

ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้

TEACHERS' OPINIONS ON ADMINISTRATIVE PROCESS IN THE
SOUTHERN REGION AGRICULTURAL COLLEGES



นายบุญธรรม คำแป้น
MR. BOONTHUM COMPAN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2539

ISBN 974-621-596-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ฉพ.

๗๕๔๑

๖๕๓๑

เลขหมู่.....

เลขทะเบียน..... 2.7134

วัน, เดือน, ปี..... 11 ก.พ. 2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไปทำธุรกิจโดยซ้ำเติม สิ่งนี้ช่วยเราให้ชัดเจนไปเรื่อยๆ และต้องวางใจถึงเจ้าของเอกสารเหล่านี้ที่มีภาระไม่ใช่น้อย

**TEACHERS ' OPINIONS ON ADMINISTRATIVE PROCESS IN THE
SOUTHERN REGION AGRICULTURAL COLLEGES**



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

1996

ISBN 974-621-596-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้
นักศึกษา	นายบุญธรรม คำแป้น
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ. ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. ศิริพรรณ ชุมชุม อ. สมจิตต์ กล้ากลิ่น
ระดับการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2539

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ โดยใช้ POSDCoRB Model ตามทฤษฎีของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick รวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานนอกจากนี้ ยังได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก อายุราชการ และหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 80.27 ของจำนวนประชากรที่ทำการศึกษาในปีงบประมาณ 2534 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วย t - test และ F - test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่วนรวม ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงานและการงบประมาณอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ และปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก อายุราชการ หน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ และปัญหาอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ โดยจำแนกตามตัวแปรในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1. ครู-อาจารย์เพศชายและหญิง มีความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้าน การประสานงานและด้านการงบประมาณ
 2. ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมและแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน
 3. ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพและวิชาสามัญ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการประสานงาน
 4. ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ แตกต่างกันในการงบประมาณ ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน มีความคิดเห็นในด้านการงบประมาณ และด้านการอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน
 5. ครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการสอนเพียงอย่างเดียว และต้องรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ แตกต่างกันในการวางแผน และด้านการจัดองค์การ ส่วนปัญหาและอุปสรรคไม่พบความแตกต่าง
- ข้อเสนอแนะในการวิจัย สถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ควรที่ทำการศึกษาพัฒนารูปแบบวิธีการ ในการที่จะพัฒนากระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรที่จะมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นเข้าร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

II

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title Teachers' Opinions Administrative Process in the Southern region Agricultural colleges

Student Mr. Boonthum Compan

Thesis Advisor Assoc. Prof. Dr.Ravewan Shinatrakool

Thesis Co-advisors Dr.Siripan Chumnum
Mr.Somgit Klumklin

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational Administration

Department Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology
Ladkrabang

Yaer 1996

ABSTRACT

The purpose of this survey research was to study the instructors' opinions on administrative in the Southern region Agricultural colleges by using a POSDCoRB model. According to the theory of Luther Gulick and Lyndall Urwick, there are seven administrative processes which are planing, organizing, staffing, directing, co-ordinating, reporting and budgeting, including the problems and obstacles of administration. Besides, the study compared to the instructors' opinions there were variable subjects such as sex, educational degrees, teaching main subjects, different ages, duties and responsibilities of the teachers.

The research Questionnaire survey concerning seven administrative processes by a rating scale of the instructors who taught at the Southern region Agricultural college. There were 354 people in it. It is 80.27 percentage of the population whic

was surveyed in the budgeting year of 2534 by the SPSS program. We used statistical methods to find percentages, means, standard deviations and a t - test and a F - test.

The result of the research was found that most instructors had their opinions and problems in working in the administrative processes of a medium level such as planing, organizing, staffing, directing, co-ordinating, reporting and budgeting.

To compare the instructors opinions and problems concerning the process of administration by separate sex, educational degrees, different ages, duties and responsibilities according to the sevev administrative processes. It was found that it was no different when including points.

When we compared the opinions and problems of the instructors concerning in the administrative process by each separate factor, it appeared that :

1. Male and female instructors had no differences in their opinions and problems of administrative works when including points. When we considered each factors, it was found that there were differences between co-ordinating and budgeting.

2. Instuctors who had a different educational degree had no differences about the opinions and problems of administrative works that included points and in each factors.

3. Instructors who taught in professional education institutes and high school had no differences in opinions about administration, but there were some differences about the problems and obstacles of administration in the co-ordinating factor.

4. Instructors who were different in ages had different opinions about administration budgeting. For the problems and obstacles of administration, they had different opinions in budgeting and directing.

5. Instructors who only taught in one subject and had other jobs besides of teaching had different opinions about administration in planing and organizing, but the problems and obstacles were not different.

The research suggested that we should study and develop the administration process of the Southern region Agricultural colleges more effectively now than ever. Especially, we should to co-ordinate with the governmental institues and private sectors including the local experts to join in the vocational agricultural to add quality, effectiveness and sucess according to local demand.



กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ทั้งนี้เพราะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจากบุคคลหลาย ๆ ท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือและให้กำลังใจจนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณภาพประโยชน์สำหรับผู้วิจัยและสังคมส่วนรวม อาทิ ผศ.รศ.รวิวรรณ ชินะตระกูล ดร. ศิริพรรณ ชุ่มเม และ อ.สมจิตต์ กล้ากลิ่น และกรรมการสอบทุกท่าน โดยเฉพาะ รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้ง และประทับใจมาก จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงยิ่ง ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านจากจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตและอยู่อย่างมีความสุขทุกจนถึงทุกวันนี้ ตั้งแต่การศึกษาระดับ ปวช. จนถึงขณะนี้ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ และพี่ ๆ รุ่น 3 ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และคณะครู - อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมท่าอากาศยาน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

ในท้ายที่สุด ที่ผู้วิจัยจะกล่าวถึงก็คือ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยเป็นห่วงและให้กำลังใจอยู่ตลอด และผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้ซึ่งเป็นผู้ที่เสียสละ เอื้ออาทรด้วยดีสม่ำเสมอตลอดก็คือ นางย้อม คำแป้น และผู้ที่รอคอยอีกบุคคลหนึ่ง ก็คือ เด็กชายจตุรพัฒน์ คำแป้น รวมทั้งมอบเป็นของขวัญแก่ผู้ที่จะสืบทอดสายโลหิตที่กำลังจะออกมาสัมผัสโลกในเร็ววันนี้ ด้วยรัก

บุญธรรม คำแป้น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	VI
สารบัญ	VII
สารบัญตาราง	XI

บทที่

1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
	สมมติฐานการวิจัย	8
	กรอบแนวความคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	9
	ขอบเขตของการวิจัย	11
	คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	12
	เชิงอรรถ	14
2	วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	16
	การบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม	16
	ความหมายของการบริหาร	18
	ความหมายของการบริหารการศึกษา	18
	กระบวนการบริหารการศึกษา	20
	การวางแผน	24
	ความหมายของการวางแผน	25
	กระบวนการวางแผน	26
	การจัดองค์การ	29

VII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายขององค์การ	29
ความหมายของการจัดองค์การ	30
หลักการจัดองค์การ	30
องค์ประกอบในการจัดองค์การ	32
กระบวนการจัดองค์การ	34
การจัดเจ้าหน้าที่	35
ความหมายของการบริหารบุคคล	36
หลักในการบริหารบุคคล	37
กระบวนการบริหารบุคคล	38
การอำนวยการ	41
ความหมายของการอำนวยการ	41
หลักในการอำนวยการ	42
การประสานงาน	43
ความหมายของการประสานงาน	44
ความมุ่งหมายของการประสานงาน	45
กระบวนการประสานงาน	46
การรายงานผลการปฏิบัติงาน	47
ความหมายของการรายงาน	48
กระบวนการรายงาน	49
การงบประมาณ	50
ความหมายของงบประมาณ	50
กระบวนการจัดงบประมาณ	51
ขั้นตอนในการจัดงบประมาณ	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร	55
เชิงอรรถ	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	70
ประชากร ..	70
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การสร้างเครื่องมือ	74
การตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง	75
การทดสอบเครื่องมือ	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูล	77
เชิงอรรถ	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม	81
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัย เกษตรกรรม ภาคใต้	88
ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหาร งานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้	108
ปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จากแบบสอบถาม ปลายเปิด	217
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ	223
สรุปผลการวิจัย	223
อภิปรายผล	234
ข้อเสนอแนะ	252
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	252
เชิงอรรถ	253

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	257
ภาคผนวก	264
หนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ	265
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	274
เครื่องมือในการเก็บข้อมูล	275
ประวัติผู้เขียน	292



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้	71
2	แสดงสถานศึกษาและประชากร ที่ใช้ในการศึกษา	72
3	แสดงความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
4	แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามสถานศึกษา	77
5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามเพศ	83
6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	84
7	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	85
8	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามอายุราชการ	86
9	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา	87
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้	88
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน	90
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ ..	93
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ .	96
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก ..	99
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน .	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	-	หน้า
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผล การปฏิบัติงาน	104
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ ..	106
18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรคตามกระบวนการ บริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน ของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัย เกษตรกรรม ภาคใต้	108
19	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรคในการ บริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน	110
20	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรคตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ	111
21	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรคในการ บริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่	112
22	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรคตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยการ	113
23	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรคตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน	114
24	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรคตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการ ปฏิบัติงาน	115
25	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรคตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ	116
26	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตามเพศ	117

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
27	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามเพศ	119
28	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการเจ้าหน้าที่ จำแนกตามเพศ	120
29	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยการ จำแนกตามเพศ	121
30	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตามเพศ	122
31	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	123
32	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตามเพศ	124
33	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ	125
34	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตามเพศ	127
35	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามเพศ	128
36	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตามเพศ	129
37	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยการจำแนกตามเพศ	130
38	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตามเพศ	131

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
39 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	132
40 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตามเพศ	133
41 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ	134
42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	136
43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	138
44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	139
45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามวุฒิการศึกษา	140
46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	141
47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	142
48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	143

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	144
50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	146
51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ..	148
52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา .	149
53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ..	150
54 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา .	151
55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา	152
56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ..	153
57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	154
58 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	156
59 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	157

สารบัญชาราย (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
60	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสาขาวิชาที่ ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	158
61	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยการ จำแนกตามสาขาวิชาที่ ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	159
62	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตามสาขาวิชาที่ ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	160
63	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตาม สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	161
64	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตามสาขาวิชาที่ ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	162
65	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามสาขาวิชาที่ ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	163
66	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตาม สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	165
67	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตาม สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	166
68	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตาม สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	167

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
69	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยการ จำแนกตาม สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	168
70	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตาม สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	169
71	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตาม สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	170
72	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตาม สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	171
73	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตาม สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	172
74	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหาร งานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตาม อายุราชการ	174
75	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหาร งานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตาม อายุราชการ	176
76	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหาร งานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตาม อายุราชการ	177
77	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหาร งานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยการ จำแนกตาม อายุราชการ	178

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
78 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตามอายุราชการ	179
79 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ	180
80 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตามอายุราชการ	181
81 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ .	182
82 แสดงการผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ	184
83 แสดงการผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตาม อายุราชการ ..	186
84 แสดงการผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามอายุราชการ .	188
85 แสดงการผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตามอายุราชการ	189
86 แสดงการผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตาม อายุราชการ	190
87 แสดงการผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตามอายุราชการ	191
88 แสดงการผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ	192

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
89 แสดงการผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตาม อายุราชการ	193
90 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตาม อายุราชการ	194
91 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตาม กระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ	196
92 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตามหน้าที่และความ รับผิดชอบ	198
93 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามหน้าที่และความ รับผิดชอบ	199
94 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	200
95 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยการ จำแนกตามหน้าที่และความ รับผิดชอบ	201
96 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	202
97 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตาม หน้าที่และความรับผิดชอบ	203

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
98 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	204
99 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	205
100 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	207
101 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	209
102 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	210
103 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	211
104 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	212
105 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	213
106 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	214

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

107	แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการ บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	215
-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขณะนี้ประเทศไทยกำลังพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จากความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมจะส่งผลไปถึงเสถียรภาพของประเทศชาติ ซึ่งในการที่จะพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพได้นั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนสิ่งอื่นใด เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูง ดังนั้นวิธีการในการดำเนินการก็คือ การให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นผู้สืบทอดมรดก วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ตลอดจนแนวความคิด และวิถีทางการปฏิบัติในสังคมต่อไปในอนาคต เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การให้การศึกษาเป็นวิธีการที่สำคัญขั้นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จรรยา เพิ่มทรัพย์ กล่าวว่

การจัดการศึกษาให้แก่ประชากรของประเทศ เป็นการวางรากฐานของการพัฒนา ทั้งมวล และการจัดการศึกษาที่คั้นั้น ควรจัดให้ตรงกับความต้องการของสังคมและสภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เนื่องจากการศึกษามีส่วนสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้งกับสังคมและสิ่งแวดล้อม :

การศึกษาเป็นกระบวนการในการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สำคัญ ซึ่งถือว่ามีค่าอย่างมาก ดังจะเห็นได้ว่าการศึกษามุ่งหวังให้บุคคลได้เกิดการพัฒนาทาง การเรียนรู้ ทักษะ และความสามารถอันเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนี้แล้วยังเป็นการปลูกฝังฝึกอบรมให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ทศนคติ และค่านิยมที่ดีงาม อันเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ บรรจง ชูสกุลชาติ ได้สรุปหน้าที่ของการจัดการศึกษาไว้ว่า

เป็นการช่วยให้เด็กเยาวชน และประชากรของชาติ ได้ถ่ายทอดวัฒนธรรมขนบ ธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาความคิด เพื่อการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ให้มากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาทางด้านทักษะฝีมือ เพื่อประกอบอาชีพตามความสามารถและความต้องการ นอกจากนี้แล้วยังก่อให้เกิดการพัฒนาจิตใจ ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะก่อให้เกิดความเสมอภาคในสังคมตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ใช่มูลนิธิหรือหน่วยงานใด ๆ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พันส์ ทันทาคินทร์ ได้ให้ความมุ่งหมายของการศึกษาว่า

เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อมุ่งเสริมสร้างคุณภาพของพลเมืองให้สามารถดำรงชีวิต ทำประโยชน์ให้แก่สังคม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม โดยเคารพสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีระเบียบวินัย เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย มีความกระตือรือร้นในการที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาปกครองประเทศตามวิถีทางระบอบประชาธิปไตย รับผิดชอบต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ มีความสำนึกในความเป็นคนไทย ผดุงความเสมอภาค สุจริตและยุติธรรม มีบุคลิกภาพพลานามัยที่ดี ชยันตมั่นเพียร มีความสามารถในการประกอบอาชีพ ร่วมมือซึ่งกันและกัน แสวงหาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยสติปัญญา มีความรู้ความเข้าใจเห็นคุณค่าในวิทยาการ ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรของประเทศ 3

ดังนั้นในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันที่สำคัญและเป็นที่ยึดเหนี่ยวของสังคม ในการให้การศึกษาอบรมแก่ประชากรของชาติให้เกิดความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนปลูกฝังฝึกรบรรมให้มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะส่งผลให้เป็นพลเมืองที่ดีสามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ให้แก่สังคม ตลอดจนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาให้แก่ประชากรของชาติ ทางรัฐบาลได้ตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงได้ทุ่มเททรัพยากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาของประเทศชาติบรรลุจุดมุ่งหมาย ตามนโยบายของรัฐบาลที่ได้กำหนดไว้ ซึ่ง เมธี บิลันธนานนท์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของสถาบันการศึกษาไว้ว่า

เป็นองค์การ (Organization) ที่ประกอบด้วยบุคคลที่ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างและพัฒนาเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีทักษะ ความรู้ ความสามารถทั้งด้านอาชีพและด้านอื่น ๆ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีการจัดการ บริหารงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันทางสังคม (Social Institution) ซึ่งได้รับความไว้วางใจจากสังคม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาอบรมแก่เยาวชนของชาติ นอกจากนี้แล้วยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ (Instruments for Developments) อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ เป็นสถาบันที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนของประเทศชาติ 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาของประเทศ กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา และให้การศึกษาทางด้านวิชาชีพแก่เยาวชน และประชากรของประเทศชาติตามแนวนโยบายของรัฐ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน ซึ่งมีการขยายตัวทางอุตสาหกรรม พณิชยกรรม และเกษตรกรรมอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว จากสภาวะการขยายตัวดังกล่าวทำให้มีผลกระทบต่อจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดแคลนบุคลากรทางด้านอาชีวศึกษาในระดับต่าง ๆ ดังนั้นในการจัดการอาชีวศึกษา จำเป็นต้องมุ่งเน้นในการปรับปรุงส่งเสริมการผลิตบุคลากรในสาขาต่าง ๆ ที่ขาดแคลน และตลาดแรงงานมีความต้องการ ซึ่งในการจัดการอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้มอบหมายให้สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยคำนึงถึงคุณภาพผลผลิตทางการศึกษา และปริมาณที่เพียงพอ

การจัดการอาชีวศึกษาในสถานศึกษา ที่อยู่ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้จัดการศึกษา โดยแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภทวิชาดังนี้ คือ วิชาช่างอุตสาหกรรม วิชาเกษตรกรรม วิชาพณิชยกรรม วิชาคหกรรม และวิชาศิลปหัตถกรรม นอกจากนี้แล้วกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัด ซึ่ง สถิต สมศรีโย ได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรมและอุตสาหกรรมในระดับต่าง ๆ
2. จัดการศึกษา ฝึกอบรม ในหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ
3. วิเคราะห์ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพสาขาต่าง ๆ
4. ฝึกอบรม ปลูกฝังนักเรียน นักศึกษา ให้มีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ
5. ให้การบริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
6. รับการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
7. ประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ ของนักเรียน นักศึกษา หรือผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ⁵

นั่นคือ สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนโดยทั่วไปให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐ โดยให้สอดคล้องตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรลุดตามเป้าหมายนโยบายการอาชีวศึกษา ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ซึ่ง ได้วางแนวนโยบายในการจัดการอาชีวศึกษาดังนี้ คือ

ผลิตบุคลากรในแต่ละระดับและสาขาวิชา ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน พัฒนาหลักสูตร และคุณภาพของครู-อาจารย์ ตลอดจนนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เสริมสร้างระบบงานขององค์การ พัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงาน ติดตามและประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษา ขยายบทบาทความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชน สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยและบริการทางด้านวิชาชีพแก่ชุมชน ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรต่าง ๆ ให้สามารถเชื่อมโยงต่อเนื่องกันได้ทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน 6

สำหรับนโยบายการอาชีวศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7(พ.ศ.2535 - 2539) ได้วางแนวนโยบายในการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งสรุปได้ว่า

เร่งการผลิตกำลังคนให้มีความรู้ ทักษะ สอดคล้องกับการขยายตัวของเศรษฐกิจ และการประกอบอาชีพอิสระ พัฒนาให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถร่วมกันทำงานเป็นหมู่คณะได้ ขยายการศึกษาวินิจฉัยให้กว้างขวางทั้งด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมปรับปรุงโครงสร้าง และรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการผลิตกำลังคนในแต่ละระดับ และสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน ส่งเสริมการบริการทางด้านวิชาชีพระยะสั้นแก่ชุมชนและการประดิษฐ์ คิดค้น ดัดแปลงและพัฒนา เทคโนโลยีท้องถิ่น เร่งรัดพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ให้มีระยะเวลาและสาขาวิชาหลากหลาย ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการทั้งภาครัฐ และเอกชน พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพในท้องถิ่น จัดองค์กรแต่ละระดับให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีเอกภาพ และประสานสัมพันธ์สอดคล้องกันเป็นกระบวนการอย่างมีระบบ อนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ป้องกันและแก้ไขการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัย และการติดตามประเมินผล จัดการศึกษาด้านอาชีพซึ่งมีความจำเป็นในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ 7

บุญเทียม เจริญยิ่ง ได้กำหนดเป้าหมาย 10 ประการ ในการพัฒนาการอาชีวศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังเกตกรมอาชีวศึกษา ได้นำไปปฏิบัติดังนี้ คือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนองความต้องการของตลาดแรงงาน จัดการเทคโนโลยีใหม่ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพอิสระ เน้นการสอนระยะสั้นสู่ประชาชน พัฒนาหลักสูตร และสื่อการสอนให้ก้าวทัน ความเจริญทางเทคโนโลยี งานอาชีวศึกษาควรจริงจังได้มาตรฐาน เร่งคุณภาพงานบริการ นักศึกษา พัฒนาครู-อาจารย์ ประสานสัมพันธ์มวลชน และเพิ่มประสิทธิภาพการวิเคราะห์ วิจัย 8

จากนโยบายการอาชีวศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) และเป้าหมายของการพัฒนาการอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศ จะต้องมีการหน้าที่ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษา ให้แก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่สนใจในทุกๆ ระดับ ทุกหลักสูตร ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนที่ได้ทำการเปิดสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังสามารถประกอบอาชีพอิสระส่วนตัว ได้อย่างมั่นใจ ตลอดจนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการจัดการอาชีวศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่ได้วางเป้าหมายเอาไว้ ดังนั้นในการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการดำเนินงานและประสานงาน ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 กองด้วยกัน คือ

กองวิทยาลัยเทคนิค	มีสถานศึกษาในสังกัดรวม	79 แห่ง
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	มีสถานศึกษาในสังกัดรวม	40 แห่ง
กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	มีสถานศึกษาในสังกัดรวม	46 แห่ง
กองการศึกษาอาชีพ	มีสถานศึกษาในสังกัดรวม	42 แห่ง 9

ดังจะ เห็นได้ว่าสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษามีจำนวนสถานศึกษารวมถึง 207 แห่ง ซึ่งแต่ละแห่งก็มีหน้าที่จัดการศึกษาในหลักสูตร และสาขาวิชาชีพด้านต่าง ๆ โดยได้ทำการเปิดสอน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสนองตอบต่อนโยบายของการอาชีวศึกษา

สำหรับกองวิทยาลัยเกษตรกรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาเกษตร โดยมีหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ประสานงานในการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรของสถานศึกษา ในสังกัดทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 46 แห่ง ดังนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยเกษตรกรรม	จำนวน 44 แห่ง
ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร	จำนวน 1 แห่ง
ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพเกษตรกรรมพะเยา	จำนวน 1 แห่ง (ยังไม่เปิดทำการสอน) ¹⁰

การจัดการอาชีวศึกษาเกษตร ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม มีการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีพการเกษตร ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ อันได้แก่ พืชกรรม สัตวบาล ช่างกลเกษตร ประมง ธุรกิจการเกษตร และอุตสาหกรรมการเกษตร โดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์โดยตรง มีความสามารถในการผสมผสานความรู้ทางวิชาชีพเกษตรได้อย่างเหมาะสม สามารถก้าวสู่ตลาดแรงงาน หรือประกอบอาชีพอิสระได้อย่างมั่นใจ ตลอดจนสามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับอาชีพที่มีความถนัดและต้องการ หรือพัฒนาปรับปรุงอาชีพเดิมที่กำลังประกอบอยู่ให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นในการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรของสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม เพื่อสนองตอบและให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาแห่งชาติและแผนนโยบายเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา โดยได้จัดการอาชีวศึกษาขึ้นทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน ซึ่งได้เปิดทำการสอนในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้ คือ

การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education program) เป็นการจัดการศึกษาอาชีวเกษตรให้แก่นักเรียน นักศึกษา ภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาเกษตรกรรม
2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาเกษตรกรรม
3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประเภทวิชาเกษตรกรรม
4. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.พิเศษ) ตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กช.)

การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Informal Education program) เป็นการจัดการอาชีวศึกษาเกษตร เพื่อเปิดโอกาสให้เกษตรกรทั่วไปและเกษตรกรที่สนใจในท้องถิ่น ได้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพการเกษตร หรือนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนางานอาชีพเกษตรกรรมที่กำลังประกอบอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนนี้ ได้มีการจัดการศึกษาอันประกอบด้วย 2 หลักสูตร คือ เกษตรกรรมระยะสั้น และเกษตรกรรมเคลื่อนที่ ¹¹

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาเกษตร ต้องมีภาระในการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของกรมอาชีวศึกษาตลอดจนสนองตอบต่อสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และตลาดแรงงาน เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทางอาชีวเกษตร อันจะส่งผลถึงการพัฒนาทางการเกษตรของชาติให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ตลอดจนยังเป็นการรองรับการพัฒนาของประเทศไทยในรูปแบบของประเทศอุตสาหกรรมใหม่ นอกจากภาระหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรของสถานศึกษาดังกล่าวแล้ว สถานศึกษายังต้องดำเนินการในการบริหารบุคลากร งบประมาณ การเงิน การพัสดุ อาคารสถานที่ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ประกอบกับในสภาวะปัจจุบัน สถานศึกษาเกษตรต้องเผชิญกับปัญหาหนักหนาสาหัสลง ดังนั้นบุคคลที่สำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกษตรจึงจำเป็นต้องมีบทบาท หน้าที่ที่สำคัญในการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ตามนโยบายการอาชีวศึกษา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงานของสถานศึกษา ตลอดจนมีความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์ และศิลปะทางการบริหารการศึกษา มาปฏิบัติในการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อให้งานในหน้าที่ของผู้บริหารสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนกระบวนการทางการบริหารงาน อันประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่สำคัญ 7 ประการด้วยกัน ของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ซึ่งได้สรุปขั้นตอนกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ใน " paper on the Science of Administration " หรือที่นิยมเรียกกันย่อ ๆ โดยทั่วไปว่า " POSDCoRB model " ดังนี้ คือ

1. การวางแผน (P = Planning)
2. การจัดองค์การ (O = Organizing)
3. การจัดเจ้าหน้าที่ (S = Staffing)
4. การอำนวยการ (D = Directing)
5. การประสานงาน (Co = Co-ordinating)
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (R = Reporting)
7. การงบประมาณ (B = Budgeting) ¹²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการบริหารสถานศึกษา ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษามีได้เข้าขั้นตอนกระบวนการบริหารดังกล่าวมาใช้แล้ว ย่อมจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย รวมทั้งการจัดการศึกษาอาชีพ เกษตรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามนโยบายได้ จากกระบวนการบริหารการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานของสถานศึกษา และคาดว่าผลของการวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ และจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังกระตุ้นให้ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ตลอดจนยังเป็นแนวทางที่กรมอาชีวศึกษาจะนำไปพิจารณาในการพัฒนาสมรรถภาพของผู้บริหารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานในด้าน การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก อายุราชการ หน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์
3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก อายุราชการ หน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดของ บรรเลง คำพรหม ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัย มาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้

1. ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน และปัญหาอุปสรรคการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมแตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานและปัญหาอุปสรรคการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมแตกต่างกัน
3. ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลักในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานและปัญหาอุปสรรคการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมแตกต่างกัน
4. ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานและปัญหาอุปสรรคการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมแตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดหรือทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงานในสถานศึกษา นับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันที่ให้การศึกษแก่เยาวชนของชาติเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนการฝึกอบรมให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมในอนาคต ดังนั้นในการบริหารงานในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำเอากระบวนการบริหารมาใช้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายการศึกษาของชาติ ซึ่งแนวความคิดกระบวนการบริหารงานของ Luther Gulick and Lindall Urwick ทั้ง 7 ประการ เป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสม และครอบคลุมกระบวนการบริหารงานขององค์การ จึงได้นำมา เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

กรอบแนวความคิดกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา



1. การวางแผน (planning) หมายถึง การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ให้ประสานสอดคล้องกับนโยบายการอาชีวศึกษา สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งวางโครงการ แนวทางขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามและการประเมินผล

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาโดยกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing) หมายถึง การเลือกสรรบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การอำนวยความสะดวก (Directing) หมายถึง การตัดสินใจสั่งการ การมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การจูงใจ ตลอดจนการควบคุมดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจ ประสานสัมพันธ์เกี่ยวกับคน เงิน วัสดุ และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากความซ้ำซ้อนและขัดแย้งต่าง ๆ

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการดำเนินงาน ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในสถานศึกษา และการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิก ประชาชนโดยทั่วไป ได้ทราบเป็นระยะ ๆ รวมถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การวางแผนในการจัดทำงานงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย การเบิกจ่าย การทำบัญชี การควบคุมและตรวจสอบ การใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปอย่างรอบคอบและรัดกุม

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ เพราะเชื่อว่าสถานศึกษาที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน ตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ มีวัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ และภาษาพูดที่คล้ายคลึงกัน ย่อมจะมีแนวความคิดในการบริหารงานไปในแนวทางเดียวกัน

ประชากรที่จะทำการศึกษาได้แก่ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้

1. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ เฉพาะในปีการศึกษา 2534 เท่านั้น

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้ คือ

ตัวแปรต้น ได้แก่ วุฒิศึกษา อายุราชการ สาขาวิชาที่สอนเป็นหลักของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา และหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้

ตัวแปรตาม ได้แก่ กระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing)
4. การอำนวยการ (Directing)
5. การประสานงาน (Co-ordinating)
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting)
7. การงบประมาณ (Budgeting)

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิดที่ได้ผ่านการพิจารณาแล้วที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา

2. การบริหารงาน หมายถึง เป็นวิธีการบริหารงานโดยกำหนดขั้นตอนอย่างมีระบบและประสานสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

3. ครู-อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำการสอนในวิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคใต้ หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคใต้ ได้แก่ ครู 1, ครู 2, อาจารย์ 1, อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3

4. วิทยาลัยเกษตรกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวเกษตร ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ซึ่งทำการเปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ในสาขาที่เกี่ยวข้องทางด้านเกษตร และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (พิเศษ) ตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กช.) รวมทั้งหลักสูตรเกษตรกรรมระยะสั้นและหลักสูตรเกษตรกรรมเคลื่อนที่ สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

1จรรยา เพิ่มทรัพย์, " บทบาทในการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ของหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12," (วิทยานพนธ์ปริญาโท , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน , 2525), หน้า 1.

