่ผู้ประสานงาน และผู้ช่วยผู้ประสานงานการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับอำเภอเป็นจำนวนมาก ทำให้มีการเลื่อนไหลของตำแหน่งผู้บริหาร และกองการศึกษาอาชีพยัง ได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ในช่วงระยะปิดภาคเรียน สุดท้ายของปีหลายโครงการให้แก่ครู อาจารย์ทั่วทุกสาขาวิชา โดยจัดร่วมกับภาคเอกชน ในส่วนที่นอกเหนือจากที่ สถาบันพัฒนาครูและกองการเจ้าหน้าที่จัดให้ ในสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น เป็นส่วนหนึ่งที่กองการศึกษาอาชีพพยายามพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ จำนวนครู อาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ ในปีการศึกษา 2534 มีจำนวน 1,585 คน⁷⁵ และมีนักเรียน นักศึกษา จำนวน 108,958 คน⁷⁶ ส่วนใหญ่เป็นนักเรียน นักศึกษาตามหลักสูตรพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 20 ของครู อาจารย์ กองวิทยาลัยเทคนิค และอัตราส่วนนักเรียน นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 67 ของนักเรียน นักศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เมื่อเปรียบเทียบกับกองวิทยาลัยเทคนิคแล้ว นับว่ากองวิทยาลัยเทคนิคมีสัดส่วนที่มากกว่ามาก จึงเป็นการยากกว่าที่ผู้บริหารของกองวิทยาลัยเทคนิคจะดูแล บริหารงานบุคคลให้ครอบคลุมทั่วถึง อาจกล่าวได้ว่า จะต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีการวางแผนอย่างจริงจัง จึงจะช่วยให้การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 กลุ่ม ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ กองวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งพบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีระดับความคิดเห็นในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกต่ำกว่า ผู้บริหารกองการศึกษาอาชีพ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากข้อค้นพบนี้ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกของผู้บริหารกองวิทยาลัยเทคนิค กับกองการศึกษาอาชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะและประเภทของหลักสูตรที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาในสังกัดกองการศึกษาอาชีพ ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ โดยรับผิดชอบจัดการศึกษาประเภทหลักสูตรพิเศษ เป็นการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และเป็นหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นเป็นส่วนใหญ่ จะมีการจัดการศึกษาในระบบเช่นเดียวกับสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคอยู่บ้างก็คือ วิทยาลัยการอาชีพจะเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน และในสถานศึกษาบางแห่งที่มีความพร้อม ด้วยเหตุนี้ ลักษณะและธรรมชาติของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกองการศึกษาอาชีพ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีความคล่องตัว และการยืดหยุ่นในการบริหารการศึกษาเพียงพอ เพื่อให้สนองและสอดคล้องตามความต้องการบริการการศึกษาของท้องถิ่น ประกอบกับการที่กองการศึกษาอาชีพได้มีการปรับปรุง แก้ไข ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและให้เอื้อต่อการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก อาทิ ได้มีการออกระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วย การจัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ. 2533 โดยได้มอบอำนาจการอนุมัติสาขาวิชา รายวิชาที่เปิดสอน และตัวบุคคลทำการสอน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติแล้วให้รายงานให้กรมอาชีวศึกษาทราบต่อไป เป็นต้น

โดยสรุปจากข้อค้นพบนี้ ผู้บริหารกองวิทยาลัยเทคนิคควรได้มีการปรับบทบาทการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

4.5 ด้านการประสานงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 กลุ่ม ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรมสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ กองวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งพบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีระดับความคิดเห็นในด้านการประสานงานต่ำกว่า ผู้บริหารกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากข้อค้นพบนี้ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานด้านการประสานงานของผู้บริหารกองวิทยาลัยเทคนิค กับกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะและประเภทของหลักสูตรที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ โดยรับผิดชอบจัดการศึกษาประเภทหลักสูตรพิเศษ เป็นการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และเป็นหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นเป็นส่วนใหญ่ จะมีการจัดการศึกษาในระบบเช่นเดียวกับสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่บ้างก็คือ วิทยาลัยการอาชีพจะเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน และในสถานศึกษาบางแห่งที่มีความพร้อม ด้วยเหตุนี้ ลักษณะและธรรมชาติของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีความคล่องตัว และการยืดหยุ่นในการบริหารการศึกษาเพียงพอ เพื่อให้สนองและสอดคล้องตามความต้องการบริการการศึกษาของท้องถิ่น ประกอบกับการที่กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้มีการปรับปรุง แก้ไข ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและให้เอื้อต่อการประสานงาน อาทิ ได้มีการออกระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วย การจัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ. 2533 โดยได้มอบอำนาจการอนุมัติสาขาวิชา รายวิชาที่เปิดสอน และตัวบุคคลทำการสอน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติแล้วให้รายงานให้กรมอาชีวศึกษาทราบต่อไป เป็นต้น

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่ากองอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองการศึกษาอาชีพ และลำดับสุดท้าย กองวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งไม่พบความแตกต่างกันเป็น รายคู่ จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานด้านการประสานงานของผู้บริหารกอง วิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองการศึกษาอาชีพ และกองวิทยาลัยเทคนิค แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จำนวนสถานศึกษาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ กำกับ ดูแลของ แต่ละกองมีจำนวนแตกต่างกัน จากสถิติเมื่อปีงบประมาณ 2534 พบว่า สถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยเกษตรกรรมมีจำนวน 46 แห่ง สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา 40 แห่ง สังกัด กองการศึกษาอาชีพ 45 แห่ง และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีมากที่สุดถึง 79 แห่ง ดังนั้น ความคล่องตัวในการประสานงานของกองวิทยาลัยเกษตรกรรมจะมีมากกว่า กองสถานศึกษาอื่น เพราะการประสานงาน อยู่ในวงจำกัดที่แคบกว่า ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารกองสถานศึกษาซึ่งมี สถานศึกษาในความรับผิดชอบมากกว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มศักยภาพในการประสานงาน ของผู้ปฏิบัติงานในกองให้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระบบ วิธีการ หรือขั้นตอนในการติดต่อ ประสานงาน โดยจัดให้มีสภาพคล่องตัวมากขึ้น ลดขั้นตอนให้น้อยลง ควรมีการนำอุปกรณ์สื่อสาร มาใช้ให้เพียงพอเหมาะสมมากขึ้น มีการมอบหมายหรือกระจายความรับผิดชอบในการติดต่อ สื่อสาร ประสานงาน ตามสายการบังคับบัญชาให้มากขึ้น และประการสำคัญ คือ การสร้าง ความเข้าใจที่ดี ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในทุกฝ่าย ทุกงาน ในแต่ละกองให้เข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ของผู้เป็นผู้ปฏิบัติงานในกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุน ส่งเสริม และเอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกแห่ง เพื่อให้การ ผลิตกำลังคนสู่โลกอาชีพ ของสถานศึกษาเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ

4.6 ด้านการเสนอรายงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 กลุ่ม ซึ่งแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน ศึกษา ทั้ง 4 กลุ่ม ใกล้เคียงกัน จากข้อมูลที่ค้นพบแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานด้านการ เสนอรายงานของผู้บริหารทั้ง 4 กอง ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบการติดตาม ประเมินผลและการรายงานในกระบวนการ บริหารงานด้านการเสนอรายงานนี้ กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดขั้นตอน แบบฟอร์ม ลักษณะและ ประเภทของข้อมูล ตลอดจนได้กำหนดระยะเวลา ไว้ให้สถานศึกษาทุกแห่งถือปฏิบัติเป็นแนวทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดียวกัน โดยมีฝ่ายสถิติและประเมินผล ของกองแผนงาน เป็นผู้รวบรวมจัดเก็บและวิเคราะห์ เพื่อเสนอรายงาน ในภาพรวมของกรมอาชีวศึกษา พร้อมกันนี้ยังมีการกำหนดให้กองสถานศึกษา ทั้ง 4 กอง เก็บข้อมูลในลักษณะเดียวกันนี้จากฉบับสำเนาอีก 1 ฉบับ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดกองสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานด้านการเสนอรายงานของกรมอาชีวศึกษา ไม่แตกต่างกัน

แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าวข้างต้น กลับก่อให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองทรัพยากรที่ใช้ไม่ว่าจะเป็นวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรและประการสำคัญคือ ระยะเวลา ซึ่งทั้งกองสถานศึกษาและกองแผนงานหรือกองอื่น ๆ ที่ต้องการใช้ข้อมูล เริ่มต้นกระบวนการโดยการเก็บจากข้อมูลดิบ จะส่งผลให้ต้องใช้ทรัพยากรทุกด้านที่คุ้มค่า จากสภาพปัจจุบันพบว่า ระบบการจัดเก็บข้อมูล การเสนอรายงานเป็น ไปอย่างล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการใช้ข้อมูล หรืออาจกล่าวได้ว่า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ไม่สามารถนำข้อมูลเหล่านั้น ให้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจหรือใช้ในการบริหาร ของผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษาได้ นอกจากนี้ ระบบการจัดเก็บข้อมูลของแต่ละกอง ก็มีวิธีและระบบฐานข้อมูลแตกต่างกัน ตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่แต่ละกองมีอยู่ อย่างไรก็ตาม กรมอาชีวศึกษาก็ได้พยายามแก้ไขปัญหานี้ โดยมีโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากร แม้กระนั้นก็ยังพบปัญหาอุปสรรคที่ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ซึ่งผลการค้นพบนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยเดียวกันนี้ ที่ค้นพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโดยส่วนรวมที่มีต่อกระบวนการบริหารงาน ด้านการเสนอรายงานของกรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับที่ 6 นอกจากนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบผลการวิจัยในเรื่อง การเสนอรายงานที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำนี้ ได้จากผลการค้นพบความคิดเห็นเป็นรายข้อ เกี่ยวกับเรื่องของการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ของการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น ในด้านการวางแผน พบว่า การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และ โครงการที่กำหนดไว้ (ข้อ 1.9 จากตารางที่ 9.1) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่จัดเป็นลำดับที่ 9 ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย และในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ก็พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของการบริหารงานบุคคล (ข้อ 3.8 จากตารางที่ 9.3) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยและจัดเป็นลำดับที่ 8 จาก 10 ข้อ นอกจากนี้ ในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ยังพบว่า การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ (ข้อ 4.8 จากตารางที่ 9.4) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่จัดเป็นลำดับที่ 8 และ การติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ (ข้อ 4.9 จากตารางที่ 9.4) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่จัดเป็นลำดับที่ 9 ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนด้านการเสนอรายงาน พบว่า การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการรายงาน การติดตาม และ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (ข้อ 6.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 9.6) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยและจัดเป็นลำดับที่ 10 ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย จากข้อมูลที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น เป็นเรื่องยืนยันได้ว่า กรมอาชีวศึกษาควรเริ่มต้นพัฒนาระบบ ข้อมูล การควบคุม การตรวจสอบ การติดตาม การประเมินผล และการรายงานอย่างจริงจัง