2บรรจง ชูสกุลชาติ, " การศึกษาเพื่อไปสู่ความเป็นนิส, " การศึกษาเพื่อความเป็น นิสงานศิลปหัตถกรรมและอาชีวศึกษา ครั้งที่ 42 , 2532 , หน้า 13 - 14 .

3พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช , 2524), หน้า 12.

4เมธี บิลันธนาภรณ์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิทักษ์ อักษร, 2527), หน้า 61 - 62.

5สถิต สมศรีโย, " ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 24 (กันยายน, 2529), หน้า 50.

6กรมอาชีวศึกษา, " แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2529 - 2534), " กระทรวงศึกษาธิการ, 2529, หน้า 10 - 12. (อัดสำเนา)

7กรมอาชีวศึกษา, " แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539), " กระทรวงศึกษาธิการ, 2533, หน้า 1 - 8. (อัดสำเนา)

8บุญเทียม เจริญยิ่ง, " เป้าหมาย 10 ประการ, " ข่าวอาชีวศึกษา, กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (ตุลาคม 2532)

9กรมอาชีวศึกษา, " จัดตั้งกองการศึกษาอาชีพ, " ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (ตุลาคม 2532)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2531, หน้า 17.

¹¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 16.

¹²Gulick and Urwick, อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : องค์กรศิลปการพิมพ์, 2527), หน้า 11 - 12.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือวัฒนธรรม ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการ จัดการศึกษาของชาติให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับแนวนโยบายและการวางแผน การศึกษาที่ถูกต้อง มีทิศทางชัดเจนแน่นอน นอกจากนี้แล้วยังขึ้นอยู่กับสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นสถาบัน ที่มีบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องประสานสัมพันธ์ และเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อปลูกฝังเยาวชนของชาติให้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อ อาชีพและสังคม อันจะเป็นผลให้เยาวชนของชาติเหล่านั้นเป็นพลเมืองที่ดี สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุขในสังคม และจะเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต

การบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม

การบริหารงานในสถานศึกษาของวิทยาลัยเกษตรกรรม ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จัดแบ่งหน่วยงานบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่

1. ส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบงานในด้าน การเงิน บัญชี สารบรรณ ประชาสัมพันธ์ บุคลากร เอกสารการพิมพ์ ทะเบียน พัสดุ และอาคารสถานที่
2. กิจการนักศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบงานในด้านการแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน กิจกรรมนักศึกษา โครงการพิเศษ ปกครอง สวัสดิการพยาบาลและหอพัก
3. วางแผนและพัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบงานในด้าน ศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพ และตลาดแรงงาน วางแผนการศึกษาและงบประมาณ วิจัยและพัฒนา ผลิตรายการ และส่งเสริมกิจการสหกรณ์
4. วิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานในด้านควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของคณะวิชา แผนกวิชา งานหลักสูตรพิเศษ สื่อการเรียนการสอน วัสดุและประเมินผล ห้องสมุด และ งานหลักสูตรและการสอน ¹

ลักษณะงานในแต่ละฝ่ายจะมีผู้ช่วยผู้อำนวยการ รับผิดชอบตามสายงานการบังคับบัญชา โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวนโยบายการอาชีวศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของกรมอาชีวศึกษา

นอกจากนี้ กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ คือ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนดังต่อไปนี้

1. บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
2. บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการ
3. บริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ
4. กำหนดแผนงาน ดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา
5. กำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา
6. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู-อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถานศึกษา
7. ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
8. ปกครอง อบรมและพิจารณา ลงโทษนักเรียน นักศึกษาหรือผู้เข้ารับการศึกษาอบรมตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
9. วินิจฉัย สั่งการ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่
10. อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในสถานศึกษา และรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาให้กรมอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันอนุมัติผลการสอน
11. วิเคราะห์ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา

12. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

13. เป็นผู้มาในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษาและท้องถิ่น

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ²

ความหมายของการบริหาร

ในการบริหารงาน ได้มีนักวิชาการด้านการบริหาร ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังต่อไปนี้ คือ

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารคือ การใช้ศาสตร์และศิลปะในการนำเอา ทรัพยากรทางการบริหาร (Administrative resource) มาดำเนินการตามกระบวนการ บริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ³ กมล ชูทรัพย์ ให้ทัศนะการบริหาร ว่าเป็นการร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อให้เกิด ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารจะใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่จัดการดำเนินงาน ให้ สถาบันหรือองค์การสามารถดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ⁴ นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ ซึ่งให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นศิลปะของการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายโดยใช้ผู้อื่น ⁵

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า

การบริหารหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้ กระบวนการอย่างมีระเบียบ แบบแผน และเป็นไปตามขั้นตอนในการใช้ทรัพยากร ตลอดจน การใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ⁶

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อดำเนิน การเกี่ยวกับ คน เงิน วัสดุและอุปกรณ์ การจัดการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การจัดการศึกษานับได้ว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและคุณธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึง การนำทักษะ ความรู้ และความสามารถที่มีอยู่นั้นไปพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหน้าที่ การงาน อาชีพให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ซึ่งความสำเร็จจะมีมากน้อยเพียง ไດนั้นขึ้นอยู่กับจัดการศึกษา ซึ่ง ภิญญู สารฐ ได้กล่าวว่า

การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อ พัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทก ๆ ด้าน เป็นต้นว่า ความรู้ ความสามารถ ทศนคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมือง และ เศรษฐกิจ เพื่อให้เป็นสมาชิกของสังคมที่ดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน 7

นอกจากนี้พวงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง

กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ในทก ๆ ด้าน ตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มี ค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมนั้น โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ 8

ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จะสามารถดำเนินไปได้อย่างมีระบบ และเป็นระเบียบ ก็ต่อเมื่อมีการจัดการ หรือ การบริหารเพื่อประสานสัมพันธ์ทรัพยากรต่าง ๆ ทางการบริหารให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของ โรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ 9

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมอันดีงาม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารการศึกษาเป็นการนำเอาทฤษฎีการบริหารโดยทั่ว ๆ ไปมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหลักและวิธีการในการจัดการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารการศึกษามีความแตกต่างจากการบริหารด้านอื่น ๆ คือ ในส่วนของผลกำไรหรือผลตอบแทนที่ได้รับเป็นสำคัญ ซึ่งในการบริหารการศึกษา จะมุ่งในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่ง วิจิตร ศรีสะอ้าน ให้ความเห็นไว้ว่า ระบบการบริหารการศึกษามีความแตกต่างจากระบบการบริหารด้านอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 P's ดังนี้ คือ

1. Purpose ความมุ่งหมาย ระบบการบริหารการศึกษาเป็นระบบการบริหารที่ไม่หวังผลกำไรหรือผลตอบแทนที่เป็นวัตถุ แต่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามความต้องการ
2. People บุคคลทั้งสองฝ่าย คือผู้ให้บริการและผู้รับบริการ จะมีความแตกต่างไปจากระบบการบริหารอย่างอื่น กล่าวคือ ผู้รับบริการส่วนมากจะเป็น "เยาวชนของชาติ" ที่ยังไม่มีรายได้ ไม่สามารถที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพได้ ส่วนผู้ให้บริการนั้นก็มิคุณลักษณะพิเศษกว่าอาชีพอย่างอื่นคือ มีอุปนิสัย เจตคติ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ และจรรยาบรรณที่แตกต่างจากอาชีพอื่น
3. Process กระบวนการในการผลิต เมื่อมีจุดมุ่งหมาย บุคลากรที่ต่างกันกรรมวิธีหรือเทคนิควิธีในการถ่ายทอดความรู้ การจัดการด้านต่าง ๆ ย่อมจะแตกต่างกันเป็นลักษณะเฉพาะ ซึ่งหน่วยงานอื่นไม่สามารถที่จะนำไปใช้ได้ ดังนั้นผู้ดำเนินการต้องมีความรู้ ความสามารถเฉพาะในด้านนี้
4. Product ผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งแตกต่างจากผลผลิตในด้านอุตสาหกรรมหรืออาชีพอื่น ๆ เนื่องจากผลิตผลของสถาบันทางการศึกษาที่มุ่งหวัง ก็คือ คุณลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ 10

กระบวนการบริหารการศึกษา

กระบวนการบริหาร เป็นแนวทาง เทคนิค วิธีการ หรือการกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารการศึกษาทุกระดับพึงยึดถือปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาให้ประสานสัมพันธ์สอดคล้องกัน ซึ่งจะขาดตกบกพร่องในขั้นตอนใดตอนหนึ่งมิได้ เนื่องจากจะมีผลทำให้การดำเนินการของสถาบัน การศึกษาต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ และ กลยุทธ์ในการใช้กระบวนการบริหารการศึกษา มาเป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการในการบริหาร แนวทางหรือวิถีทางในการปฏิบัติของผู้บริหารนั้น ได้มีผู้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหลักและวิธีการบริหารโดย กำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน ตามแนวความคิดของนักวิชาการ นักบริหารและนักการศึกษาแต่ละท่าน ซึ่งได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

ผู้ที่ได้เสนอต้นเค้าความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารคือ Henri Fayol วิศวกร และนักวิชาการชาวฝรั่งเศส ได้วิเคราะห์องค์ประกอบมูลฐานของการบริหารว่ามี 5 ประการ คือ

1. การวางแผนงาน (To plan)
2. การจัดหน่วยงาน (To organize)
3. การบังคับบัญชา (To command)
4. การประสานงาน (To coordinate)
5. การควบคุม (To control) ¹¹

กระบวนการบริหารตามแบบของสมาคมผู้บริหารการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา AASA (The American Association of School Administration) ได้เสนอกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ 5 ประการ คือ

1. Planning หมายถึง การปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดย กำหนดงานที่จะทำ วิธีทำ และวัตถุประสงค์รายย่อยของการทำงานนั้น ๆ ขึ้นไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย
2. Allocation หมายถึง การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคล และทรัพยากรทุกชนิด ที่จำเป็น เพื่อการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. Stimulation หมายถึง การเสริมกำลัง บำรุงขวัญ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

4. Coordination หมายถึง การประสานงาน คือ จัดให้ผู้นำของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานได้พบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือทราบเรื่องของการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้การปฏิบัติงานประสานสัมพันธ์สอดคล้องไม่ขัดแย้งต่อกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

5. Evaluation หมายถึง การประเมินผลงานหรือการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะซึ่งจะทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้ดำเนินการหาทางแก้ไขทุกระยะ และประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตั้งแต่ต้นว่าตรงกับแผนที่วางไว้หรือไม่ เป็นการสะดวกที่จะได้วางแผนใหม่เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป 12

สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปกระบวนการบริหารตามทัศนะของบุคคลดังกล่าว และได้สรุปกระบวนการบริหารตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set objective) การพัฒนาวิธีการ (Develop strategies) ในการวางแผน โดยจำแนกแผนออกเป็นโครงการ (Program) กำหนดงบประมาณ (Budget) และแนวปฏิบัติ (Procedure) ตลอดจนจะต้องต้นตัวปรับปรุงนโยบาย (Policy) ให้สอดคล้องและทันกับเหตุการณ์อยู่เสมอ หรือกล่าวโดยสรุปก็คือ เป็นการเตรียมการขั้นแรกที่จะปฏิบัติงาน

2. การจัดองค์การ (Organize) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างขององค์การ (Organization structure) การสร้างขอบเขตของงาน และความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ (Delineate relationships) การกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงาน (Create position descriptions) ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการตำแหน่งนั้น ๆ กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานขั้นนี้เป็นการจัดงานให้ประสานสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staff) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวกับการเลือกสรร (Select) ประมุข (Orientation) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาบุคคล (Personal development) เพื่อให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ ซึ่งอาจจะสรุปกระบวนการขั้นนี้ได้ว่า เป็นการเลือกสรรบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่กำหนดไว้

4. การอำนวยการ (Direct) การบริหารในขั้นนี้เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decision making) การมอบหมายหน้าที่การทำงาน (Delegation) การจูงใจ (Motivation) การประสานงาน (Coordination) การจัดให้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร และให้ภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. การควบคุม (Control) ในการควบคุมงานนั้นจะต้องกำหนดระบบ การรายงาน (Establish reporting system) พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Develop performance standard) การวัดผลงาน (Measurement result) ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง (Correct) ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปโดยถูกต้อง จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการควบคุมงานก็คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อต้องการให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบตามที่กำหนดไว้ในแผน ทั้งยังเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานด้วย หากไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็จะได้ทราบปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องได้ เพื่อสะดวกต่อการแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้น ¹³

Luther Gulick and Lyndall Urwick อ้างถึงใน เอกชัย กี่สุขพันธ์ ซึ่งได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ใน "Paper on the Science of Administration" ในปี 1937 ไว้ว่ากระบวนการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า "POSDCoRB Model" ได้แก่

1. P = Planning หมายถึง การวางแผนซึ่งเป็นการคาดการณ์ในอนาคต โดยจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน การวางแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการ และวิจารณ์เหตุการณณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

2. O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงานเป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพของงาน

3. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ หรือการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent man for Competent Job) รวมถึงการที่จะสร้างเสริมและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

4. D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยการ รวมทั้งการควบคุม และนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human relations) การจูงใจ (Motivation) และการวินิจฉัยสั่งการ (Decision making).