4.7 ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 กลุ่ม ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม ใกล้เคียงกัน จากข้อมูลที่ค้นพบแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณและการเงิน ถูกกำหนดให้ปฏิบัติตามขั้นตอน แบบฟอร์มที่สำนักงานประมาณกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้เอง ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า การดำเนินการเสนอขอของประมาณตามขั้นตอนของระบบงบประมาณที่ สำนักงานประมาณกำหนด (ข้อ 7.1 จากตารางที่ 9.7) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและจัดเป็นลำดับที่ 1

นอกจากนี้ ในเรื่องการจัดตั้งงบประมาณ การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรรตามینگปกติต่าง ๆ จะถูกกำหนดไว้ให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กรมอาชีวศึกษากำหนด ตามนโยบายของกรม ฯ และสอดคล้องตามกรอบและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนการศึกษาของชาติ ซึ่งผลการค้นพบนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยนี้เช่นเดียวกัน ในด้านการวางแผน พบว่า การวางแผนตามนโยบายและกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและแผนการศึกษาแห่งชาติ (ข้อ 1.2 และ ข้อ 1.1 จากตารางที่ 9.1) ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 และที่ 2 ตามลำดับ นอกจากนี้ผลการวิจัยในด้านการจัดงบประมาณและการเงิน พบว่า การจัดตั้งงบประมาณจัดตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ (ข้อ 7.3 จากตารางที่ 9.7) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและจัดเป็นลำดับที่ 2 และยังพบสาเหตุประการสำคัญที่มีส่วนทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากกรมอาชีวศึกษา มีการจัดระบบการใช้ การเบิกจ่าย การติดตาม การรายงานผลการใช้งบประมาณอย่างสม่ำเสมอ และยังมีการให้คำแนะนำ ตรวจสอบด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ โดยมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข โดยกองคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดอบรมสัมมนาเป็นประจำทุกปี ด้วยสาเหตุดังกล่าว ทำให้น่าเชื่อถือได้ว่า การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณและการเงินของผู้บริหาร สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบโดยส่วนรวมทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองสถานศึกษาที่ต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ และการประสานงาน และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ปรากฏดังนี้ คือ

ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม ทั้งในภาพรวมและในด้านการบริหารงานบุคคล และการประสานงาน

ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการวางแผนและการประสานงาน

ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ ทั้งในภาพรวมและในด้านการจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ และการประสานงาน

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรมมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ กองการศึกษาอาชีพ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองวิทยาลัยเทคนิค เมื่อพิจารณาสถานภาพโดยทั่วไปของทีมงานที่ปฏิบัติงานในกองสถานศึกษาพบว่า กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ในปีการศึกษา 2534 มีจำนวนทั้งสิ้น 37 คน เป็นบุคลากรที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต่ำกว่า 26 คน คิดเป็นร้อยละ 70 สำหรับกองการศึกษาอาชีพมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 25 คน เป็นบุคลากรที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต่ำกว่า 22 คน คิดเป็นร้อยละ 88 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 38 คน เป็นบุคลากรที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 และมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต่ำกว่า 37 คน คิดเป็นร้อยละ 97.4 และกองวิทยาลัยเทคนิคมีจำนวนทั้งสิ้น 39 คน มีบุคลากรที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต่ำกว่า 35 คน คิดเป็นร้อยละ 89.7 จากอัตราส่วนดังกล่าวจะเห็นได้ว่าทีมงานของผู้ปฏิบัติงานของกองวิทยาลัยเกษตรกรรมเป็นบุคลากรที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มากกว่ากองอื่น ๆ สูงถึงร้อยละ 30 นอกจากนี้ยังค้นพบว่า เป็นกองสถานศึกษาหน่วยงานเดียวที่จัดให้มีการประชุมสัมมนาพัฒนาองค์การ (O.D.= Organization Development) โดยมีจุดมุ่งหมายของการสัมมนาเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขององค์การให้ดีกว่าเดิม Richard Beckhard ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การไว้ว่า

"เป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วย โครงการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (Planned Change) บังเกิดผลต่อระบบงานทั้งหมด (The Total System) เป็นการบริหารงานจากเบื้องบน (Management from the Top) มีจุดมุ่งหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ (Organization Effectiveness and Health) บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์"⁷⁷

โดยสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กองสถานศึกษาต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวม และในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยเหตุนี้ กรมอาชีวศึกษา ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานของกองสถานศึกษา เพื่อให้มีเอกภาพในการบริหารงาน

5. เมื่อจำแนกตามกลุ่มอาชีวศึกษามาศ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษามาศกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมและในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการค้นพบนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษามาศทั้ง 5 ภาค ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะ กรมอาชีวศึกษาพิจารณาให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษาและความเป็นเอกภาพทางการอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาจึง ได้กำหนดให้สถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดและกลุ่มอาชีวศึกษามาศ พ.ศ. 2533 โดยยกเลิกระเบียบกรมอาชีวศึกษามาศ พ.ศ. 2531 จากระเบียบดังกล่าว ได้กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการอาชีวศึกษามาศและคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด และกำหนดหน้าที่เอกสารเป็นเอกสารทส่งวนไวสาหรับการใชงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรับผิดชอบ ตลอดจนกำหนดให้หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่ประสานงานของ อาชีวศึกษาจังหวัดและอาชีวศึกษาภาค จึงเป็นผลให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภักดี นรัตถรักษา ที่ทำการศึกษาศภาพการบริหารงานของกลุ่ม อาชีวศึกษาภาค สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

"ในการดำเนินงานของกลุ่ม กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้มีการจัดทำแผน ปฏิบัติการเพื่อบริหารงานกลุ่ม เพราะว่า วิธีทำงานโดยใช้แผนเป็นวิธีการทำงาน อย่างมีระบบ แสดงถึงเค้าโครงและรายละเอียดในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มี ทิศทางในการทำงานอย่างแน่ชัด และเห็นสายงานต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ"⁷⁸

อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยพบข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กลุ่ม ภาคเหนือเป็นลำดับที่ 2 ภาคตะวันออกและภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นลำดับที่ 3 ทั้งสอง กลุ่ม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากัน และภาคใต้เป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณา รายด้านประกอบยังพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหาร งานบุคคล และการเสนอรายงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาที่อยู่ในกลุ่มภาคกลางอยู่ใน ทำเลที่ตั้งที่ใกล้กรมอาชีวศึกษามากกว่าทุกภาค การติดต่อสื่อสาร การรับนโยบาย การเสนอ รายงานมีความคล่องตัวมากกว่า

จากข้อมูลที่ค้นพบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยของระดับ ความคิดเห็นเป็นอันดับ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประกอบยังพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาภาคเหนือ สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในด้านการ วินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ และการจัดงบประมาณและการเงิน สอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ ภักดี นรัตถรักษา ที่ค้นพบว่า "สภาพการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษาด้านการมอบ หมายงาน และการงบประมาณกลุ่มที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ กลุ่มภาคเหนือ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ ในระดับมาก และปานกลางตามลำดับ"⁷⁹

จากข้อมูลที่ค้นพบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ภาคตะวันออก มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็นอันดับ 3 ทั้งสองกลุ่ม เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านประกอบยังพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอาชีว- ศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในด้านการประสานงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก อยู่นอกสารนเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีลักษณะและสภาพทางภูมิศาสตร์ที่ใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีการประสานงานดีกว่ากลุ่มอื่น ๆ ประเด็นการค้นพบนี้ สอดคล้องกับข้อค้นพบ ในด้านการประสานงานของการวิจัยครั้งนี้ในเรื่องการจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษา กับกลุ่มอาชีวศึกษามาศ มีความเหมาะสม (ข้อ 5.2 จากตารางที่ 9.5) ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่จัดเป็นลำดับที่ 8 แสดงให้เห็นว่าการประสานงานภายในกลุ่มอาชีวศึกษามาศ ระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษามาศ รวมทั้งการประสานงานภายในกรมอาชีวศึกษา กับกลุ่มอาชีวศึกษามาศ ยังเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้างในการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษามาศ

จากข้อมูลที่ค้นพบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ต่ำกว่าทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภักดี นรัตถรักษา ซึ่งผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า "สภาพการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษามาศได้ โดยส่วนรวมแล้ว มีการปฏิบัติต่ำกว่าทุกกลุ่มและเกือบทุกด้าน"⁸⁰ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ท่าเลที่ตั้งของสถานศึกษาในกลุ่มภาคใต้ มีข้อจำกัดทางสภาพภูมิศาสตร์ ซึ่งเป็นอุปสรรค ส่งผลต่อการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน ประการสำคัญที่สุด คือ ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือบริหารงานบุคคลของกลุ่มภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ ภักดี นรัตถรักษา ค้นพบว่า

"สภาพทางภูมิศาสตร์ของภาคใต้ สถานศึกษาค้าง ๆ ภายในกลุ่มอยู่ไกลกัน อันเป็นปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานหรือร่วมกิจกรรมหรือดำเนินการโครงการต่าง ๆ ภายในกลุ่ม จะต้องมีการเดินทางในระยะไกล ซึ่งส่งผลต่อค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ประกอบกับ กลุ่มและสถานศึกษาไม่ได้รับงบประมาณโดยเฉพาะ สำหรับดำเนินงานตามโครงการของกลุ่ม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้งบประมาณประจำปีของสถานศึกษาอย่างจำกัด เพราะถ้าใช้มากจะกระทบกระเทือนต่องบประมาณที่ใช้ สำหรับการจัดการเรียนการสอน"⁸¹

โดยสรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มอาชีวศึกษามาศ ย่อมมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาในภาพรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม กรมอาชีวศึกษาควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้บริหารในกลุ่มอาชีวศึกษามาศได้ ซึ่งพบว่าระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้พอจะสรุปได้ว่า กรมอาชีวศึกษา ได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน โดยมีการปฏิบัติในระดับมาก และให้ความสำคัญต่อการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การจัดงบประมาณและการเงิน การจัดองค์การ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ จากข้อมูลที่ค้นพบแสดงให้เห็นว่า กรมอาชีวศึกษาให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลน้อยกว่าปัจจัยการบริหารที่เป็นเงิน (Money) โดยพบว่า ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในลำดับที่ 7 เป็นลำดับสุดท้าย ในขณะที่ด้านการจัดงบประมาณและการเงินจัดเป็นลำดับที่ 3 นอกจากนี้ยังค้นพบว่า กระบวนการบริหารงานด้านการเสนอรายงาน อยู่ในลำดับที่ค่อนข้างต่ำ จัดเป็นลำดับที่ 6 ซึ่งสอดคล้องสัมพันธ์กับผลการค้นพบของ จรุงฤทธิ์ บัญญัติกษณ ที่ทำการศึกษาศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครู ซึ่งส่วนหนึ่งของการวิจัยพบว่า "ผู้จัดการโรงเรียนช่างอุตสาหกรรมมีการปฏิบัติในด้านการรายงาน อยู่ในระดับปานกลางและจัดเป็นลำดับที่ 6 ของกระบวนการบริหาร"⁸²