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

6. R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงการประชาสัมพันธ์ที่จะต้องแจ้งให้สมาชิกขององค์กรและประชาชนได้ทราบด้วย

7. B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน การวางแผน หรือโครงการในการใช้จ่ายเงิน การบัญชี การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงิน หรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม 14

จากแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานในองค์การของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ครอบคลุมกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งกระบวนการบริหารทั้ง 7 ขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing)
4. การอำนวยการ (Directing)
5. การประสานงาน (Co-ordinating)
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting)
7. การงบประมาณ (Budgeting)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การวางแผน (Planning)

การวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท และเป็นที่ยอมรับว่าการวางแผนเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติเป็นอันดับแรกในกระบวนการบริหาร เนื่องจากการวางแผนเป็นเรื่องของการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติงานและผลของการกระทำในอนาคต โดยใช้หลักวิชาการ เหตุผล ข้อมูล รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มาประกอบกัน การวางแผนจึงมีบทบาทอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าการทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อใด กับใคร และเพื่ออะไรอย่างแน่ชัด อันจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายรวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารงานที่ดีจึงต้องมีแผนในการดำเนินงานให้รัดกุมและรอบคอบ

ความหมายของการวางแผน

ปัจจุบันการวางแผนได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน สำหรับความหมายของการวางแผนนั้น มีนักวิชาการทางการบริหารได้ให้คำนิยามไว้ว่า ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการวางแผนว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหรือองค์การทำการตัดสินใจไว้ล่วงหน้า เกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะกระทำในอนาคต กระบวนการดังกล่าวจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นชุดกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันไปตลอด¹⁵ ซึ่งสอดคล้องกับสมชัย พุกกษาสวาย กล่าวว่า การวางแผน คือ กิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย¹⁶ Gulick ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการวางแผนว่า เป็นการวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องทำตามลำดับ พร้อมทั้งวางแผนวิธีการปฏิบัติ และวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติงาน¹⁷

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวถึงการวางแผนว่า

เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการวางแผนเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้กิจการต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจอย่างมีความต่อเนื่องในระยะยาว¹⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการวางแผน สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจล่วงหน้า ในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติ และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน ซึ่งเป็นภาระของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะมาประกอบกันพิจารณาในการดำเนินการวางแผน ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้หลักการที่ควรคำนึงถึงในการวางแผนไว้ ดังนี้

1. การวางแผนควรทำเมื่อใด โดยทั่วไปแล้วการวางแผนควรที่จะได้เริ่มจัดทำเป็นอันดับแรกก่อนที่จะดำเนินการด้านอื่น ๆ ขององค์การ และควรที่จะได้มีการปรับปรุงแผนใหม่ให้เหมาะสมตามความจำเป็น หรืออาจจะเริ่มจัดวางแผนอีกเมื่อเริ่มงานใหม่ก็ได้
2. วัตถุประสงค์ นโยบาย จะต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนแจ่มแจ้ง เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของการวางแผน หากไม่ทำความเข้าใจในสาระสำคัญของนโยบาย และวัตถุประสงค์แล้ว จะทำให้การวางแผนงานและแนวทางการปฏิบัติขององค์การต้องผิดพลาดล้มเหลว
3. ปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องคำนึงถึงในการวางแผน อันได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เวลา และอื่น ๆ ต้องมีการจัดเตรียมให้พร้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน
4. วิธีดำเนินงาน เมื่อได้วางแผนแล้ว จะต้องหาแนวทาง วิธีการดำเนินงาน และปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะที่ดำเนินการควรที่จะได้มีการควบคุมการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. ต้องคำนึงถึงสภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อันได้แก่ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ภูมิอากาศ ชนบทรวมนิยมประเพณี และสภาพการเป็นอยู่ของสังคมนั้น ๆ 19

กระบวนการวางแผน

การวางแผนเป็นการใช้ความรู้ทางวิชาการ ความชำนาญและประสบการณ์ในการกำหนดสิ่งที่พึงยึดถือปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานและการคาดการณ์ในอนาคต ผู้วางแผนต้องมีความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ประกอบกัน ในการกำหนดแนวทางและวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง สมยศ นาวิการ ได้ให้ความเห็นว่ กระบวนการวางแผนจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องของการต้องการขององค์การหรือหน่วยงานย่อย
2. การพิจารณาว่าองค์การหรือหน่วยงานย่อยอยู่ที่ไหน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายและการตัดสินใจว่าหน่วยงานนั้นอยู่ห่างไกลจากเป้าหมายแค่ไหน ทรัพยากรอะไรบ้างที่องค์การมีอยู่ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายและข้อจำกัดขององค์การ
3. การพิจารณาว่าปัจจัยอะไรบ้างภายในสภาพแวดล้อมที่จะช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานย่อยประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และมีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรค ขั้นตอนดังกล่าวนี้ จะรวมทั้งการคาดคะเนหรือการพยากรณ์ด้วย
4. การทำแผนพัฒนางานขึ้นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย การสร้างทางเลือกต่าง ๆ การประเมินผลทางเลือก และพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด 20

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กำหนดขั้นตอนในกระบวนการวางแผนไว้ดังนี้ คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Setting the objective) วัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการวางแผน เพราะเหตุว่าวัตถุประสงค์เปรียบเสมือนจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการ หรือบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น
2. การประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน (Evaluation present condition) การศึกษาพิจารณาสภาพการณ์ปัจจุบันมีผลอย่างสำคัญต่อการวางแผน เพราะเหตุว่าในการวางแผนนั้นจะมีปัจจัยหลายประการที่อยู่นอกเหนืออำนาจการควบคุมของฝ่ายบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามแผนเป็นอย่างมาก เช่น สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงทางด้านเศรษฐกิจ หรือภัยพิบัติต่าง ๆ
3. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Collection and analysis of data) การวิเคราะห์ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการวางแผน เป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการวางแผน โดยเฉพาะข้อมูลและข่าวสารที่รวบรวมมาได้นั้น จะต้องมี ความถูกต้องและแม่นยำอย่างเพียงพอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. **ขั้นปฏิบัติตามแผน (Execution of the plan)** การปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้แล้วนี้ จะต้องจัดลำดับขั้นตอนของการดำเนินงานตามแผน ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพของแผนว่ามีอยู่ในทุกระดับ และจำเป็นจะต้องดำเนินการส่วนใดก่อนแล้วในใดหลัง ซึ่งจะทำงานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ และนำไปสู่จุดมุ่งหมายของงานที่กำหนดไว้ได้ถูกต้อง

5. **ขั้นติดตามและปรับปรุงแผน (Monitoring and review)** การกำหนดแผนเมื่อนำเอาไปปฏิบัติแล้ว อาจจำเป็นต้องมีข้อแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ดังนั้นการปฏิบัติตามแผนจึงอาจมีข้อแตกต่างไปจากเหตุการณ์หรือสิ่งที่คาดไว้ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็อาจทำให้การปฏิบัติตามแผนนั้นต้องมีข้อที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขได้เสมอ 21

เอกชัย กี่สุขพันธ์ กล่าวไว้ว่า กระบวนการวางแผนมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมาย เป็นการกำหนดสิ่งที่แผนนั้น ๆ ต้องการ
2. ประเมินความต้องการ เมื่อได้จุดมุ่งหมายของแผนแล้วควรคำนึงถึงความต้องการจำเป็นใหม่สิ่งนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด
3. ทรัพยากรและข้อจำกัด ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ และข้อจำกัดทางสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างไร สามารถสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด
4. กำหนดวัตถุประสงค์ เมื่อทราบข้อมูลต่าง ๆ แล้ว ก็กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานตามแผนได้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
5. หาแนวทางปฏิบัติ เป็นการพิจารณาหาแนวทางที่เป็นไปได้ทั้งหมด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามแผนที่วางไว้
6. วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติ วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติใดที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด
7. เลือกและกำหนดแนวทางปฏิบัติ
8. นำแผนไปปฏิบัติหรือปฏิบัติตามแผน
9. ประเมินผลการปฏิบัติตามแผน เพื่อหาข้อสรุปปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามจุดมุ่งหมายของแผนที่วางไว้
10. ปรับปรุงแผน เมื่อมีการประเมินผลแล้วอาจมีการปรับปรุงแผน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้มากที่สุด 22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในการบริหารงานขององค์การ การกำหนดแผนงาน เค้าโครงการทำงาน แนวทางการปฏิบัติและรายละเอียดต่าง ๆ จึงมีความสำคัญยิ่ง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การ สำเร็จลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิด ประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด ซึ่งพอจะสรุปขั้นตอนกระบวนการวางแผนได้ดังนี้

1. การเตรียมการ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การรวบรวม ข้อมูล การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ
2. การจัดทำแผน
3. การปฏิบัติตามแผน
4. การประเมินผลและติดตามผล
5. การปรับปรุงแก้ไข

2. การจัดองค์การ (Organizing)

การดำเนินงานขององค์การ จำเป็นต้องมีการจัดรูปแบบขององค์การ เพื่อการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคคลและปัจจัยทางกายภาพอื่น ๆ โดยมีระบบ ระเบียบต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ประสานสอดคล้อง สัมพันธ์กันเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายขององค์การ

ในการจัดองค์การนั้นจะเห็นได้ว่ามีการจัดระบบในการทำงานไว้ในทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยของภาครัฐบาล ภาคเอกชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์การ ดังต่อไปนี้ คือ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า องค์การ คือ กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งร่วมกันดำเนินการอย่างมีระเบียบ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดขึ้นโดยมีระบบ บุคคลในองค์การจะมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อผูกพันทางสังคมที่สร้างขึ้นประกอบอยู่ด้วยเสมอ²³ สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายขององค์การว่า เป็นความสัมพันธ์ ที่มีแบบแผนระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน กิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะอย่าง²⁴ นิพนธ์ ศศิธร ได้กล่าวว่า องค์การ คือ คณะบุคคลที่มารวมกันแล้วแบ่งหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่กันตามความเหมาะสม และสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างงานในหน้าที่นั้น ให้บังเกิดความสำเร็จตามแนวคิดที่กำหนดไว้²⁵ เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้ให้ความเห็นว่า องค์กรหมายถึง การรวมตัวของกลุ่มบุคคลอย่างมีระบบและมีเป้าหมายร่วมกัน มีการดำเนินงานประสานสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้กิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ²⁶

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า องค์กร คือ การที่บุคคลมารวมตัวกัน มีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างมีระเบียบแบบแผน และดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความหมายของการจัดองค์การ

Gulick and Urwick ให้ความหมายของการจัดองค์การว่า เป็นการจัดรูปโครงสร้างของการบริหาร โดยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่ หรือสายบังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ²⁷ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง กระบวนการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะสามารถทำให้การประกอบการขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้²⁸ ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า

การจัดองค์การ คือ การจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ให้รวมกันเป็นกลุ่มก้อนที่เหมาะสม และการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ การจัดองค์การจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนและทุกฝ่ายได้ทราบว่า ใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใด ที่ต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ อย่างไรบ้าง²⁹

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การ เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ประสานสัมพันธ์ที่ดี อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการจัดองค์การควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามสายบังคับบัญชา มีระบบระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนและแน่นอน

หลักการจ้ดองค์การ

Urwick อ้างถึงใน ชัยรัตน์ สุนทรโร ได้กล่าวถึงหลักการจ้ดองค์การว่า จะต้องจัดให้ตรงตามความมุ่งหมายของงาน คือ

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน (Principle of Objective) คือต้องมีวัตถุประสงค์เฉพาะในระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อจะได้จัดรูปแบบขององค์การ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้ได้ผลงานตรงตามที่ต้องการมากที่สุด
2. ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Principle of Specialization) องค์การหรือระบบงานในสายหนึ่ง ๆ จะต้องรับผิดชอบงานเฉพาะอย่าง แต่ละคนควรมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบงานหลักเพียงงานเดียว และจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานหลักนั้นด้วย
3. ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประสานงาน (Principle of Coordination) คือ จะต้องคำนึงถึงเรื่องการประสานงาน และประสานคนในหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย ระบบสายงานจะต้องแนชัด บุคลากรในสายงานจะต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ
4. ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิหรืออำนาจสิทธิ์ขาด (Principle of Authority) จะต้องให้อำนาจหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงาน และอำนาจวินิจฉัยสั่งการได้ตามสมควรแก่สายงาน และหน้าที่การงาน
5. ต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความรับผิดชอบ (Principle of Responsibility) จะต้องมีการแบ่งแยกและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เป็นที่แน่นอนให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน แต่ละสายงานได้ปฏิบัติโดยสะดวก
6. ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดหน้าที่ (Principle of Dification) งานทุกอย่างในหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน จะต้องระบุวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์เฉพาะ รวมทั้งผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ทุกระยะ
7. ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคล้องจองระหว่างอำนาจกับหน้าที่ (Principle of Correspondence) เมื่อมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จแล้ว จะต้องให้อำนาจกระทำการ และอำนาจวินิจฉัยสั่งการด้วย
8. ต้องมีขอบข่ายควบคุมงานที่เหมาะสม (The Span of Control) หัวหน้างานสามารถที่จะควบคุมงานในขอบเขตที่รับผิดชอบได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ต้องถือหลักความสมดุลย์ (Balance) ต้องกำหนดสายงาน และกำหนดเนื้อหาของงานให้เกิดความสมดุลย์กับตัวบุคคล และเท่าเทียมกันในแต่ละสายงาน

10. ต้องมีความต่อเนื่อง (Principle of Continuity) สายการดำเนินงานในแต่ละหน่วยงานนั้น จะต้องมีความต่อเนื่องกัน การสั่งการจะต้องมีการสั่งงานรับช่วงเป็นทอด ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ³⁰

สุวรรณ จันทร์สม กล่าวถึงหลักการในการจัดองค์การว่าควรจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ คือความปรารถนาขององค์การในอนาคตที่ได้กำหนดวิธีปฏิบัติ และวิธีการดำเนินงานขึ้น เพื่อสนองความมุ่งหวังนั้น
2. หลักของการทำงานชำนาญเฉพาะ ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่การงาน คือสิ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของงานแต่ละงานโดยแบ่งออกเป็น หน้าที่การงานฝ่ายจัดการ อันได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดการ การอำนวยความสะดวก การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และหน้าที่การงานฝ่ายปฏิบัติการ อันได้แก่ การจัดเก็บและรวบรวม การจัดหา การบำรุงรักษา การทดแทนและการพัฒนา
3. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
4. หน่วยงานที่สำคัญขององค์การ ได้แก่ หน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา
5. สายการบังคับบัญชา คือ ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละองค์การ
6. ช่วงการบังคับบัญชา คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีขอบเขตของการรับผิดชอบบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด
7. การร่วมมือประสานงาน
8. เอกภาพในการบังคับบัญชา ³¹