จากผลการค้นพบนี้ กรมอาชีวศึกษาควรทำการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบ และวิธีการในการพัฒนากระบวนการบริหารงาน ด้านการเสนอรายงานอย่างเป็นระบบ และเป็นกระบวนการโดยให้มีการติดตาม ควบคุม ประเมินผลและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสามารถเสนอรายงาน ข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารได้อย่างแท้จริง รวดเร็วถูกต้อง ทันเหตุการณ์ ควบคู่ไปกับการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของกรมอาชีวศึกษาอย่างจริงจังและให้ความสนใจ เอาใจใส่และดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ ซึ่งจะเป็นการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพขึ้นด้วย ทั้งนี้ เพราะ การพัฒนาการผลิตกำลังคนระดับกลาง สนองความต้องการตลาดแรงงาน นั้นหมายถึง ต้องมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคล การวางแผนการบริหารอาคารสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนด้านงบประมาณและการเงิน ให้ประสานสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบต่อเนื่องให้เป็นกระบวนการเดียวกัน และในท้ายที่สุดก็จะสามารถพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อให้มีขวัญกำลังใจ และเพิ่มขีดความสามารถให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ซึ่งจะเป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารงานการจัดการอาชีวศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามแผนพัฒนาอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้ ผู้วิจัยอาศัยผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นพื้นฐาน และด้วยเจตนาารมณ์ที่จะสร้างผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกลไกการบริหารงานดังกล่าว โดยมุ่งหวังให้ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ให้เป็นประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์แก่ผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษา และผู้บริหารระดับรอง ได้แก่ ระดับผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ตลอดจน เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายในกรมอาชีวศึกษา นอกจากนี้ยังรวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้ทราบข้อเท็จจริง เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องชี้หรือแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อเป็นสัญญาณเตือนให้มีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานในแต่ละด้าน ที่บุคคลหรือหน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา รวมทั้งทำการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเฉพาะกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ อายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิสถูที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา กองเจ้าสังกัด และกลุ่มอาชีวศึกษามาถนั้น มิได้มีเจตนาที่จะบ่งชี้ว่า หน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดหรือผู้บริหารกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดจะบริหารงานได้ดีกว่ากัน หากแต่ประสงค์จะศึกษาให้ละเอียดเพียงพอที่จะ ได้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งของการบริหารงาน ในแต่ละด้านแต่ละขั้นตอน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงหวังให้การบริหารการศึกษาของกรมอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะ เป็นไปได้อย่างต้อง เกิดจากความร่วมมือ และจิตสำนึกของผู้บริหารในทุกระดับ เจ้าหน้าที่ทุกคน ในหน่วยงานทุกหน่วย ที่มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณค่าในโลกอาชีพ ให้บุคคลที่ไม่มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ได้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะสร้างรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว และช่วยพัฒนาความรู้และทักษะ ให้กับบุคคลที่ประสงค์จะยกฐานะความเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ให้ดีขึ้น สิ่งสำคัญคือ ช่วยให้การศึกษาระดับสูงเหล่านั้นเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยเหลือสังคมและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติ โดยส่วนรวม ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเป็นประเด็นดังต่อไปนี้ คือ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษา ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาระดับหัวหน้างานขึ้นไป และเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน ระดับกองในกรมอาชีวศึกษา ทั้งกองสถานศึกษาและกองสนับสนุนได้ใช้ประโยชน์จากการวิจัย ดังนี้คือ

1.1 ด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย และยังพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมของด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล และรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับน้อย ซึ่งต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ รองลงมาได้แก่ กลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และ ตั้งแต่ 5 - 10 ปี เป็นลำดับสุดท้าย

รวมทั้งผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัด ผลการวิจัยยังพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม และกองการศึกษาอาชีวฯ จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานด้านการจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลของกรมอาชีวศึกษาอยู่ในระดับที่ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในอีกระดับหนึ่ง โดยกรมอาชีวศึกษา จะต้องเร่งพัฒนาการบริหารงานบุคคลของกรมอาชีวศึกษา ทั้งระบบและทั้งโครงสร้าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าไว้ให้ได้ ในขณะที่ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลสิ้น (29 มิถุนายน พ.ศ. 2535) ผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็นว่าการปฏิบัติตามกระบวนการบริหาร ในด้านการจัดวางตัวบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือการบริหารงานบุคคล ในเรื่องการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจอยู่ในระดับ น้อยและจัดเป็นลำดับที่ 10 (ลำดับสุดท้าย) ซึ่งตรงข้ามกับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็น ว่าเรื่องที่กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติได้แก่ เรื่องการสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้ง บุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาก็มีความเห็น ว่า การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจไว้เป็นลำดับที่ 9 ใกล้เคียงกัน

ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาจะต้องแสดงบทบาทที่ชัดเจนในการส่งเสริม สนับสนุนให้ หน่วยงาน ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารงานบุคคล มีความเข้มแข็งและมี ศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลได้อย่างแท้จริง โดยเพิ่มบทบาทในการ จูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ รวมทั้งการสับเปลี่ยน โยกย้าย และแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการให้บริการคำ แนะนำ คำชี้แจงและให้ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งกรมอาชีวศึกษาอาจแต่งตั้งในรูป ของคณะกรรมการ โดยมีตัวแทนจากทุกหน่วยงานและจากสถานศึกษา เพื่อช่วยดูแลรับผิดชอบ ในการศึกษาข้อมูล ในการนำผลจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ รวมทั้งทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้ ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นพื้นฐาน เพื่อเสนอแนะต่อกรมอาชีวศึกษา ในการพัฒนากระบวนการ บริหารงานบุคคลในทุก ๆ ขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการเสนอรายงาน

ผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็น ว่า กรมอาชีวศึกษามี การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ในด้านการเสนอรายงาน แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย กลับ พบว่า กรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ด้านการการเสนอรายงาน เป็นลำดับที่ 6 และยังพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาในภาพรวมของ ด้านการเสนอรายงานและรายชื่อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับน้อย ซึ่งต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กรมอาชีวศึกษาควรพัฒนาศูนย์ข้อมูลให้มีประสิทธิภาพอย่าง จริงจัง เพื่อเป็นเครื่องมือในการเพิ่มศักยภาพของการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาในทุกด้าน เร่งพัฒนาระบบการจัดการข้อมูล และการประสานประโยชน์ในการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงใน อนาคต นอกจากนี้ กรมอาชีวศึกษาควรสร้างกลไกหรือสื่อกลาง โดยจัดพิมพ์วารสารอาชีวศึกษา หรือสิ่งพิมพ์ เพื่อการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารสาระความรู้ ข้อมูล งานวิจัยและอื่น ๆ ได้อย่างทั่วถึงทุกสถานศึกษา ทุกจังหวัด และทุกภูมิภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ด้านการประสานงาน

ผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า กรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ในด้านการประสานงาน แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น จากมากไปหาน้อยจัดเป็นลำดับที่ 5 และยังพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาในภาพรวมของ ด้านการเสนอรายงานและรายชื่อทุกข้อ ต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และเรื่องที่ผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การจัดระบบการประสานงานระหว่าง หน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษา และระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษา กับกลุ่มอาชีว- ศึกษาภาค มีความเหมาะสม การประชาสัมพันธ์กิจการงานของกรมอาชีวศึกษาให้ประชาชน ได้ ทราบอย่างแพร่หลาย และ การแจ้งข่าวสารและความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาให้สถานศึกษา ทราบโดยทั่วถึง

รวมทั้งผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่ม กองเจ้าสังกัด ผลการวิจัยยังพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการประสานงาน โดย กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองการศึกษาอาชีพ และกองวิทยาลัยเทคนิคมีระดับ ความคิดเห็นต่ำที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหาร ระดับกองของกรมอาชีวศึกษาควรให้ความสนใจอย่างจริงจัง ในการยอมรับและค้นหาว่าอะไรคือ ปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารงานด้านการประสานงาน และมีความตั้งใจจริงที่จะขจัดปัญหา อุปสรรคเหล่านั้นอย่างต่อเนื่อง โดยจัดการประชุมสัมมนา เพื่อหารูปแบบและแนวทางในการ พัฒนาระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษา กับกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ซึ่งกำหนดเป็นมาตรการ แนวทางปฏิบัติให้เอื้อต่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและ นอกจากนี้ยัง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นในเรื่อง การสร้างความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐกับภาคเอกชนมีการปฏิบัติต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า กรม อาชีวศึกษาควรขยายผลความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนให้กว้างขวางแพร่หลาย ครอบคลุมสถานศึกษาให้มากขึ้น

1.4 ด้านการจัดองค์การ

ผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า กรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ในด้านการจัดองค์การ แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น จากมากไปหาน้อยจัด เป็นลำดับที่ 4 และยังพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาในภาพรวมของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการจัดองค์การและรายชื่อทุกข้อ ต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และเรื่องที่ผู้บริหารในกรมนาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงาน สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร บรรยากาศในการทำงาน (แสง เสียงและอุณหภูมิ) เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม รวมทั้งผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มวุฒิสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มกองเจ้าสังกัด ผลการวิจัยยังพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการจัดองค์การ โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่า กลุ่มกองวิทยาลัยเทคนิค จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กรมนาชีวศึกษาควรมีการวางแผนบริหารอาคารสถานที่และจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบ โดยปรับปรุง พัฒนาสถานที่ สิ่งแวดล้อม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และการนำอุปกรณ์ เทคโนโลยีมาใช้ในงานสำนักงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว โดยให้มีเอกสารและขั้นตอนน้อยที่สุด

1.5 ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน

ผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า กรมนาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ในด้านการจัดงบประมาณและการเงิน แม้จะอยู่ในระดับมากและจัดเป็นลำดับที่ 3 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มวุฒิสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการจัดงบประมาณและการเงิน โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารโดยส่วนรวมพบว่า เรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำสุด ได้แก่ การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนา มีสัดส่วนที่เหมาะสม และการจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษมีความเหมาะสมในการดำเนินการ ค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ในการจัดสรรงบประมาณแก่สถานศึกษา กรมนาชีวศึกษาควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับปริมาณงานด้านโครงการพิเศษหรืองานพิเศษอื่น ๆ ที่สนองตามนโยบาย

1.6 ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก

ผลการวิจัย ได้ค้นพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า กรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก จะอยู่ในระดับมากและจัดเป็นลำดับที่ 2 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค และเมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโดยส่วนรวมแล้วพบว่า เรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำสุด ได้แก่ การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ และการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ ค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กรมอาชีวศึกษาควรเพิ่มบทบาทการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ให้เหมาะสมสอดคล้องกับแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันเป็นโลกแห่งข่าวสาร ข้อมูลและมีความก้าวหน้าในเรื่อง เครื่องมือสื่อสาร ดังนั้น จึงควรปรับปรุงบทบาทในการควบคุม ตรวจสอบและการติดตามผล การปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ ให้ทันต่อสถานการณ์

1.7 ด้านการวางแผน

ผลการวิจัย ได้ค้นพบว่า กรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากและเป็นลำดับแรก ซึ่งเป็นเรื่องดีที่กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งในภาครัฐที่ทำหน้าที่กุมบังเหียนของการจัดการอาชีวศึกษา ได้มีการบริหารการศึกษาด้านอาชีพของชาติอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผลการวิจัยส่วนหนึ่งค้นพบว่า เรื่องที่กรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติในด้านการวางแผนต่ำสุด คือ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา มีความเห็นว่า อยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มกองเจ้าสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการวางแผน โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีระดับความคิดเห็นสูงกว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ข้อค้นพบนี้แสดงว่า กรมอาชีวศึกษาควรสนับสนุน เสริมสร้าง ให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการวางแผนมีระบบและการจัดการข้อมูลที่ดี ซึ่งการวางแผนที่ดีจะต้องมีระบบข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ การขาดข้อมูลทำให้การวางแผนในอนาคตเป็นไปอย่างไม่รัดกุม และทำให้มีการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ผิดพลาด สาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหานี้ อาจเป็นผลพวงจากระบบการติดตามประเมินผลไม่ดีพอ ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงควรจัดให้หน่วยงานระดับกองจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี ตลอดจน แผนรวมระดับกรม ซึ่งจะเป็นแผนแม่บทให้สถานศึกษา และให้มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นกระบวนการ ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่ได้จากการประเมิน จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนที่เฉพาะเจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ ควรสร้างระบบการประสานงาน ระหว่างการวางแผนและการจัดสรรงบประมาณ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัย และการสร้างงานวิจัยที่จะนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและบริหารแผน ให้ได้ตามเป้าประสงค์ เพื่อความสัมฤทธิ์ผลในการผลิตกำลังคน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิตอาชีวศึกษา

นอกจากนี้ กรมอาชีวศึกษาควรให้เพิ่ม โอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ให้มากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้มีการนำปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา มาเป็นพื้นฐานประกอบในการพิจารณากำหนดกรอบนโยบาย

2. ข้อเสนอแนะทั่วไป

2.1 ผลการวิจัย ค้นพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดกองสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาแตกต่างกัน จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า บัณฑิตและองค์ประกอบของการบริหารงานของกองสถานศึกษา ทั้ง 4 กอง ได้แก่ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ ต่างมีศักยภาพในการบริหารงานแตกต่างกัน ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาควรมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาอย่างมีเอกภาพ

2.2 ผลการวิจัยค้นพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่า การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษาที่จัดให้มีหน่วยงานระดับกองขึ้น เพื่อดูแลการจัดการศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ โดยแบ่งแยกความรับผิดชอบกำกับ ดูแลสถานศึกษาออกจากกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาใช้ชื่อหน่วยงานว่า "กองการศึกษาอาชีพ" เป็นเรื่องที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้สนองตอบต่อนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการอาชีวศึกษาอีกระดับหนึ่งด้วย กรมอาชีวศึกษาจึงควรเร่งดำเนินการหรือพยายามผลักดันให้เป็นหน่วยงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2.3 ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม อาชีวศึกษามหาภาคได้ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งในภาพรวมและในด้าน ต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า กรมอาชีวศึกษาควรให้ความสนใจและ เอาใจใส่ต่อการผู้บริหารสถานศึกษาและครู อาจารย์ ที่อยู่ในภูมิภาค ในกลุ่มอาชีวศึกษามหาภาค ได้ เป็นกรณีพิเศษ กว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคล

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลจากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้ง ต่อไป ดังนี้

3.1 การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา เฉพาะด้าน คือ ศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัด องค์กร การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน เพื่อเจาะลึกในราย ละเอียดของแต่ละกระบวนการ

3.2 การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา เฉพาะกองใดกองหนึ่ง เพื่อปรับปรุง พัฒนางานของแต่ละกอง โดยใช้แบบสอบถามและวิธีการ อื่นในการเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตด้วยตนเอง ควรให้ ครอบคลุมประชากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน และทำการเปรียบ เที่ยงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารระหว่าง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่อีกด้วย

3.3 การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในกรมอาชีวศึกษา เพื่อศึกษา ปัญหาและความต้องการของบุคลากร ในระดับต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในกรมอาชีวศึกษา เพื่อนำ ข้อมูลมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ทั้งระบบ และต่อเนื่อง

3.4 การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ กรมอาชีวศึกษาจากผลที่ได้ศึกษาวิจัยแล้ว เพื่อนำผลที่ได้ปรับปรุงประสิทธิภาพผู้บริหารของ กรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู, (กรุงเทพมหานคร : กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ, 2523), หน้า 149.

² กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 2533, 2534, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535), หน้า 74.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 76.

⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 75.

⁵ บรรณานุกรม คำพรรณ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 159.

⁶ ภิญญพร วัฒนเจริญ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 159.

⁷ กรมอาชีวศึกษา, แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ. 2535 - 2539) ของกรมอาชีวศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา ศพอ. 2535), หน้า 5. (อัคราเน)

⁸ บรรณานุกรม คำพรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ.

⁹สุรัชย์ เทียนขาว, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในส่วนภูมิภาค," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 108 - 109.

¹⁰ชัชวาลย์ รัตนานิคม, "ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533), หน้า 223.

¹¹จรูญศรี บัญดาลักษณ์, "การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา งานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533), หน้า ข.

¹²บรรเลง คำพรรณ, "สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 160.

¹³สุรัชย์ เทียนขาว, "สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

¹⁴นิรัตน์ พันธศรี, "กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527), บทคัดย่อ.

¹⁵ชัชวาลย์ รัตนานิคม, "สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 197.

¹⁶ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, "พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 12," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530), หน้า 133 - 135.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁷ วิทยุ โสธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2530), หน้า 72.

¹⁸ กรมอาชีวศึกษา, แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมอาชีวศึกษา, หน้า 44. (อัครสำเน)

¹⁹ กรมอาชีวศึกษา, รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างวันที่ 15 - 22 ตุลาคม 2533 (ลำปาง : วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง, 2533), หน้า 1 - 1. (อัครสำเน)

²⁰ สุวิมล นาคเหล็ก, "ความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษา เกี่ยวกับปัญหา การวางแผนปฏิบัติการประจำปีของวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย นเรศวร, 2535), หน้า จ.

²¹ กรมอาชีวศึกษา, โครงการประชุมสัมมนาผู้บริหาร ระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ประจำปี 2535 (กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่, 2535), หน้า 1. (อัครสำเน)

²² สุวิมล นาคเหล็ก, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า ฉ.

²³ กรมอาชีวศึกษา, แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมอาชีวศึกษา, หน้า 13. (อัครสำเน)

²⁴ พันส์ หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 24.

²⁵ วิจิตร ศรีสอ้าน, "กระบวนการและทรัพยากรบริหาร," ในเอกสารการสอน ชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533), หน้า 96.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁶ ชัชวาลย์ รัตนานิกม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 199.

²⁷ เรื่องเดียวกัน.

²⁸ บรรเลง คำพรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 162.

²⁹ ชัชวาลย์ รัตนานิกม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 199.

³⁰ ชีร์ศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 97.

³¹ จริญญา วัฒนาอักษร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า ข.

³² พันส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 24.

³³ ภิญาญ สาร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 137 - 138.

³⁴ บรรเลง คำพรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 162.

³⁵ ชัยรัตน์ สุนทรโร, "การจัดองค์การบริหารการศึกษา," สารพัฒนาหลักสูตร 28 (เมษายน 2527- พฤษภาคม 2527), หน้า 42.

³⁶ เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 1.

³⁷ บรรเลง คำพรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 163.

³⁸ Patricia Cain Smith, L.M. Kendall, and C.L. Hulin.

The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement (Chicago : Rand Mc Nally, 1969), p. 160.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 39 เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา, หน้า 3.
- 40 จรูญศรี บัญดาลักษณ์, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า ข.
- 41 กมล ชูทรัพย์, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ผดุงพิทยา, 2516), หน้า 291.
- 42 เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา, หน้า 3.
- 43 บรรเลง คำพรรณ, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 164.
- 44 พรพินล เขียรไพสิฐ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนกลาง," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 116.
- 45 ภิญไฉ สาธร, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 138.
- 46 อมร เสือคำ, "การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช," (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531), หน้า 60.
- 47 สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษา พยาบาลในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า จ.
- 48 จรูญศรี บัญดาลักษณ์, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 116.

49 เมธี ปิลันธนานนท์, "ภาวะผู้นำของนักบริหารอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ในทศวรรษหน้า," ในเอกสารกรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484 - 2534 (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534), หน้า 62.

50 อีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 89.

51 เมธี ปิลันธนานนท์, "ภาวะผู้นำของนักบริหารอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ในทศวรรษหน้า," ในเอกสารกรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484 - 2534, หน้า 62.

52 เรื่องเดียวกัน, หน้า 63.

53 บรรเลง คำพรรณ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 166.

54 อีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, บทคัดย่อ.

55 จริญญา นัยลักษณ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 171.

56 ศิรินาม เม่งช่วย, "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522), บทคัดย่อ.

57 ชัชวาลย์ รัตนานิคม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 215.

58 อีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 104 - 105.

59 จริญญา นัยลักษณ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 172.

60 เสริมสุข สุวรรณกิจ, "กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531), บทคัดย่อ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

^{๐1}ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 105.

^{๐1}กองวิชาการบริหารงานบุคคล, หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหาร
ในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพมหานคร
: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530), หน้า 1.

^{๐2}พิรันธ์ ชูแก้ว, "ความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร
การศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533), บทคัดย่อ.

^{๐3}มาลี วิชญกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนา
บุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า ง - จ.

^{๐4}เมธี บิลันธนาภรณ์, "บุคลากรอาชีวศึกษาที่ต้องเอาใจใส่และเชิดชู," ใน
เอกสารการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา กองการศึกษาอาชีว (ระยอง : กองการศึกษาอาชีว,
2536), หน้า F - 3.