สรุปได้ว่าหลักการจัดองค์การ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ การกำหนดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่แน่นอน กำหนดขอบเขตบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของงานในแต่ละตำแหน่งและสายบังคับบัญชา ให้เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์การ จัดระบบการประสานสัมพันธ์ของหน่วยงานที่ดี มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบในการจัดการ

การจัดองค์การ นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการบริหารงาน ถ้าหากการจัดองค์การกระทำได้ดี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอำนาจอย่างสมดุลย์กับความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติ อันจะเป็นแนวทางให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบในการจัดองค์การ สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปไว้ดังนี้

1. องค์การ คือ การรวมกลุ่มของบุคคลอย่างมีแบบแผน
2. องค์การมีความต้องการ หรือมีจุดประสงค์ร่วมกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญ
3. การจัดองค์การเป็นการเกี่ยวข้องร่วมกันโดยเจตนา คือ มีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในการปฏิบัติงานที่มีความร่วมมือกันอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ
4. องค์การเป็นระบบหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นสังคมที่มีโครงสร้างและมีรูปแบบที่แน่นอน โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง
5. องค์การที่เป็นองค์การถาวร จะต้องมีการมีระเบียบวินัยและเทคนิคการปฏิบัติงาน
6. องค์การสามารถที่จะพัฒนาความต้องการขององค์การได้ ซึ่งการพัฒนาจะต้องดำเนินไปตามแผนนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และเป็นการพัฒนาเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การสามารถดำเนินอยู่ได้ตลอดไป
7. องค์การจำต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ เพราะเหตุว่าองค์การมีลักษณะที่เป็นระบบเปิด

การจัดองค์การในสถานศึกษา นับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้กล่าวถึงระบบและระเบียบของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การไว้ชัดเจน (Policy and Objective Setting)
2. กำหนดลักษณะของตำแหน่งงาน (Type of Position)
3. ระบุขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การแบ่งงานและการกำหนดงานที่ต้องการ ผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะอย่าง (Division of Work and Specialization)
5. การจัดสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)
6. การสร้างเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)
7. วางขอบเขตในการควบคุมงาน (Span of Control)
8. จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. จัดให้มีการประสานงาน (Coordination) ³³

การจัดองค์การที่ดีจะช่วยให้การบริหารงาน และการจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี

ธงชัย สันติวงษ์ ได้สรุปความสำคัญของการจัดองค์การไว้ดังนี้ คือ

1. ช่วยกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และภารกิจต่าง ๆ
2. ช่วยในการประสานหน้าที่งานต่าง ๆ โดยการกำหนดขอบเขตและจัดกลุ่มงานที่สัมพันธ์กันให้อยู่ในหน่วยเดียวกัน
3. ช่วยป้องกันการงานซ้ำซ้อนในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานประสานสัมพันธ์สอดคล้องกัน
4. ช่วยลดการสับสนในการทำงาน ในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้งานปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้เดียวกัน
5. ช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งและความอึดอัดใจระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้น ³⁴

กระบวนการจัดองค์การ

ในการดำเนินการจัดองค์การนั้น โครงสร้างขององค์การที่จัดขึ้นจะเป็นระบบของความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและอำนาจหน้าที่ควบคู่กัน นั่นคือ จะมีการจัดกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นมาอย่างเป็นระบบ โดยในเวลาเดียวกันก็จะมีการจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกันกับโครงสร้างงานที่จัดขึ้นนั้นด้วยซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ ได้สรุปขั้นตอนของกระบวนการจัดองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การจัดโครงสร้างงาน คือ การแยกประเภท จัดหมวดหมู่ของงานและการจัดตำแหน่งงานต่าง ๆ

2. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ คือ การพิจารณาขอบข่ายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้กับตำแหน่งงานต่าง ๆ ในโครงสร้าง โดยใช้วิธีการมอบหมายงานจากระดับสูงสุดลงมาระดับล่างตามโครงสร้างงานที่กำหนดไว้

3. การจัดโครงสร้างองค์การ คือ ขั้นตอนของการจัดการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง โครงสร้างของงาน และโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ที่จะให้รวมกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยอาศัยสายการบังคับบัญชาเป็นเส้นเชื่อมโยง 35

สรุป การจัดองค์การเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน เนื่องจากการจัดองค์การเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นมา โดยพิจารณาขอบเขต หน้าที่ บทบาท และลำดับชั้นการควบคุมบังคับบัญชา รวมถึงการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้การจัดองค์การต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การประสานสัมพันธ์ การบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา และเอกภาพทางการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จทางการบริหารงานขององค์การตามที่คาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing)

การจัดเจ้าหน้าที่หรือการบริหารบุคคล นับได้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญของการบริหารงานขององค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานธุรกิจเอกชน หรือหน่วยงานราชการก็ตาม ทั้งนี้ก็เพราะว่าภารกิจหลักขององค์การ หรือหน่วยงานจะดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนั้น จะต้องอาศัยบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งในการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือประสานงานกันดำเนินการ ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ซึ่งแต่ละคนก็มีความสามารถแตกต่างกันออกไป ทั้งในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสติสัมปชัญญะ ซึ่งจากความหลากหลายเหล่านี้ย่อมทำให้เกิดความแตกต่างของบุคคลในด้านต่าง ๆ มากมาย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์ และศิลปะทางการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความหลากหลายต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความรู้สึก อารมณ์และความปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ ดังนั้นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารจะต้องศึกษาคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานในทุกหน่วยงาน เพื่อมอบหมายหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบได้เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถและความต้องการของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยพื้นฐานแล้ว มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันไป ตามทฤษฎีของ Abraham Maslow ซึ่งได้แบ่งความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ออกได้ 5 ระดับด้วยกัน คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Belongingness and Love Needs)
4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Self-Esteem Needs)
5. ความสมหวังและสามารถทำการด้วยตนเอง (Self-Actualization Needs)

ความต้องการของมนุษย์แต่ละระดับจะพัฒนาไปตามลำดับขั้นตอน เมื่อได้รับการตอบสนองไปขั้นหนึ่งแล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จนในลำดับขั้นสุดท้ายเขาจะทำการด้วยตัวของเขาเอง ดังนั้นผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสามารถของบุคลากร ผู้ร่วมงาน ในการที่จะมอบหมายหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ อันส่งผลไปถึงความสำเร็จของงานและเป้าหมายขององค์การได้

ความหมายของการบริหารบุคคล

Flippo ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลว่า เป็นการวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการให้ได้มาซึ่งการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ขององค์การ รวมถึงการให้คำตอบแทน ประสานประโยชน์ และการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อช่วยให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ³⁶ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคล เข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน³⁷ นอกจากนี้ เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ได้มาของบุคลากร การบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคคลในองค์การ ตลอดจนการให้คุณให้โทษแก่บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลผลมากที่สุด³⁸ นอกจากนี้ เมธี บิลินธนา นนท์ ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง ความเพียรพยายามในการจัดการให้บุคคลในหน่วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน หรือองค์การ ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามที่คาดหวังไว้ และในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามดำเนินการให้บรรลุประสงค์ตามความต้องการของบุคลากรด้วย 39

จากความคิดเห็นของนักบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลรวมทั้งการที่จะให้บุคคลได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การนั้นเมื่อขยายรวมถึงนโยบาย และแผนการที่จะรับบุคคลเข้าทำงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้มีหน้าที่ต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรตลอดจนการธำรงรักษาบุคลากรไว้ให้มีคุณค่าต่อองค์การมากที่สุด รวมถึงเมื่อบุคลากรพ้นจากหน้าที่ไปแล้วก็ยังจัดบำเหน็จบำนาญให้บุคลากรตามสมควรอีกด้วย

หลักการในการบริหารบุคคล

การบริหารบุคคลในองค์การต่าง ๆ ย่อมมีความแตกต่างกันไป ซึ่ง Zwoll อ้างถึงใน วิทยา คู่วิรัตน์ ได้ให้หลักการในการบริหารบุคคล ดังนี้

1. ต้องจัดให้มีความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานที่มีความพอใจและมีประสิทธิภาพ
2. นโยบายในด้านการบริหารบุคลากร ต้องเป็นนโยบายที่จัดให้เป็นไปตามจุดประสงค์ และจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ขององค์การ
3. การบริหารงานบุคลากรในองค์การ ต้องพยายามทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. ต้องมีความมั่นใจว่า การคัดเลือกบุคลากรจะต้องได้คนที่ดีที่สุดใน การกำหนดมอบหมายงานให้บุคลากร การวางตัวบุคลากร และการจัดทาบบุคลากรต้องถูกต้องที่สุด
5. ต้องพยายามสร้างความผูกพันในองค์การให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย เพื่อการประสานสัมพันธ์ที่ดี
6. ผู้บริหารไม่ควรเข้าไปก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรในองค์การ โดยไม่ได้รับการร้องขอ
7. ต้องจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่ง การให้ความดีความชอบอย่างเป็นธรรม เพื่อ

เป็นการพัฒนาบุคลากรในระบบที่เหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ต้องสร้าง ความพึงพอใจแก่บุคลากร โดยสร้าง ความรู้สึกให้เกิดแก่บุคลากรว่า งานที่เขาได้ปฏิบัติมีคุณค่า และมีความสำคัญ

9. ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจอันดีแก่บุคลากร โดยการให้ความยกย่องนับถือ การยอมรับในบุคลลากรอย่างสม่ำเสมอ และแสดงความชื่นชมกับความสามารถที่เขาได้ แสดงออกมาอย่างดีและถูกต้อง

10. ปัญหาด้านบุคลากรจะต้องดำเนินการแก้ตามสถานการณ์ และความเหมาะสม

11. ผู้บริหารต้องให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรในองค์การโดยความเสมอภาค

12. ต้องพยายามเพิ่มการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ และระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร 40

Kingsbury ได้แบ่งระบบการบริหารงานบุคคลออกเป็น 2 ระบบ คือ

1. ระบบคุณธรรม (Merit system) เป็นระบบที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด ซึ่งมีแนวคิดที่ยึดเป็นหลักสำคัญ ได้ดังนี้คือ

1.1 หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity) ให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันทั้งในการคัดเลือก การปฏิบัติงาน การให้เงินเดือนความชอบ และการให้สวัสดิการต่าง ๆ

1.2 หลักความสามารถ (The Rule of Competency) บุคคลที่มีความสามารถดีกว่า ย่อมมีสิทธิ์ก่อนผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่า

1.3 หลักความมั่นคง (Security of tenure) ให้บุคคลมั่นใจในอาชีพจนถึงเวลาอันสมควร มีกฎหมายคุ้มครอง มีสวัสดิการ เมื่อออกจากราชการก็มีบำนาญ บำนาญให้

1.4 หลักความมั่นคงทางการเมือง (Political neutrality) ไม่ถูกแทรกแซงโดยนักการเมือง ไม่อยู่ใต้อิทธิพลของนักการเมือง และต้องปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นระบบที่มีลักษณะเกือบจะตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม ระบบอุปถัมภ์รวมถึงระบบชู้เลี้ยง (Spoil system) ระบบเล่นพวก (Nepotism) และระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) ด้วย 41

นั่นคือ เป็นความพยายามที่จะทำอะไรก็ตามของผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรในองค์การ ได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความตั้งใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ

กระบวนการบริหารบุคคล

การบริหารบุคคลเป็นงานที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร ที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ และต้องพยายามที่หาวิธีการที่จะนำเอาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์แก่องค์การให้มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องตระหนักถึงการนำเอากระบวนการบริหารงานบุคคลมาใช้ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

Castetter ได้เสนอขั้นตอนกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกำลังคน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานหลัก ในเรื่องการคาดคะเนกำลังคน การทำโครงสร้างขององค์กร การเตรียมกำลังคนที่มีอยู่ การคาดคะเน การเปลี่ยนแปลงกำลังคนในอนาคต การจัดโปรแกรมสนับสนุนกำลังคนและการวางแผนควบคุมกำลังคน
2. การสรรหามูลค่าบุคลากร ได้แก่ การแสวงหาแหล่งกำลังคน การวางแผนนโยบายในการสรรหา และการจัดกระบวนการสรรหาที่เหมาะสม
3. การคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ การรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัคร การประเมินผลของผู้สมัคร และการจัดกระบวนการคัดเลือกต่าง ๆ
4. การจูงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับชุมชน การปรับตัวเข้ากับหน่วยงาน การปรับตัวเข้ากับตำแหน่ง และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน
5. การประเมินค่าบุคลากร โดยการทำแผนการประเมินค่าในรูปแบบต่าง ๆ
6. การแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง เพื่อให้บุคลากรในองค์การเกิดความร่วมมือ นับถือซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดความมั่นคง และความเข้มแข็งอันเดียวกัน
7. การให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ชีวิตส่วนตัว และความปลอดภัยในหน้าที่การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การให้ผลตอบแทนพิเศษแก่บุคลากร ที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ และรายได้พิเศษเพื่อให้เหมาะสมกับอัตราค่าครองชีพเท่าที่จำเป็น

9. การให้สวัสดิการต่อเนื่องในระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

10. การให้ความรู้เพิ่มเติมขณะประจำการ ได้แก่ การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม การบริการด้านความรู้พิเศษให้ทันต่อความต้องการของบุคคล และความเป็นอิสระทางวิชาการ 42

เพ็ญศรี วายวานนท์ อ่างถึงใน ศิรินาม เม่งช่วย ได้กล่าวถึง ขั้นตอนกระบวนการบริหารบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้ คือ

1. การให้ได้มาซึ่งบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกบุคคลเข้ามาในหน่วยงาน ซึ่งในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมีขั้นตอนดังนี้

1.1 การวางแผนกำลังคน เริ่มด้วยการวิเคราะห์งาน (Job analysis) เพื่อให้ทราบจำนวนของงาน คุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมโดยอาศัยการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ของตำแหน่งนั้น ๆ

1.2 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร กระทำได้ 2 วิธีคือ การสรรหาคัดเลือกภายนอกเข้ามา และสรรหาคัดเลือกบุคลากรภายใน โดยการเลื่อนตำแหน่งหรือสอบคัดเลือกขึ้นมา