^{๐5}ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 106.

^{๐๖}จตุศรี บัณฑลक्षण, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 172.

^{๐7}ชัชวาลย์ รัตนานิคม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 215.

^{๐8}กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 2533, 2534, หน้า 80.

^{๐9}กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 2535, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, 2535), หน้า 77.

⁷⁰ กองการศึกษาอาชีพ, เอกสารการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กองการศึกษาอาชีพ (สงขลา : วิทยาลัยการอาชีพหลวงประจักษ์ราชนิกุล, หน้า D - 1.

⁷¹ กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 2533, 2534, หน้า 74.

⁷² เรื่องเดียวกัน.

⁷³ กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 2533, 2534, หน้า 58.

⁷⁴ เรื่องเดียวกัน.

⁷⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 74.

⁷⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 75.

⁷⁷ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม, "แนวคิดในการพัฒนาองค์การ" ใน เอกสารการ
สัมมนา ข้าราชการและลูกจ้าง กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ตามหลักสูตร พัฒนาองค์การ
(เพชรบุรี : กองวิทยาลัยเกษตรกรรม, 2535), หน้า 35. (อัดสำเนา)

⁷⁸ ภัคดี นรัตถรักษา, "สภาพการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษามาก สังกัด
กรมอาชีวศึกษา," ใน รายงานการวิจัย (พิษณุโลก : วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก, 2534),
หน้า 70 - 72. (อัดสำเนา)

⁷⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 72.

⁸⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 105.

⁸¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 70.

⁸² จรูญศรี บัญญัติเกษม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 186.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กมล ชูทรัพย์. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ผดุงพิทยา, 2516.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล
สำหรับข้าราชการครู, กรุงเทพมหานคร : กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ,
2523.

จรรยา เพิ่มทรัพย์. "บทบาทในการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอ เขตการศึกษา 12," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2525.

จรูญศรี บัญชาลักษณ์. "การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร,"
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สาขาการบริหารอาชีวศึกษา งานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533.

จินตนา อัตนวานิช. "กระบวนการบริหารและแบบบรรยายภาคองค์การ ในสถานศึกษาของ
กองทัพบก," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.

เจียมจิต เฟื้อกศรี. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
คณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา,"
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (คหกรรมศาสตร์ศึกษา) สาขาคหกรรมศาสตร์
ศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.

ชัชวาลย์ รัตนานิคม. "ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชัยรัตน์ สุนทรโร. "การจําดองคํการบริหารการศึกษาร," สารพัฒนาหลักสูตร 28
(เมษายน 2527- พฤษภาคม 2527)

ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์. "พฤติกรรมกรบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
เขตการศึกษา 12," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530.

ธำรง บัวศรี. "นักบริหารกับการวางแผนการศึกษา," ประมวลบทความการวางแผน
การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2513.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อนงค์ศิลป์
การพิมพ์, 2529.

นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
พิมพ์เศส, 2523.

นิรัตน์ พันธศรี. "กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527.

ประนอม บุญเนา. "กระบวนการตัดสินใจสั่งการในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ในส่วนกลาง," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ประมวล เสนาฤทธิ์. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา,
2526.

บรรจง ชูสกุลชาติ. รวมบทความทางวิชาการ (พ.ศ. 2530 - 2533). กรุงเทพมหานคร :
วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2533.

บรรเลง คำพรรณ. "ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อาจารย์ เกี่ยวกับกระบวนการ
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้," วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

บุญธรรม กิจปรีชาบริสุทธ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม. กรุงเทพมหานคร :
การพิมพ์พระนคร, 2527.

ประมวล เสนาฤทธิ์. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา,
2526.

พนัส หันนาคินทร์. การมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนต, 2524.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัดนาพานิช, 2524.

พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนก
การพิมพ์, 2528.

พรพิมล เตียรไพสิฐ. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการ
บริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในส่วนกลาง," วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

พิรัตน์ ชูแก้ว. "ความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2531.
- ภิญญพร วัฒนเจริญ. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519.
- ภักดี นรัตถรักษา. "สภาพการบริหารงานของกลุ่มอาชีวศึกษภาค สังกัดกรมอาชีวศึกษา," ในรายงานการวิจัย. พิษณุโลก : วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก, 2534. (อัครสำเนา)
- บุญ พงุทธิวิทยาการ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา, 2517.
- มาลี วิชญกุล. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษาด้านบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- เมธี ปลัณธานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529.
- เมธี ปลัณธานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, 2525.
- เมธี ปลัณธานนท์. "บุคลากรอาชีวศึกษาที่ต้องเอาใจใส่และเชิดชู," ในเอกสารการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา กองการศึกษาอาชีพ (ระยอง : กองการศึกษาอาชีพ, 2536.
- เมธี ปลัณธานนท์. "ภาวะผู้นำของนักบริหารอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ในทศวรรษหน้า," ในเอกสารกรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484 - 2534. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยาใจ อุ่นจิตต์. "พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์
ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2520.

รังสฤษฎ์ ศรีวิชัย. "พฤติกรรมการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 11," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

วโรภาส ศรีพันธุ์. "การวางแผนปฏิบัติการในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2531.

วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.
สมุทรปราการ : โรงพิมพ์เกษียรการพิมพ์, 2521.

วิจิตร ศรีสอาน. "กระบวนการและทรัพยากรบริหาร," เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและ
ระบบบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
2533.

วิชาการบริหารงานบุคคล, กอง. หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

วิทยาลัยเกษตรกรรม, กอง. "แนวคิดในการพัฒนาองค์การ," ในเอกสารการสัมมนา
ข้าราชการและลูกจ้าง กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ตามหลักสูตร พัฒนาองค์การ.
เพชรบุรี : กองวิทยาลัยเกษตรกรรม, 2535.

วีรนาถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์. การจัดองค์การและการบริหาร.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาศึกษา, กระทรวง. นโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539). (อัครสาเนา)

ศิรินาม เม่งช่วย. "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.

สมพงษ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมพงษ์ เกษมสิน. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สุกัญญา ดิยะสุวรรณ. "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สุธีระ ทานตวนิช. การบริหารการศึกษา. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2521.

สุรัชัย เทียนขาว. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในส่วน ภูมิภาค," วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. "การตัดสินใจ," เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1 - 5. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลใน ประเทศไทย," วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุวิมล นาคเหล็ก. "ความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษา เกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535.

เสริมสุข สุวรรณกิจ. "กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.

อมร เลือคำ. "การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.

อมเรศ คีลาอ่อน. "แนวโน้มเศรษฐกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในทศวรรษหน้า," สรุปผลการสัมมนา กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการผลิตและการใช้กำลังคนระดับอาชีวะและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2534.

อาชีวศึกษา, กรม. กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484 - 2534. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534.

อาชีวศึกษา, กรม. แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา (ศพอ.), 2530. (อัดสำเนา)

อาชีวศึกษา, กรม. แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา (ศพอ.), 2535. (อัดสำเนา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา, กรม. แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่สาม ส่วนที่1 และส่วนที่2. กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2535.

อาชีวศึกษา, กรม. รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างวันที่ 15 - 22 ตุลาคม 2533. ลำปาง : วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง, 2533. (อัคราเน)

อาชีวศึกษา, กรม. สถิติอาชีวศึกษา 2533, 2534. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2535.

อาชีวศึกษา, กรม. สถิติอาชีวศึกษา 2535. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2536.

อาชีวศึกษา, กรม. เอกสารประกอบการพิจารณาขอแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2534. (อัคราเน)

อาชีวศึกษา, กรม. โครงการประชุมสัมมนาผู้บริหาร ระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ประจำปี 2535. กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่, 2535. (อัคราเน)

เอกชัย ทีสุภพันธ์. หลักบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : องค์กรศิลปการพิมพ์, 2527.

American Association of School Administrators. Staff Relations in School Administration. Washington D.C. : The Association, 1955.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. 2nd. ed., New York : Maximillan Publishing Co., Inc., 1976.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Dale, Beach S. Personnel : The Management People at Work 2nd ed;
New York : The Macmillan Company, 1965.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management 3rd ed;
Tokyo : Mc Graw-Hill Kagakusha, 1971.

Gregg, Rusell T. "The Administrative Process" in Campbell, Ronald F.,
and Gregg, Russell T. Eds. Administrative Behavior in
Education,

Gulick, Luther and Lyndall, Urwick. "Notes on the Theory of
Organization" Papers on the Science of Administration.
New York, Institute of Public Administration, Columbia
University, 1936.

Harris, Chester W. Encyclopedea of Educational Research. 3rd
New York : Macmillan, 1960.

Hicks, Herbert G. The Management of Organizations. New York :
Mc Graw Hill, 1967.

Nigro, Felix A. Public Personnel Administration 3rd ed; New York :
Harper & Row Publisher, 1973.

Smith, Patricia Cain. L.M. Kendall, and C.L. Hulin. The Measurement
of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago : Rand
Mc Nally, 1969.

Sears, Jesse B. The Nature of the administration Process. New York :
Mc Graw-Hill Book, 1950.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18
แสดงรายชื่อสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษากาตกลาง

ที่	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	กองวิทยาลัยเทคนิค	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	กองการศึกษาอาชีว
1	ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร	วิทยาลัยเทคนิคดงสัก	วิทยาลัยนิตยภัชการเขตนม	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา
2	วิทยาลัยเกษตรกรรมราชบุรี	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	วิทยาลัยนิตยภัชการธนบุรี	วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง
3	วิทยาลัยเกษตรกรรมเพชรบุรี	วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	วิทยาลัยนิตยภัชการบางนา	วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ
4	วิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี	วิทยาลัยเทคนิคบุรี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
5	วิทยาลัยเกษตรกรรมกาญจนบุรี	วิทยาลัยเทคนิคตราขลุ่ย	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี
6		วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมล่อ	วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี
7		วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	วิทยาลัยอินทราชัย	วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส
8		วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ	วิทยาลัยการอาชีวศึกษาเมือง
9		วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม	วิทยาลัยการอาชีวศึกษานครปฐม
10		วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี	วิทยาลัยการอาชีวศึกษากาญจนบุรี
11		วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	วิทยาลัยการอาชีวศึกษาวิจิตร
12		วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี	
13		วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี		
14		วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี		
15		วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม		
16		วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม		
รวม		45	แห่ง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19
แสดงรายชื่อสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษามหาภาค

ที่	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	กองวิทยาลัยเทคนิค	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	กองการศึกษอาชีว
1	วิทยาลัยเกษตรกรรมเราราชวาส	วิทยาลัยเทคนิคยะลา	วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี	วิทยาลัยสารพัดช่างเราราชวาส
2	วิทยาลัยเกษตรกรรมสตูล	วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา	วิทยาลัยสารพัดช่างสงขลา
3	วิทยาลัยเกษตรกรรมสงขลา	วิทยาลัยเทคนิคเราราชวาส	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	วิทยาลัยสารพัดช่างตรัง
4	วิทยาลัยเกษตรกรรมพัทลุง	วิทยาลัยเทคนิคสตูล	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	วิทยาลัยสารพัดช่างพัทลุง
5	วิทยาลัยเกษตรกรรมระนอง	วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต	วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช
6	วิทยาลัยเกษตรกรรมสุราษฎร์ธานี	วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช	วิทยาลัยสารพัดช่างชุมพร
7	วิทยาลัยเกษตรกรรมชุมพร	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช	วิทยาลัยการอาชีวศึกษาตรัง
8	วิทยาลัยเกษตรกรรมตรัง	วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต		วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปัตตานี
9	วิทยาลัยเกษตรกรรมกระบี่	วิทยาลัยเทคนิคชุมพร		วิทยาลัยการอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
10	วิทยาลัยเกษตรกรรมพังงา	วิทยาลัยเทคนิคตรัง		วิทยาลัยการอาชีวศึกษาหลวงพระธาตุ-ราชบุรีนิกร
11	วิทยาลัยประมงสงขลาติณสุลาแท้	วิทยาลัยเทคนิคกระบี่		
12	วิทยาลัยเกษตรกรรมนครศรีธรรมราช	วิทยาลัยเทคนิคพังงา		
13		วิทยาลัยเทคนิคระนอง		
14		วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่		
15		ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวศึกษากรมและ - การต่อเรือนครศรีธรรมราช		
	รวม	43 แห่ง		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20
แสดงรายชื่อสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	กองวิทยาลัยเทคนิค	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	กองการศึกษาอาชีวศึกษา
1	วิทยาลัยเกษตรกรรมลพบุรี	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	วิทยาลัยสารพัดช่างลพบุรี
2	วิทยาลัยเกษตรกรรมสิงห์บุรี	วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง	วิทยาลัยอาชีวศึกษานเรนทร์ศรีอยุธยา	วิทยาลัยสารพัดช่างลพบุรี
3	วิทยาลัยเกษตรกรรมชัยนาท	วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาระบบทวิ	วิทยาลัยการอาชีวศึกษาระบบทวิ
4	วิทยาลัยเกษตรกรรมอุทัยธานี	วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา	วิทยาลัยอาชีวศึกษาจะเข้	วิทยาลัยการอาชีวศึกษาระบบทวิ
5	วิทยาลัยเกษตรกรรมฉะเชิงเทรา	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาจะเข้	วิทยาลัยการอาชีวศึกษาระบบทวิ
6	วิทยาลัยเกษตรกรรมปราจีนบุรี	วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท	วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	
7	วิทยาลัยเกษตรกรรมลพบุรี	วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา		
8		วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี		
9		วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี		
10		วิทยาลัยเทคนิคลี้ดทับ		
11		วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี		
12		วิทยาลัยเทคนิคระยอง		
13		วิทยาลัยเทคนิคตราด		
14		วิทยาลัยเทคนิคนครนายก		
15		วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงศรีอยุธยา		
16		วิทยาลัยการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา		
17		วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี		
	รวม	33 แห่ง		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21
แสดงรายชื่อสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษานานาชาติ

ที่	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	กองวิทยาลัยเทคนิค	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	กองการศึกษาอาชีพ
1	วิทยาลัยเกษตรกรรมนครสวรรค์	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก	วิทยาลัยพิษณุโลก	วิทยาลัยการอาชีพแม่ฮ่องสอน
2	วิทยาลัยเกษตรกรรมพิจิตร	วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก	วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่
3	วิทยาลัยเกษตรกรรมกำแพงเพชร	วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์	วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง
4	วิทยาลัยเกษตรกรรมสุโขทัย	วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์	วิทยาลัยสารพัดช่างนิจิตร
5	วิทยาลัยเกษตรกรรมตาก	วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย	วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์
6	วิทยาลัยเกษตรกรรมเพชรบูรณ์	วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
7	วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงใหม่	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย
8	วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงใหม่	วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	
9	วิทยาลัยเกษตรกรรมแพร่	วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง	
10	วิทยาลัยเกษตรกรรมลำปาง	วิทยาลัยเทคนิคลำปาง	วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่	
11	ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพเกษตรกรรม- พะเยา	วิทยาลัยเทคนิคลำปาง		
12		วิทยาลัยเทคนิคแพร่		
13		วิทยาลัยเทคนิคปาน		
14		วิทยาลัยเทคนิคพะเยา		
	รวม	41	แห่ง	

ตารางที่ 22
แสดงรายชื่อสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษานาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	กองวิทยาลัยเทคนิค	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	กองการศึกษาอาชีว
1	วิทยาลัยเกษตรกรรมอุดรธานี	วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี	วิทยาลัยการอาชีวศึกษามุกดาหาร
2	วิทยาลัยเกษตรกรรมขอนแก่น	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี
3	วิทยาลัยเกษตรกรรมอุบลราชธานี	วิทยาลัยเทคนิคเลย	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานี
4	วิทยาลัยเกษตรกรรมยโสธร	วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์
5	วิทยาลัยเกษตรกรรมร้อยเอ็ด	วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	วิทยาลัยสารพัดช่างนครพนม
6	วิทยาลัยเกษตรกรรมมหาสารคาม	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม	วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา
7	วิทยาลัยเกษตรกรรมนครพนม	วิทยาลัยเทคนิคยโสธร	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	วิทยาลัยสารพัดช่างศรีสะเกษ
8	วิทยาลัยเกษตรกรรมนครราชสีมา	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์
9	วิทยาลัยเกษตรกรรมชัยภูมิ	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม		วิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ
10	วิทยาลัยเกษตรกรรมบุรีรัมย์	วิทยาลัยเทคนิคนครพนม		วิทยาลัยการอาชีวศึกษาขอนแก่น
11	วิทยาลัยเกษตรกรรมศรีสะเกษ	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์		วิทยาลัยการอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
12		วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา		วิทยาลัยการอาชีวศึกษาศรีสะเกษ
13		วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ		
14		วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์		
15		วิทยาลัยสุรินทร์		
16		วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ		
17		ศูนย์ฝึกวิชาชีพนุดตาสาทรกรรมและ- การต่อเรือหนองคาย		

รวม 48 แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะกรรมาศร่วตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 34 /2535

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการนิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางจิตราพร กาญจนณิบุลย์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางจิตราพร กาญจนณิบุลย์ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการ
วิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | |
| ดร. รวีวรรณ อีระตระกูล | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ |
| ดร. ศิริพรพรหม ชุมชุม | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ดร. เตือนเจตต์ จิตต์อารี | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 2. คณะกรรมการนิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ | |
| ดร. รวีวรรณ อีระตระกูล | ประธานกรรมการ |
| ดร. ศิริพรพรหม ชุมชุม | กรรมการ |
| ดร. เตือนเจตต์ จิตต์อารี | กรรมการ |
| ผศ. ประเวณี ไกรแจ่มจันทร์ | กรรมการ |
| ดร. รัชนี พวามมาลี | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ ถึงน้นไป

สั่ง ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535

(Handwritten signature)



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ของประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2535

1. นางจิตราพร กาญจนทิพย์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา" โดยมี คร.รวิวรรณ ชินะตระกูล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ คร.ศิริพรรณ ชุมนุช และ คร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระบบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน 2535

(นายบุญวัฒน์ อัทธู)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทบ 1504.7/ ๒4



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๔ เมษายน 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการมหาวิทยาลัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
 2. รายชื่อสถานศึกษา
 3. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางจิตราพร ภาณุจนพิบูลย์ เป็นนักศึกษาลูกศิษย์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของมหาวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา" ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ 2535 พ.ศ 2535

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิไลเตนาแอง)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ
นางจิตราพร ภาพจนนิบูลย์

- | | |
|---|--|
| 1. ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร | 2. วิทยาลัยเกษตรกรรมราชบุรี |
| 3. วิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี | 4. วิทยาลัยเกษตรกรรมกาญจนบุรี |
| 5. วิทยาลัยเกษตรกรรมนครราชสีมา | 6. วิทยาลัยเกษตรกรรมนครศรีธรรมราช |
| 7. วิทยาลัยเกษตรกรรมสงขลา | 8. วิทยาลัยเกษตรกรรมชุมพร |
| 9. วิทยาลัยเกษตรกรรมตรัง | 10. วิทยาลัยเกษตรกรรมกระบี่ |
| 11. วิทยาลัยเกษตรกรรมพังงา | 12. วิทยาลัยเกษตรกรรมระนอง |
| 13. วิทยาลัยประมงสงขลาติดสุสานนท์ | 14. วิทยาลัยเกษตรกรรมลพบุรี |
| 15. วิทยาลัยเกษตรกรรมชัยนาท | 16. วิทยาลัยเกษตรกรรมอุทัยธานี |
| 17. วิทยาลัยเกษตรกรรมปราจีนบุรี | 18. วิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี |
| 19. วิทยาลัยเกษตรกรรมนครสวรรค์ | 20. วิทยาลัยเกษตรกรรมกำแพงเพชร |
| 21. วิทยาลัยเกษตรกรรมสุโขทัย | 22. วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงใหม่ |
| 23. วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงราย | 24. วิทยาลัยเกษตรกรรมแพร่ |
| 25. วิทยาลัยเกษตรกรรมลำพูน | 26. ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพชั้นเกษตรกรรมพะเยา |
| 27. วิทยาลัยเกษตรกรรมอุดรธานี | 28. วิทยาลัยเกษตรกรรมขอนแก่น |
| 29. วิทยาลัยเกษตรกรรมอุบลราชธานี | 30. วิทยาลัยเกษตรกรรมยโสธร |
| 31. วิทยาลัยเกษตรกรรมมหาสารคาม | 32. วิทยาลัยเกษตรกรรมนครพนม |
| 33. วิทยาลัยเกษตรกรรมนครราชสีมา | 34. วิทยาลัยเกษตรกรรมศรีสะเกษ |
| 35. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ | 36. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง |
| 37. วิทยาลัยเทคนิคราชสีห์ธาราม | 38. วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม |
| 39. วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี | 40. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ |
| 41. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร | 42. วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี |
| 43. วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ | 44. วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี |
| 45. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม | 46. วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม |
| 47. วิทยาลัยเทคนิคยะลา | 48. วิทยาลัยเทคนิคสตูล |
| 49. วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง | 50. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช |
| 51. วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี | 52. วิทยาลัยเทคนิคชุมพร |
| 53. วิทยาลัยเทคนิคตรัง | 54. วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ |
| 55. วิทยาลัยเทคนิคพังงา | 56. วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ |
| 57. ศูนย์ฝึกวิชาชีพอุตสาหกรรมและการต่อเรือนครศรีธรรมราช | |
| 58. วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี | 59. วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี |
| 60. วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา | 61. วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท |
| 62. วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา | 63. วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี |
| 64. วิทยาลัยเทคนิคระยอง | 65. วิทยาลัยเทคนิคนครนายก |