1.3 การสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน โดยประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน แล้วทำการสอบคัดเลือกตามระบบคุณธรรม ซึ่งมีการวางหลักเกณฑ์ในการสอบ โดยคำนึงถึงความสามารถเฉพาะอย่างที่กำหนดให้และพร้อมที่จะทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

1.4 การบรรจุแต่งตั้ง หลังจากการสอบสิ้นสุดแล้วจะมีการขึ้นบัญชีของผู้สอบได้ไว้ เพื่อพิจารณาในการบรรจุแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงาน

2. เมื่อได้บุคลากรแล้วจะต้องมีการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร เพื่อให้อยู่ในหน่วยงานได้นานที่สุด และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากขาดความสนใจไม่ดูแลบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรเหล่านั้นอาจจะเป็นเสมือนเครื่องจักรที่ทำงานไปวันหนึ่ง ๆ ไม่มีความคิดในการที่จะริเริ่มปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเอง หน่วยงานก็ไม่มีความสำเร็จก้าวหน้า การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรอาจกระทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ กล่าวคือ การจูงใจ(Motive) และเครื่องล่อใจ(Incentive) อันได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็น วัตถุ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แห่งหน้าที่ การบำรุงขวัญ (Morale) การให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้กระทำความดี และ
 ลงโทษผู้กระทำความผิด ให้บุคลากรโอนหรือย้ายได้เมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม ให้มีสวัสดิการ
 ให้ลาพักผ่อน ให้คำปรึกษา และให้ความสำคัญในฐานะที่เป็นบุคคลในหน่วยงานอย่างเสมอ
 ภาคทั่วหน้ากัน

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคคล มิใช่เพียง
 เพื่อความก้าวหน้าของเขา แต่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงานด้วย นอกจากนี้หลักการและ
 หลักการในการทำงาน มีจะมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเหมาะสมอยู่เสมอ ผู้ที่เหมาะสมใน
 ระยะเวลาหนึ่งอาจจะกลายเป็นคนล้าสมัยในระยะเวลาหลังก็ได้ จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลอยู่เสมอ การ
 พัฒนาบุคคลอาจกระทำได้โดย การฝึกฝนตนเอง การอบรมสัมมนา การสนทนาทางวิชาการ
 การนิเทศให้แก่บุคลากร ตลอดจนการขึ้นนำแนวทางต่าง ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานนั้น
 ประการสุดท้ายได้แก่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบว่าใครมีความสามารถมาก
 น้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้การปรับปรุงลักษณะงานและบุคลากร ได้เหมาะสมและสอดคล้องกัน
 เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้น

4. การให้พ้นจากงาน หมายถึง การที่พนักงาน เจ้าหน้าที่ หมดสิทธิ์ที่จะได้รับเงิน
 เดือนของหน่วยงานนั้น การพ้นจากงานมีหลายกรณี เช่น ตาย ลาออก ลดจำนวนคนล้นงาน
 ครบเกษียณอายุ ทพพลภาพ กระทำความผิด การให้พ้นจากงานก็เพื่อที่จะระงับอุปสรรคที่ก้า
 ให้เป้าหมายของหน่วยงานดำเนินไปอย่างเชื่องช้า หรือไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ จึง
 ต้องให้บุคลากรที่หย่อนความสามารถ ไม่เหมาะสม มีอายุมาก หรือกระทำผิดวินัย พ้นจาก
 งานเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีกว่าเข้ามาทำงานแทน ซึ่งการพ้นจากงานบางกรณี
 ได้ค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ⁴³

การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงานของทุกหน่วยงาน เพราะ
 ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย
 อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสรุปได้ว่ากระบวนการบริหารบุคคลต้องคำนึงถึง
 หลักสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ คือ

1. การวางแผนกำลังคน
2. การแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การธำรงรักษาบุคลากร
5. การให้พ้นจากงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การอำนวยการ (Directing)

ในการบริหารงาน การอำนวยการถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร โดยปกติแล้วกิจกรรมที่ผู้บริหารจำเป็นต้องกระทำตลอดเวลาในการบริหารงาน ก็คือ การอำนวยการในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องของการสั่งการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศิลปะในการสั่งการ ให้คำแนะนำ ชี้แนะ สั่งสอน ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ทำงานโดยทุ่มเทในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการอำนวยการ

การอำนวยการหรือสั่งการในการบริหารงานขององค์การนั้น กิติมา บรีดีดิลก ได้กล่าวว่า

การอำนวยการ คือ การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้ที่บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติ โดยอาจจะแนะนำหรือชี้แนะแนวทางวิธีการปฏิบัติให้ด้วย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือแจ้งให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด และทำอย่างไร ซึ่งในการมอบหมายงานนั้นผู้บริหารต้องมีศิลปะด้วย 44

นอกจากนี้แล้ว เอกชัย กีสขพันธ์ ได้กล่าวว่า การอำนวยการ คือ การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานกำหนดหน้าที่การงานพร้อมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปฏิบัติ เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการอำนวยการจึงเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับการแนะนำและการนิเทศงาน 45

ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงการอำนวยการว่า

เป็นการกระทำที่อันจำเป็น และสำคัญของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการวางแผน และการจัดองค์การ เพราะเมื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าวเสร็จแล้ว ก็ถึงขั้นที่จะอำนวยการให้งานเหล่านั้นดำเนินไปตามแผน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะเหตุว่า การอำนวยการเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ ตรวจสอบ เสนอแนะ และจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ผู้นิพนธ์ขอสงวนลิขสิทธิ์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์การนั้น สามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ⁴⁶

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การอำนวยการ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงาน รวมถึงการชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักในการอำนวยการ

Flippo ได้ให้หลักในการอำนวยการไว้ดังนี้ คือ

1. สืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริง และพิจารณาถึงปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงความมุ่งหมายที่แท้จริงก่อน
2. พิจารณาเลือกแนวทางแก้ปัญหา โดยการกำหนดทางเลือกไว้สำหรับเป็นแนวทางในการพิจารณาขั้นสุดท้ายไว้ 2 - 3 ประการ
3. รวบรวมข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหาที่ได้กำหนดไว้
4. พิจารณาผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่นั้น ๆ โดยพิจารณาอย่างรอบคอบแล้ว จึงเลือกวิธีการที่คาดว่าจะดีที่สุดเพื่อเป็นแนวทางในการวินิจฉัยสั่งการต่อไป
5. ดำเนินการและกำหนดวิธีปฏิบัติให้บรรลุผลตามการวินิจฉัยสั่งการนั้น ๆ ⁴⁷

นอกจากนี้แล้ว สมพงษ์ เกษมสิน ได้จำแนกการอำนวยการในการบริหารองค์การออกได้ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจ (Decision making)
2. การมอบหมายหน้าที่การงาน (Delegation)
3. การจูงใจ (Motivation)
4. การประสานงาน (Coordination)
5. การจัดให้มีส่วนร่วม (Participation) ⁴⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการอำนวยความสะดวก วินิจฉัยสั่งการ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประสานงาน (Co-ordinating)

ในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นจะต้องมีการประสานงานที่ดี เพื่อให้งานต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีระบบ ระเบียบ และประสานสอดคล้องสัมพันธ์กัน ไม่มีการซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และงานนั้นก็สามารถดำเนินไปได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการประสานงานร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ การประสานงานเป็นการจัดระบบการปฏิบัติงานให้มีระเบียบ ขั้นตอน และส่งเสริมให้มีความเกี่ยวเนื่องในการทำงานนั้น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวคน จิตใจ วัสดุ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานโดยถูกต้อง เรียบร้อยเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานจะทำได้ดีก็ต่อเมื่อ ได้มีการจัดรูปแบบโครงสร้างของระบบงาน การจัดการ การแบ่งหน่วยงาน ตลอดจนการแบ่งงานให้ถูกต้องและได้สัดส่วน หรือก่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างคนกับงาน ซึ่งจะทำให้การประสานงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นไปด้วยดี โดยปกติแล้วการประสานงานนั้นมักจะเป็นไปโดยอัตโนมัติ ซึ่งจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายที่หน่วยงานนั้นได้กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้วินิจฉัยตัดสิน และตกลงใจว่าจะประสานอย่างไร จึงจะถูกต้องและเหมาะสม

ความหมายของการประสานงาน

การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การจะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยประสานสัมพันธ์สอดคล้องกัน ซึ่งการประสานงานนับได้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญยิ่ง

ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ว่า

การประสานงานเป็นกระบวนการเชื่อมความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับบุคคล วัสดุ และทรัพยากรอย่างอื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยจะก่อให้เกิดการประสานขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับหน่วยงาน หรือหน่วยงานหนึ่งกับอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งไม่จำเป็นว่าหน่วยงานนั้นจะต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีเป้าหมายหรือหวังผลสุดท้ายอย่างเดียวกัน แต่การประสานงานจะช่วยให้รู้ซึ่งกันและกันว่า ใครกำลังทำกิจกรรมอะไรอยู่ และเพื่อเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เสร็จพร้อม ๆ กัน ในกรณีที่ต้องการผลงานสองอย่างให้เสร็จกันในเวลาเดียวกัน ⁴⁹

นอกจากนี้แล้ว กิติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวไว้ว่า

การประสานงานเป็นกิจกรรมที่จำเป็นในการบริหารงาน และผู้บริหารที่นั่นจะต้องมีความสามารถในการที่จะกระทำให้เกิดความผสมกลมกลืนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน เวลา วัสดุ และวิธีการในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของการบริหาร ⁵⁰

สรุป การประสานงาน คือ ความร่วมมือร่วมใจ ประสานสัมพันธ์เกี่ยวกับ คน เงิน วัสดุ และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความมุ่งหมายของการประสานงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการประสานงานในองค์การต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. เพื่อลดหรือจัดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในองค์การ ไม่ว่าจะในระดับบุคลากร หรือระดับหน่วยงานในองค์การ
3. เพื่อจัดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนอันเป็นการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
4. เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและการจัดองค์การ เพราะการประสานงานจะช่วยให้ทราบปัญหา และความต้องการของบุคลากร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ ⁵¹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประสานงานที่ดีดังนี้ คือ

1. ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว
2. ช่วยขจัดความสับสนเปล่าและประหยัดในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลา เงิน วัสดุ ในการทำงาน และเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ
3. ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะและช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งภายในองค์การ
5. ช่วยสร้างขวัญในการทำงานของข้าราชการ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในองค์การ
6. ช่วยลดอันตรายอันเกิดจากความบกพร่องในการทำงานให้น้อยลง
7. ช่วยป้องกันการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนกัน เพราะทุกฝ่ายเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เข้าใจหลักการและวิธีการในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
8. ช่วยให้องค์การสามารถเข้าใจปัญหาของหน่วยงานอื่น ๆ และนำมาเป็นบทเรียนในการป้องกันปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์การของตน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี 52

กระบวนการประสานงาน

การประสานงานในองค์การนั้น สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งวิธีการประสานงานออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกัน กล่าวคือ การประสานงานภายในองค์การ และการประสานงานระหว่างองค์การ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การประสานงานภายในองค์การ มีวิธีการดังต่อไปนี้
 - 1.1 การจัดแผนผัง และกำหนดหน้าที่การทำงานโดยเน้นตามลักษณะเฉพาะของงาน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน
 - 1.2 จัดให้มีระบบการติดต่อที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันมิให้งานรวมกันอยู่ที่หนึ่งที่ได้โดยเฉพาะ ซึ่งจะทำงานค้างค้ำงและล่าช้า
 - 1.3 การใช้คณะกรรมการ ซึ่งอาจแยกออกได้เป็นหลายกลุ่ม ให้เป็นไปในลักษณะของการประสานงานที่ดี โดยคณะกรรมการนี้เป็นคณะกรรมการที่อำนวยความสะดวกโดยตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือโดยปริยายแก่การประสานงานทั้งปวงก็ได้

1.4 การใช้วิธีการงบประมาณ เน้นการใช้บัญชีควบคุมการใช้จ่ายทางการเงิน เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมให้การปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของแต่ละโครงการให้ประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีเอกภาพ

1.5 การติดตามสอดคล้องทั้งภายในและภายนอก เป็นการป้องกันแก้ไขข้อผิดพลาดและจัดให้มีการประสานงานที่ต่อเนื่องกัน

1.6 การติดต่อกันอย่างไม่เป็นพิธี ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความล่าช้าที่เกิดจากการติดต่อแบบพิธีการปกติ เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

1.7 การใช้เจ้าหน้าที่ติดต่อเฉพาะ ได้แก่ การเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อโดยเฉพาะ

1.8 การจัดให้มีการชุมนุมผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงการกระทำต่าง ๆ เพื่อประโยชน์แก่การประสานงานโดยตรง

1.9 การจัดฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจเกี่ยวกับการประสานงานมากยิ่งขึ้น

1.10 จัดให้มีหน่วยแนะแนวทางวิชาการ เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อขัดแย้งและวิธีการแก้ไขปรับปรุงให้มีการประสานงานในหน่วยงานนั้น ๆ ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

1.11 จัดให้มีการมอบอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้นอกจากจะเป็นการกระจายงาน แบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังเป็นการก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี อันจะเป็นประโยชน์แก่การประสานงานเป็นอย่างดี

1.12 จัดให้มีการบำรุงขวัญ กำลังใจ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ และการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์การ

2. การประสานงานระหว่างองค์การ มีวิธีการประสานงานที่สำคัญ ดังนี้

2.1 การประสานงานโดยกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้ชัดเจน ทั้งนี้รวมถึงระเบียบวิธีการปฏิบัติและข้อบังคับต่าง ๆ ด้วย

2.2 การใช้คณะกรรมการผสมหรือคณะกรรมการกลาง ซึ่งจะช่วยกลั่นกรอง และขจัดข้อมูลที่อาจทำให้เกิดการขัดแย้งลงได้มาก

2.3 การใช้วิธีงบประมาณ การพิจารณางบประมาณ เพื่อขออนุมัติจัดตั้งยอดเงิน เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนงานขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งการใช้วิธีงบประมาณจะสามารถพิจารณาแยกแยะ และป้องกันปัญหาเรื่องการทำงานซ้ำซ้อนกันได้อย่างดีที่สุด 53