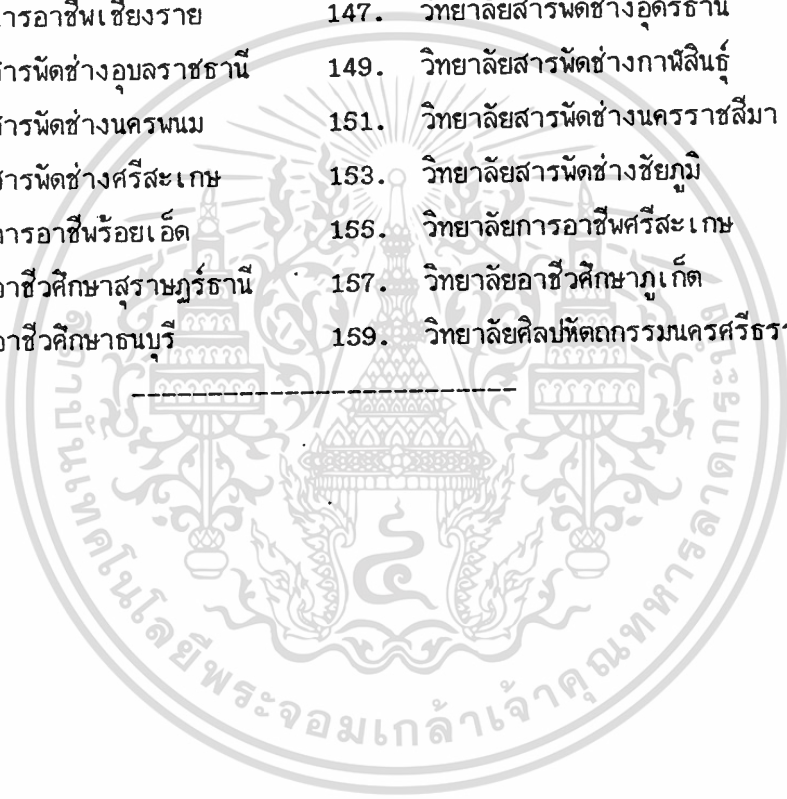
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

66. วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงวิจิตรวาทธรรม
 68. วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี
 70. วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
 72. วิทยาลัยเทคนิคนิจิตร
 74. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
 76. วิทยาลัยเทคนิคเขียงราย
 78. วิทยาลัยเทคนิคลำพูน
 80. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
 82. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
 84. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
 86. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
 88. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
 90. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
 92. ศูนย์ฝึกวิชาชีพอุตสาหกรรมและการต่อเรือหนองคาย
 93. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
 95. วิทยาลัยเกษตรกรรมหนองบัว
 97. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
 99. วิทยาลัยอินทราธิชัย
 101. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
 103. วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี
 105. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
 107. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
 109. วิทยาลัยพิษณุโลก
 111. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
 113. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเขียงใหม่
 115. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
 117. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
 119. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
 121. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
 123. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง
 125. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี
 127. วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส สุพรรณบุรี
 128. วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล
 130. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
 132. วิทยาลัยสารพัดช่างสงขลา
67. วิทยาลัยการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา
 69. วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
 71. วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์
 73. วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
 75. วิทยาลัยเทคนิคเขียงใหม่
 77. วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
 79. วิทยาลัยเทคนิคแพร่
 81. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
 83. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
 85. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
 87. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
 89. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
 91. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
 94. วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี
 96. วิทยาลัยเกษตรกรรมบางนา
 98. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมฉลอม
 100. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
 102. วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี
 104. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
 106. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
 108. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
 110. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
 112. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
 114. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเขียงราย
 116. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
 118. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
 120. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
 122. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
 124. วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา
 126. วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี
 129. วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
 131. วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา
 133. วิทยาลัยสารพัดช่างตรัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 134. วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช | 135. วิทยาลัยหลวงประธานราชฎีนิกร |
| 136. วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี | 137. วิทยาลัยการอาชีพตรัง |
| 138. วิทยาลัยสารพัดช่างชุมพร | 139. วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี |
| 140. วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี | 141. วิทยาลัยการอาชีพนครนายก |
| 142. วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ | 143. วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง |
| 144. วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์ | 145. วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ |
| 146. วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย | 147. วิทยาลัยสารพัดช่างอุตรธานี |
| 148. วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานี | 149. วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ |
| 150. วิทยาลัยสารพัดช่างนครพนม | 151. วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา |
| 152. วิทยาลัยสารพัดช่างศรีสะเกษ | 153. วิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ |
| 154. วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด | 155. วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ |
| 156. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี | 157. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต |
| 158. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี | 159. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช |





กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

ที่ ศธ 0901/5770

26 มิถุนายน 2535

เรื่อง การเก็บข้อมูลในการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบังอ้างถึง หนังสือบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตร์-
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา" นั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และแจ้งให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ทราบ เพื่อให้ความร่วมมือต่อไปด้วย เมื่อ นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์ ได้ทำวิจัยเรียบร้อยแล้ว ขอ
ได้โปรดส่งเอกสารการวิจัยไปให้กรมอาชีวศึกษา 1 ชุด จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศรินทร์ นวดี โภภิตวนิช)
รองอธิบดี รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. 2815271

โทรสาร 2822428 ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขที่ 72 หมู่ 1 ถนนเลียบคลองทวีวัฒนา
แขวงทวีวัฒนา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ ๙ 10170.
โทร. 421-6680.

กองการศึกษาอาชีพ
กรมอาชีวศึกษา
โทร. 282-2435.

29 มิถุนายน 2535.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

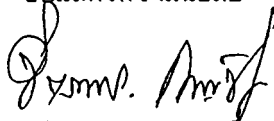
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ฉบับ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาอนุมัติให้ข้าพเจ้า นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์-อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา"

ในขณะนี้กรมอาชีวศึกษา ได้พิจารณาอนุญาตให้จัดเก็บข้อมูลจากผู้บริหารในระดับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้อำนวยการกองของหน่วยงานระดับกอง ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้วยเจตนารมณ์ของผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารภายในกรมอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานต่อผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านกรอกแบบสอบถาม และอนุญาตให้ข้าพเจ้าจัดเก็บข้อมูลจากหัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์)

นักวิชาการศึกษาระดับ 5

ทำหน้าที่หัวหน้างานจัดการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาของกองการศึกษาอาชีพให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขที่ 72 หมู่ 1 ถนนเลียบคลองทวีวัฒนา
แขวงทวีวัฒนา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ ๙ 10170.
โทร. 421-6680.

กองการศึกษาอาชีพ
กรมอาชีวศึกษา
โทร. 282-2435.

29 มิถุนายน 2535.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาอนุมัติให้ข้าพเจ้า นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์-อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา"

บัดนี้ กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้จัดเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรอกแบบสอบถามดังกล่าวนี้ ซึ่งจะ เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถาม และขอยืนยันว่าข้อมูลนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะแสดงผลในในภาพรวมเท่านั้น ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์)

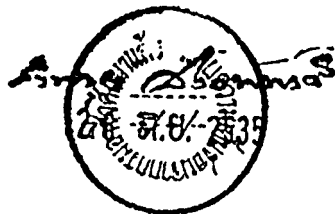
นักวิชาการศึกษา ระดับ 5

ทำหน้าที่หัวหน้างานจัดการศึกษา

กองการศึกษาอาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเอาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อ
กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจงทั่วไป

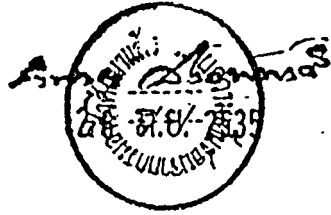
ผู้วิจัยประสงค์ใช้ข้อมูลนี้ เพื่อนำไปทำการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ และเพื่อให้กรมอาชีวศึกษา ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน

ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้น ที่จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้องและคำตอบทุกคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ โดยจะใช้ข้อมูลเพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นส่วนรวม ดังนั้น คำตอบจะไม่มีผลเสียหายต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานศึกษาหรือหน่วยงานของท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ของท่าน

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณและการเงิน



ตอนที่ 1

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

1. ท่านเป็นผู้บริหาร

- () สถานศึกษา
() ในกรมอาชีวศึกษา (โปรดตอบ ข้อ 3.)

2. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โปรดตอบข้อนี้

สถานศึกษาของท่านสังกัด

- () กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง
() กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้
() กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
() กลุ่มอาชีวศึกษาภาคเหนือ
() กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ท่านเป็นผู้บริหารสังกัดกอง

- () กองการเจ้าหน้าที่
() กองแผนงาน
() กองออกแบบและก่อสร้าง
() หน่วยศึกษานิเทศก์
() กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
() กองวิทยาลัยเทคนิค
() กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
() กองการศึกษาอาชีพ

4. อายุ

- () ต่ำกว่า 50 ปี
() 50 - 55 ปี
() มากกว่า 55 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

- () ต่ำกว่า 5 ปี
() 5 - 10 ปี
() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. วุฒิสองสุดที่ได้รับ

- () ปริญญาตรีและต่ำกว่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรณีสืบค้นเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



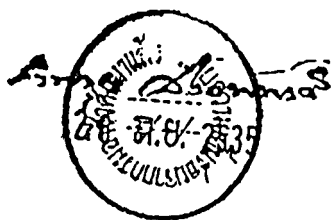
ตอนที่ 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและพิจารณาว่า การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ได้ปฏิบัติงานตรงตามกระบวนการบริหารงานดังกล่าวข้างต้น อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด เมื่อพิจารณาแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องระดับปฏิบัติตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาเกณฑ์ของแต่ละระดับดังนี้

<u>มากที่สุด</u>	หมายถึง	มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติทางกระบวนการบริหารมากที่สุด
<u>มาก</u>	หมายถึง	มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติทางกระบวนการบริหารค่อนข้างมาก
<u>น้อย</u>	หมายถึง	มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติทางกระบวนการบริหารน้อยที่สุด
<u>น้อยที่สุด</u>	หมายถึง	มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติทางกระบวนการบริหารค่อนข้างน้อย

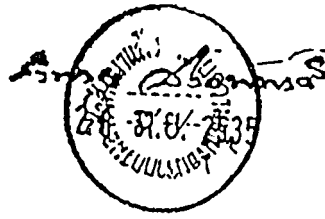
ขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านจะกรุณากรอกแบบสอบถามในหน้าต่อไป



1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และนโยบายระดับสูงตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งการวางโครงการกำหนดงบประมาณ การวางแผนทาง ขั้นตอนในการปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<u>การวางแผน</u> ท่านคิดว่ากรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานด้านนี้ มากน้อยเพียงใด				
1.1	การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ.....				
1.2	การวางแผนตามนโยบาย และกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ.....				
1.3	การนำปัญหาของสถานศึกษา มาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ				
1.4	การนำความต้องการของสถานศึกษามาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายของกรม ฯ				
1.5	นโยบายและวัตถุประสงค์ ของแผนงาน/โครงการต่าง ๆ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน.....				
1.6	การกำหนดลำดับขั้นตอน ในการปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน.....				
1.7	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกรม ฯ จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่.....				
1.8	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานระดับกอง จัดทำเสร็จก่อนเริ่มงานในปีงบประมาณใหม่.....				
1.9	การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้.....				

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ _____



2. ด้านการจัดองค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างหรือเค้าโครงการบริหารงาน ของ กรมอาชีวศึกษาและสถานศึกษา การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง การจัดสายบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การกำหนดขอบข่ายควบคุมงาน และสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสภาพ บรรยากาศในการทำงาน

ข้อ	กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
2.	<u>การจัดองค์การ</u> ท่านคิดว่ากรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านนี้ มากน้อยเพียงใด				
2.1	การกำหนดโครงสร้าง ขอบข่ายงาน ของหน่วยงานระดับกองมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน.....				
2.2	การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับขอบข่ายความรับผิดชอบของงาน.....				
2.3	การแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานอย่างชัดเจน....				
2.4	การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่ามีหน้าที่อย่างไร ชัดกับใคร ไว้อย่างชัดเจน..				
2.5	การจัดสายบังคับบัญชา มีเอกภาพในการบังคับบัญชา				
2.6	การมอบหมายงาน เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับ.....				
2.7	การกำหนดขอบข่ายควบคุมงาน (the span of control) มีความเหมาะสม.....				
2.8	สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร..				
2.9	บรรยากาศในการทำงาน (แสง เสียง และอุณหภูมิ) เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....				
2.10	การจัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม.....				

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ _____



3. การจัดวางตัวบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงานให้เหมาะกับงาน การพัฒนา การให้ผลตอบแทน การเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติ โดยการใช้สวัสดิการบำรุงขวัญ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้การศึกษาอบรม การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ การประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากรและการให้พ้นจากงาน

ข้อ	กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3.	การบริหารงานบุคคล ท่านคิดว่ากรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านนี้ มากน้อยเพียงใด				
3.1	การเตรียมบุคลากรให้เหมาะกับงานและเวลาโดยมีการวางแผนกำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว.....
3.2	การสรรหาบุคลากร คำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นสำคัญ.....
3.3	การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง มีขั้นตอนตามกระบวนการที่เหมาะสม.....
3.4	การวางตัวบุคลากรตามตำแหน่งงาน คำนึงถึงความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน.....
3.5	การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือเข้าสู่ตำแหน่ง.....
3.6	การจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง.....
3.7	การสับเปลี่ยน โยกย้ายและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการศึกษาข้อมูลและวางแผน.....
3.8	การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล.....
3.9	การกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและแรงจูงใจ.....
3.10	การให้บริการ คำแนะนำ คำชี้แจง และให้ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม.....

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ _____



4. การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก หมายถึง การตัดสินใจสั่งการหลังจากที่ได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ การวินิจฉัยสั่งการจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและการจูงใจ การติดต่อสื่อสารความคิดและให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ	กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
4.	<u>การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก</u> ท่านคิดว่ากรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านนี้ มากน้อยเพียงใด				
4.1	การสั่งงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างเป็นระบบ.
4.2	การวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดี จากการรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ก่อนการวินิจฉัยสั่งการ.....
4.3	การสั่งการเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ
4.4	การมอบอำนาจในการอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ
4.5	การสั่งการ ได้ดำเนินการให้เป็นไปตาม แผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้.....
4.6	การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ ในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ.....
4.7	การวินิจฉัยสั่งการนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ภายใต้กฎระเบียบ.....
4.8	การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ.....
4.9	การติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้มีการสั่งการ.....

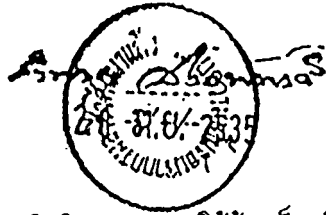
ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ _____



5. การประสานงาน หมายถึง กระบวนการเชื่อมสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล วัสดุและทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ด้วยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานประสานกลมกลืนกัน ไม่ซ้ำซ้อน มีการจัดระเบียบงานให้เรียบร้อย มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน รวดเร็ว ด้วยเครื่องมือและระบบสื่อสารที่มีคุณภาพ

ข้อ	กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
5.	การประสานงาน ท่านคิดว่ากรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านนี้ มากน้อยเพียงใด				
5.1	การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม.....				
5.2	การจัดระบบการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในกรมอาชีวศึกษา กับกลุ่มอาชีวศึกษาภาค มีความเหมาะสม.....				
5.3	การกำหนดผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีวศึกษาภาค กับสถานศึกษาและกรมอาชีวศึกษามีความเหมาะสม.....				
5.4	การจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายใน และภายนอกที่ดี มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว.....				
5.5	การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร.....				
5.6	การให้ความร่วมมือและความเต็มใจของบุคลากรภายในกรมอาชีวศึกษาในการติดต่อสื่อสาร.....				
5.7	การประชาสัมพันธ์กิจการงาน ของกรมอาชีวศึกษา ให้ประชาชน ได้ทราบอย่างแพร่หลาย.....				
5.8	การแจ้งข่าวสาร และความเคลื่อนไหวในวงการ ศึกษาให้สถานศึกษา ทราบโดยทั่วถึง.....				
5.9	การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน.....				

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ _____



6. การเสนอรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูล แก่ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปได้ทราบความเห็นไปเกี่ยวกับงานและผู้ร่วมงาน โดยเสนอเป็น บันทึกรายงานการวิจัย และการตรวจติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการประชาสัมพันธ์

ข้อ	กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
6.	<u>การเสนอรายงาน</u> ท่านคิดว่ากรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานในด้านนี้ มากน้อยเพียงใด				
6.1	การจัดระบบการเสนอรายงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องการปฏิบัติ.....				
6.2	การจัดทำแบบฟอร์มการรายงาน พร้อมคำชี้แจงให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องชัดเจน.....				
6.3	การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานมีการรายงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน.....				
6.4	การเสนอรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบ และพิจารณาอย่างรวดเร็ว.....				
6.5	การนำข้อมูลที่ได้จากการรายงาน การประเมินผลเป็นพื้นฐานในการการบริหารงาน.....				
6.6	การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ข้อมูลจากการรายงาน การติดตามและประเมินผล.....				
6.7	การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ของหน่วยงานระดับกอง โดยใช้ข้อมูลจากการรายงานติดตามและประเมินผล.....				
6.8	การจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อการรายงาน การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ.....				
6.9	การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง.....				
6.10	การเสนอรายงาน ข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์.....				

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ _____



7. การจัดงบประมาณและการเงิน หมายถึง การวางแผนงานงบประมาณประจำปี การจัดทำงบประมาณประจำปีที่ได้รับจัดสรร การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการที่ได้รับอนุมัติ การใช้งบประมาณและการควบคุมติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณ

ข้อ	กระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
7.	<u>การจัดงบประมาณและการเงิน</u> ท่านคิดว่ากรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติงานในด้านนี้ มากน้อยเพียงใด				
7.1	การศึกษาข้อมูลการใช้งบประมาณในรอบปีที่ผ่านมา ก่อนการเสนอของงบประมาณ.....				
7.2	การดำเนินการเสนอของงบประมาณ ตามขั้นตอนของระบบงบประมาณ ที่สำนักงบประมาณกำหนด.....				
7.3	การจัดตั้งงบประมาณ จัดตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการดำเนินการ.....				
7.4	การกำหนดสัดส่วนวงเงินที่จัดสรร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ งานสนองนโยบายและงานพัฒนา มีสัดส่วนที่เหมาะสม.....				
7.5	การจัดสรรงบประมาณตามโครงการพิเศษ มีความเหมาะสมในการดำเนินการ.....				
7.6	การใช้งบประมาณ เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด.....				
7.7	การจัดระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปี มีความสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน.....				
7.8	การติดตามและรายงานผล การใช้เงินงบประมาณ ระหว่างปีงบประมาณ มีการดำเนินการสม่ำเสมอ.....				
7.9	การให้คำแนะนำ ตรวจสอบด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ โดยมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข.....				

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ _____

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์
 วัน เดือน ปีเกิด 15 มิถุนายน 2498
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 72 หมู่ 1 ถนนเลียบคลองทวีวัฒนา ตำบลทวีวัฒนา
 เขตตลิ่งชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ฯ รหัสไปรษณีย์ 10170

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2518 ลูกจ้างชั่วคราว กรมสรรพากร เขตบางกอกใหญ่
 พ.ศ. 2519 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 2 ระดับ 2
 โรงพยาบาลราชวิถี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
 พ.ศ. 2520 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 2 ระดับ 2 กองคลัง
 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2522 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 3 ระดับ 3 กองคลัง
 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2526 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 ระดับ 4 กองคลัง
 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2526 อาจารย์ 1 ระดับ 4 ทำหน้าที่หัวหน้างานการเงิน
 วิทยาลัยอินทราชัย กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2528 อาจารย์ 1 ระดับ 5 ทำหน้าที่หัวหน้างานการเงิน
 วิทยาลัยอินทราชัย กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2530 อาจารย์ 2 ระดับ 5 ทำหน้าที่หัวหน้างานการเงิน
 วิทยาลัยอินทราชัย กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2530 อาจารย์ 2 ระดับ 5 วิทยาลัยอินทราชัย ช่วยราชการ
 งานพัฒนาการศึกษา ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา
 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2531 นักวิชาการศึกษา 5 ระดับ 5 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2533 นักวิชาการศึกษา 5 ระดับ 5 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
 ช่วยราชการงานจัดการศึกษา ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา
 กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2536 - ปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 6 วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา
 ช่วยราชการงานจัดการศึกษา ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา
 กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2523 การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) วิชาเอกธุรกิจศึกษา สาขาบัญชี
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้