จึงสรุปได้ว่า การประสานงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นสำคัญ และเป็นสิ่งที่นักบริหารจำเป็นต้องสร้างสรรค์บรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจให้บังเกิดขึ้นในหน่วยงานของตน การประสานงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นหนึ่งในกระบวนการบริหาร และก็เป็นอุปสรรคที่มักเกิดขึ้นเสมอในทุกองค์การ การประสานงานที่ดีจะต้องมีลักษณะที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสานสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างราบรื่น และเรียบร้อยสามารถบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ การประสานงานเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยศิลปะในการบริหารเป็นอันมาก ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทักษะ และศิลปะทางการบริหารมาดำเนินการ

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting)

ในองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารได้ทราบถึงความเคลื่อนไหว ความก้าวหน้าขององค์การ เพื่อสะดวกแก่การประสานงาน การสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งการรายงานผลการปฏิบัติงานต้องรายงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอตลอดถ้าหากเกิดปัญหาขึ้นมา ก็สามารถที่จะทำการปรับปรุงแก้ไข ได้ทันที่ ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินเป็นไปด้วยดี บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

ความหมายของการรายงาน

การรายงานผลการปฏิบัติงานในองค์การ Gulick and Urwick ได้กล่าวว่า

การรายงาน หมายถึง การส่งสารที่เป็นคำสั่ง ข่าว ความคิด คำอธิบายและคำถาม จากบุคคลากรถึงบุคคลากร หรือจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งการเสนอรายงาน เป็นการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะซึ่งจะทำให้สะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในขณะเดียวกันยังเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย การเสนอรายงานจำเป็นต้องมีการบันทึกหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้เป็นระยะ ๆ นอกจากนั้นแล้วยังมีการวิจัยประเมินผล ติดตามและตรวจสอบเป็นระยะ ๆ จึงสามารถที่จะทำรายงานได้ถูกต้อง รัดกุมและสมบูรณ์ 54

ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยุ สาธิต ได้กล่าวถึงการเสนอรายงานว่า หมายถึง

การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชา หรือไปยังหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบน และเบื้องล่าง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบความเจริญก้าวหน้าของงานทุกระยะ ซึ่งจะ สะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยงานอื่น นอกจากนี้การเสนอรายงานยังเป็นการสร้าง ความเข้าใจอันดีร่วมกันและเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย การเสนอรายงานจึงจำเป็น จะต้องมี การบันทึกหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ มีการวิจัยการประเมินผล และมีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ จึงจะสามารถทำรายงานได้อย่างถูกต้องและรัดกุม ๕๕

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การรายงานผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดระบบข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจและทราบความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในแต่ละหน่วยงานขององค์ การ และหากเกิดปัญหาผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทันที่หรือปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประ สิทธิภาพ

กระบวนการรายงาน

ในการเสนอรายงานนั้น วิจิตร ศรีสะอาด ได้แบ่งกระบวนการเสนอรายงานที่นิยมใช้ใน หน่วยงานบริหารทั่วไปมี 3 ทางด้วยกัน คือ

1. การเสนอขึ้นไปข้างบน เป็นการเสนอรายงานของผู้อำนวยการไปยังอธิบดี หรือหน่วยงานที่สูงขึ้นไป ผู้บริหารจะได้ทราบจากการเสนอประเภทนี้ว่า ความเห็นหรือ คำสั่งที่เสนอลง ไปนั้น ผู้ปฏิบัติมีความคิดเห็นอย่างไร และปฏิบัติได้ผลดีเพียงใด
2. การเสนอไปยังระดับเดียวกัน เป็นการสื่อสารในระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากร ในระดับเดียวกันหรือระดับต่างกัน แต่มิได้เป็นผู้บังคับบัญชา เช่น อาจารย์ผู้สอนรายงาน ผลการเรียนหรือปัญหาในการเรียนของนักศึกษาให้อาจารย์ที่ปรึกษาทราบ หรือเป็นการ รายงานซึ่งเป็นการติดต่อระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง
3. การรายงานไปสู่เบื้องล่าง เป็นการสื่อสาร คำสั่ง ความต้องการ คำอธิบาย หรือ คำถามไปสู่บุคลากรที่ต่ำกว่า การสั่งการไปยังเบื้องล่างมีความจำเป็นมาก เพราะจะ ทำให้อาจารย์ทั้งหลายได้เข้าใจถึงนโยบายของผู้บริหารอย่างแจ่มชัด ๕๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สาร ได้กล่าวว่า การเสนอรายงานเป็นกระบวนการซึ่ง ประกอบด้วยตัวการหลายประการ คือ

1. ผู้เสนอรายงาน
2. อุปกรณ์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร
3. ผู้รับรายงาน
4. การปฏิบัติการอันสืบเนื่องมาจากข้อเสนอ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้รับรายงาน การปฏิบัติจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเข้าใจตามข้อความหรือรายงานที่เสนอ 57

นอกจากนี้ วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้กล่าวถึงหลักของการรายงานไว้ดังนี้ คือ

1. รายงานควรจะเป็นลักษณะที่ง่าย ๆ หรือง่ายที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การรายงานไม่ควรซ้ำซ้อนเพราะจะเป็นการสิ้นเปลืองเวลา และค่าใช้จ่าย
3. การรายงานอาจจะทำด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรก็ได้ แต่ถ้าต้องการทราบรายละเอียดควรรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร 58

สรุป หลักการในการรายงานมีดังนี้ คือ มีแบบรายงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ตรงกับความเป็นจริง ทันต่อเหตุการณ์ ใช้ภาษาที่ง่าย และเป็นไปอย่างทั่วถึงในทุกระดับ และมีการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยสอดส่องดูแล และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสพผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การงบประมาณ (Budgeting)

การงบประมาณหรือการเงิน นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษา เนื่องจากในการดำเนินการของหน่วยงานหรือองค์การ ถ้าหากขาดปัจจัยด้านนี้ การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นรัฐจึงได้ทุ่มเทพยายามด้านนี้เป็นจำนวนมาก เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีความก้าวหน้า อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า

ความหมายของการงบประมาณ

การดำเนินการขององค์การนั้น การงบประมาณนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งซึ่ง สมยศ นาวิการ ได้กล่าวว่า

การงบประมาณเป็นแผนงานอย่างหนึ่งซึ่งแสดงตัวเลขเป็นจำนวนเงิน ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญของการจัดทำงบประมาณ คือ ต้องการใช้งบประมาณเป็นมาตรฐานทางด้านการเงิน(รายได้และค่าใช้จ่าย) สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เมื่อผลการปฏิบัติงานที่ออกมามีความแตกต่างไปจากงบประมาณที่กำหนดไว้จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเกิดขึ้น ⁵⁹

ซึ่งสอดคล้องกับ พันธุ์ หันนาคินทร์ ได้ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง การกำหนดการรับ-จ่ายเงินที่คาดว่าจะได้มา และจะจ่ายไปตามประเภทของการจ่ายเงิน เช่น ค่าวัสดุ ครุภัณฑ์และค่าใช้จ่ายให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในวงการเงินนั้น ๆ ⁶⁰

นอกจากนี้ สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้กล่าวเสริมว่าการงบประมาณ หมายถึง

การบริหารงบประมาณ ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ 2 ชั้น ค่อนข้างกัน คือ การจัดทำงบประมาณ ซึ่งเป็นกรวางแผนล่วงหน้าในการขอเงินเพื่อจัดซื้อ จัดจ้าง หรือใช้จ่ายและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติงบประมาณ ซึ่งเป็นกรใช้จ่ายเงินภายในวงเงินที่ได้รับ และรายละเอียดที่ได้รับอนุมัติจากรัฐสภา ⁶¹

จากแนวความคิดของนักบริหารดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การงบประมาณ หมายถึง การวางแผนในการจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่าย การทำบัญชี การตรวจสอบ และควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างรอบคอบ และจะต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินล่วงหน้า มีการคาดการณ์ถึงสภาวะทางการเงินเกี่ยวกับรายรับรายจ่ายขององค์การ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการจัดงบประมาณ

ในการจัดงบประมาณนั้น พันส์ ทินนาคินท์ ได้กล่าวถึงหลักในการจัดทำงบประมาณ
มิดิงใน

1. ตรวจสอบความต้องการที่จะต้องใช้เงิน ในแต่ละหน่วยงานขององค์การ
2. ประเมินความต้องการในแต่ละหน่วยงานออกมาเป็นตัวเงิน โดยสรุปและประเมินรายการต่าง ๆ ที่ได้รับมาออกมาเป็นตัวเงิน
3. ปรับงบประมาณรายจ่ายให้เข้ากับเงินที่มีอยู่ โดยให้อยู่ในขอบเขตของความต้องการและจำเป็นตามนโยบายการงบประมาณ และเงินบำรุงการศึกษาที่คาดว่าจะได้รับ
4. ทำรายงานเสนอต่อผู้มีอำนาจในการพิจารณาตามลำดับขั้นตอน ⁶²

ในการจัดทำงบประมาณขององค์การ หรือหน่วยงานนั้น บัวย อ็องภากรณ์ ได้ให้หลักการ
ในการจัดทำงบประมาณไว้ดังนี้ คือ

1. การคาดการณ์ล่วงหน้า (foresight) ได้แก่ การที่กระทรวง ทบวง กรม หรือ หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องคิดหรือคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องดำเนินการใด และจะต้องใช้เงินเพื่อการนั้น ๆ ในแต่ละปีเป็นจำนวนเงินเท่าใด นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงรายรับที่จะได้มาด้วยว่า มีเพียงพอกับรายจ่ายนั้นหรือไม่
2. ความเป็นประชาธิปไตย (democracy) การที่หน่วยงานหรือองค์การใดจะนำเงินงบประมาณออกมาใช้จ่าย ควรให้ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นชอบเสียก่อน
3. ดุลยภาพ (balance) หมายความว่า การศึกษาข้อมูลการใช้เงินในระยะเวลาหลาย ๆ ปี เพื่อให้การวางแผนการใช้จ่ายเงินสมดุลย์ (balance) คือ รายรับเท่ากับรายจ่าย
4. สาระประโยชน์ (utility) ในการใช้จ่ายเงินควรคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นให้มากที่สุด
5. ความยุติธรรม (equity) ในการที่หัวหน้าองค์การหรือผู้บริหารจะจัดสรรเงินนั้นควรคำนึงถึงความยุติธรรม ซึ่งมีความหมายถึงศีลธรรมและความชอบธรรมด้วย
6. ประสิทธิภาพ (efficiency) ผู้บริหารจะต้องควบคุมดูแลให้มีการรับและจ่ายเงินงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด ⁶³

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนในการจัดทำงบประมาณ

เพื่อให้การงบประมาณเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารงานที่ดี ดังนั้นการจัดทำงบประมาณควรมีขั้นตอนต่าง ๆ ในการจัดทำเพื่อให้การงบประมาณเกิดประสิทธิภาพแก่หน่วยงานมากที่สุด ซึ่ง เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการจัดทำงบประมาณโดยทั่วไปว่า จะต้องคำนึงถึงขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1. การประเมินสภาวะแวดล้อมขององค์การ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ
3. การกำหนดเป้าหมาย (Goals) การดำเนินงาน
4. การกำหนดนโยบายการปฏิบัติการ (Strategies) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้
5. การกำหนดข้อสมมติฐานในการวางแผน (Planning premises)
6. การประเมินและจัดทำแผนสำหรับโครงการต่าง ๆ (Evaluating and planning projects)
7. การจัดทำแผนงบประมาณระยะยาว (Strategic long-range plan)
8. การจัดทำแผนงบประมาณระยะสั้น (Tactical short-range plan)
9. การจัดทำรายการวิเคราะห์ต่าง ๆ
10. การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน (Performance report) เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนงบประมาณ ⁶⁴

ลักษณะของงบประมาณที่จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายนั้นมีหลายลักษณะด้วยกัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าควรจะใช้ในลักษณะใดจึงจะเหมาะสมที่สุด เกี่ยวกับเรื่องนี้ บัญญา ตันติยวงศ์ ได้เสนอว่า ลักษณะของงบประมาณที่ดีควรประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. เป็นงบประมาณที่ผ่านการยอมรับของทุกฝ่าย ทั้งระดับผู้บริหารและระดับรองลงมา ในสถาบันการศึกษา
2. เป็นงบประมาณที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงแต่ก็สามารถที่จะปฏิบัติได้
3. เป็นงบประมาณที่จะอำนวยความสะดวกในการควบคุม
4. เป็นงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารชั้นสูง ⁶⁵

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ กล่าวว่า

งบประมาณส่วนมากจะแสดงตัวเลขเป็นจำนวนเงินซึ่งงบประมาณเหล่านี้เรียกว่า "งบประมาณการเงิน" งบประมาณการเงินที่ใช้กันอยู่ส่วนมาก ได้แก่

1. งบประมาณการขาย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการประมาณยอดขายรวม
2. งบประมาณการผลิต ขึ้นอยู่กับยอดขายที่ได้ประมาณไว้ ได้แก่ ต้นทุน วัตถุดิบ แรงงาน และค่าวัสดุในขบวนการผลิตต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าบำรุงรักษา ค่าน้ำ และค่าไฟฟ้า
3. งบประมาณกระแสเงินสด แสดงให้เห็นถึงการรับและการจ่ายเงินสดขององค์การ ซึ่งอาจจะอยู่ในสภาวะของการขาดแคลนเงินสดก็ได้
4. งบประมาณค่าใช้จ่ายลงทุน แสดงให้เห็นถึงปริมาณค่าใช้จ่ายของการจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ และการก่อสร้างอาคารในอนาคต ⁶⁶

ในการจัดท้าวสดอุปกรณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ถือว่าการจัดตั้งงบประมาณเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อต้องการให้บุคลากรในองค์การได้รับความสะดวกในการจัดซื้อ จัดท้าวสดการศึกษา ในการทำสื่อการสอนและวัสดุฝึกงานในแต่ละแผนกงาน ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบและควรทำบัญชีไว้เป็นหลักฐาน เพื่อให้การตรวจสอบเป็นไปได้โดยง่ายและมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการด้านงบประมาณนั้น จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากในการบริหารงาน ซึ่ง เสนาะ ดำเยาว์ และกิ่งกนก พิชยานุคุณ ได้กล่าวถึง ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำงบประมาณมีดังต่อไปนี้

1. เป็นการบังคับโดยทางอ้อมเพื่อให้ฝ่ายบริหารได้มองเหตุการณ์ในอนาคต เพื่อวางแผนซึ่งจะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอนาคตได้ด้วยดี
2. เมื่อต้องนำงบประมาณของทุกหน่วยงานมารวมเป็นงบประมาณของกิจการ เท่ากับเป็นการนำงบประมาณของทุกหน่วยงานมาประสานเข้าด้วยกัน มีการปรับปรุงงานบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกัน
3. งบประมาณเป็นการจัดลำดับงานที่วางไว้ เพื่อเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติตาม
4. จะต้องมีกำมกัข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแนวเดียวกันที่วางงบประมาณไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อที่จะให้รู้ว่า ได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามงบประมาณหรือไม่

5. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามงบประมาณ มีจุดมุ่งหมายไปที่เป้าหมายอันเดียวกัน
6. งบประมาณจะช่วยให้มีการระวางในการที่จะนำทรัพยากร ที่กิจการมีอยู่แล้วมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด
7. ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยนำผลการปฏิบัติงานจริงมาเปรียบเทียบกับงบประมาณ ⁶⁷

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการงบประมาณ เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้เงินขององค์การ โดยจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินให้กระจายอย่างทั่วถึงทุกหน่วยงาน มีการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ นอกจากนี้แล้วยังมีการติดตามและประเมินผล ตรวจสอบทุกขั้นตอนอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารงานตามแนวความคิดของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 7 ขั้นตอนดังนี้ คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้าง บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในสายบังคับบัญชา การประสานสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ
3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing) เป็นขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดการด้านบุคลากรทั้งหมดขององค์การ ตั้งแต่การรับเข้าทำงาน การจูงใจ การพัฒนา และการรักษาสภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
4. การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการในการตัดสินใจและสั่งการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน รวมทั้งการให้คำแนะนำ ปรึกษา ควบคุม การดำเนินงานของโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
5. การประสานงาน (Co-ordinating) เป็นการประสานสัมพันธ์ร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้ประสานสอดคล้องกัน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งจะช่วยให้ประหยัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรัพยากร และเวลาในการดำเนินงานขององค์การ

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) เป็นการบันทึก รายงาน และ การตรวจสอบในการดำเนินงานขององค์การเป็นระยะ ๆ เพื่อต้องการทราบความเคลื่อนไหว และ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

7. การงบประมาณ (Budgeting) เป็นการจัดสรรงบประมาณในรูปแบบของการวางแผน การเงิน การทำบัญชี การใช้จ่าย และการควบคุมด้านการเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร

ศิรินาม เม่งช่วย ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารทั้ง 7 ขั้นตอนของ Luther gulick ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผน พบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการวางแผนโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
2. ด้านการจัดองค์การ พบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการจัดองค์การโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการบริหารงานบุคคลโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
4. ด้านการสั่งการ พบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการวินิจฉัยสั่งการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
5. ด้านการประสานงาน พบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการประสานงานโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
6. ด้านการเสนอรายงาน พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเสนอรายงานโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
7. ด้านการงบประมาณ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการงบประมาณโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ⁶⁸

พรปริญญา ติตถะสิริ ได้ศึกษาคุณลักษณะความสามารถของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ตามลักษณะของครู-อาจารย์เกษตร สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยสุ่มตัวอย่างและ เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูอาจารย์ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมทั่วประเทศ จำนวน 33 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสามารถในการวางแผน ผู้บริหารให้ความสำคัญมากโดยได้วางแผนล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว และแจ้งให้ครู-อาจารย์ทราบ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ
2. ความสามารถในการจัดรูปงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีอิสระในการทำงาน แสดงความสามารถเต็มที่และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ
3. ความสามารถในการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมเสมอภาคแก่ครู-อาจารย์ทุกคน
4. ความสามารถในการประเมินผล ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และเปิดเผย โดยคำนึงผลงานเป็นหลัก ⁶⁹

รังสฤษฎ์ ศรีวิชัย ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจและสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ประชากรที่ใช้ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11 ทุกโรงเรียน พบว่า

1. ผู้บริหารส่วนใหญ่ทำการตัดสินใจและสั่งการด้วยตัวเองโดยอาศัยข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมในลำดับรองลงไปคือ ผู้บริหารให้กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจร่วมกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีพฤติกรรมการตัดสินใจและสั่งการที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจะอาศัยข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วทำการตัดสินใจด้วยตัวเอง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่จะตัดสินใจและสั่งการโดยเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณา รวบรวมความเห็นแล้วจึงตัดสินใจ
3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ซึ่งมีช่วงเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างกันจะมีพฤติกรรมการตัดสินใจและสั่งการร่วมกัน
4. ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการตัดสินใจและสั่งการในการบริหารการศึกษา คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหาร รองลง ไปคือผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชา

5. ปัญหาและอุปสรรคในการตัดสินใจและสั่งการในการบริหารการศึกษาในระดับมาก คือ ระบบราชการที่ล่าช้าและซับซ้อน มีระเบียบกฎเกณฑ์มาก นิสัยบางประการของผู้ร่วมงาน ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ยืดเยื้อ ซับซ้อน ขาดข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน 70

บุญส่ง เอี่ยมละออ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "กระบวนการบริหารงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา" พบว่า

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน มีกระบวนการที่ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก 3 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ และการมอบหมายงาน ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากน้อยเท่า ๆ กัน 1 ด้าน คือ การรายงาน ส่วนปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย 3 ด้าน คือ การงบประมาณ การจัดเจ้าหน้าที่ และการประสานงาน รวมทั้งการติดตามและประเมินผลงาน ในด้านปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร มีดังนี้

1. การวางแผน พบว่า การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน ขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการวางแผน
2. การจัดองค์การ พบว่า รูปแบบขององค์การยังไม่แน่นอน
3. การงบประมาณ พบว่า ขาดงบประมาณ
4. การมอบหมายงาน พบว่า มีปัญหาการมอบหมายงานในส่วนเขตการศึกษา
5. การประสานงาน พบว่า มีปัญหาการประสานงานระหว่าง เขตและจังหวัด
6. การรายงาน พบว่า ขาดบุคลากรในการจัดทำรายงานและการรายงานคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง หรือไม่มีการรายงานเลย
7. การติดตามและประเมินผล พบว่า ขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการติดตามและประเมินผล 71

ธีระศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 11 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และจากการพิจารณารายด้านพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านการวางแผน ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับสูง คือ การจัดทำแผนล่วงหน้า และปฏิบัติในระดับต่ำ ได้แก่ การจัดให้มีการสำรวจสถานะความต้องการเกี่ยวกับการศึกษา และอาชีพของชุมชนในท้องถิ่น
2. ด้านการจัดองค์การ ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับสูง คือ การแบ่งสายงานและการให้คำปรึกษาเป็นเหตุการณ์ที่ปฏิบัติน้อย
3. ด้านการบริหารบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับสูง คือ การแต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และการจัดปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ปฏิบัติในระดับต่ำ
4. ด้านการสั่งการ ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับสูง คือ การตัดสินใจสั่งการ ส่วนการเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ
5. ด้านการประสานงาน ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับสูง คือ การบริการยืมวัสดุอุปกรณ์แก่หน่วยงานอื่น ๆ และการให้บุคคลภายนอกเป็นกรรมการบริหารสถานศึกษา การเชิญบุคคลในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรปฏิบัติในระดับต่ำ
6. ด้านการเสนอรายงาน การใช้สมุดคำสั่งให้ครู-อาจารย์เซ็นรับทราบ ผู้บริหารปฏิบัติในระดับสูง และการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์รายบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติในระดับต่ำ
7. การงบประมาณ ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุในระดับสูง ส่วนการจัดให้มีการซ่อมแซม บำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพการใช้งานได้ปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ 72

บรรเลง คำพรรณ ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้ 38 แห่ง จำนวน 499 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การวางแผน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ เรื่อง ผู้บริหารได้ยึดนโยบายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน เป็นหลักในการวางแผน ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารได้จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินไปตามแผน และผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณ และการใช้เงินบำรุงการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

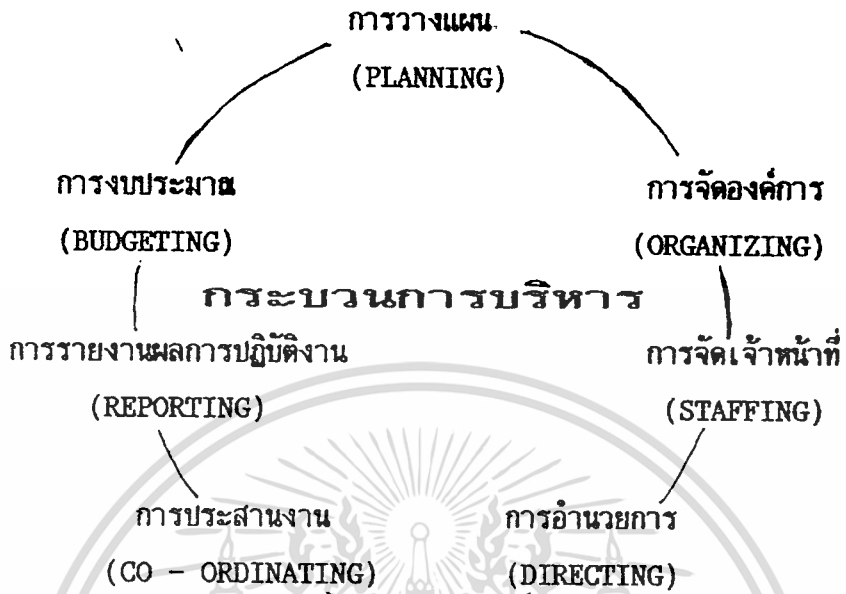
2. การจัดองค์การ ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในเรื่องผู้บริหารได้มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีความเห็นด้วยกับการกำหนดโครงสร้าง และการแบ่งสายงานที่กรมอาชีวศึกษากำหนดให้สถานศึกษาปฏิบัติ การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชา การกำหนดอัตรากำลังของครู-อาจารย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ตามสายงาน มีความเห็นว่าการมอบหน้าที่ตามสายงาน เป็นการกระจายอำนาจและมีความคิดเห็นว่าการจัดโครงสร้าง และการแบ่งสายงานในสถานศึกษาจะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. การจัดเจ้าหน้าที่ ปรากฏว่าเรื่องที่ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานด้านการจัดเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ เรื่อง ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ หรืออบรมเพิ่มเติม และเรื่องการจัดตั้งหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกวิชา โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ที่จะแต่งตั้ง

4. การอำนวยความสะดวก ปรากฏว่าในกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกเรื่องที่ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นเห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ เรื่องที่ผู้บริหารได้แจ้งข่าวสารทางวงการศึกษาให้คณะครู - อาจารย์และนักเรียนได้ทราบ

5. การควบคุม ปรากฏว่าเรื่องที่ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ เรื่อง การควบคุมติดตามผล การใช้เงินงบประมาณและเงินบำรุงการศึกษาให้เป็นไปตามแผน ⁷³

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาทฤษฎีการบริหารงาน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทางการบริหาร โดยการนำเอากระบวนการบริหารงานมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกรอบแนวคิดกระบวนการบริหารงานของ Gulick and Urwick ทั้ง 7 ขั้นตอน ในการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังต่อไปนี้



การบริหารงานในสถานศึกษา นับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากเนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนการฝึกอบรมให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมในอนาคต ดังนั้นในการบริหารงานในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำเอากระบวนการบริหารมาใช้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายการศึกษาของชาติ ซึ่งแนวความคิดกระบวนการบริหารงานของ Luther Gulick and Lindall Urwick ทั้ง 7 ประการ เป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสม และครอบคลุมกระบวนการบริหารงานขององค์การ จึงได้นำมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (planning) หมายถึง การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ให้ประสานสอดคล้องกับนโยบายการอาชีวศึกษา สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งวางโครงการ แนวทางขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามและการประเมินผล

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาโดยกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing) หมายถึง การเลือกสรรบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การตัดสินใจสั่งการ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การจูงใจ ตลอดจนการควบคุมดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจ ประสานสัมพันธ์เกี่ยวกับคน เงิน วัสดุ และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากความขัดข้องและขัดแย้งต่าง ๆ

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการดำเนินงาน ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในสถานศึกษา และการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิก ประชาชนโดยทั่วไปได้ทราบเป็นระยะ ๆ รวมถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การวางแผนในการจัดทำงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย การเบิกจ่าย การทำบัญชี การควบคุมและตรวจสอบ การใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปอย่างรอบคอบและรัดกุม

เชิงอรรถ

1 กรมอาชีวศึกษา, "ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 ,"
กระทรวงศึกษาธิการ , หน้า 7. (อัคราเนหา)

2 กรมอาชีวศึกษา, เรื่องเดียวกันหน้าเดียวกัน.

3 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช, 2526), หน้า 6.

4 กมล ชูทรัพย์, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : มคังวิทยา , 2516), หน้า 219.

5 สมยศ นาวิการ, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์, 2525),
หน้า 4 .

6 พพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร :
ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ, 2529), หน้า 3.

7 วิทยุ สาธิต, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร:คุรุสภาลาดพร้าว, 2526),
หน้า 2.

8 พพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร :
อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527), หน้า 4.

9 เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักบริหารการศึกษาทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์
การพิมพ์, 2527), หน้า 105.

10 วิจารณ์ ศรีสะอาด, " พัฒนาการของการบริหารการศึกษา ," เอกสารการสอนชุด-
รายวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษา, เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1 - 5 (กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523), หน้า 45 - 46.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹¹Fayol. Henri, อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527), หน้า 8 - 9.

¹²American Association of School Administrator , Staff Relations in School Administration (Washington D.C. : The Association, 1955), p.17.

¹³สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 10.

¹⁴Gulick and Urwick, อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527), หน้า 11 - 12.

¹⁵ธงชัย สันติวงษ์, การวางแผน (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2528), หน้า 2.

¹⁶สมชัย พุฒสาวย, การวางแผนปฏิบัติการ (สพบุรี : ศูนย์นิเทศและฝึกอบรมอาชีวศึกษา, 2530), หน้า 1.

¹⁷Luther.Gulick, Paperson the Science of Administration (New York : Institute of Public Administration, 1936), p 13.

¹⁸เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 36.

¹⁹สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 91 - 92.

²⁰สมยศ นาวิการ, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วรมงคล, 2522), หน้า 88.

²¹สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 92 - 98.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 22 เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 38 - 39.
- 23 สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 109.
- 24 สมยศ นาวิการ, การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2525), หน้า 11.
- 25 นิพนธ์ ศศิธร, การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์แฉด, 2523), หน้า 9.
- 26 เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 16.
- 27 Luther Gulick, and Lydall Urwick, Paperson the Science of Adminis-tration (New York : Institute of Public Administration, 1967), p 13.
- 28 สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 110.
- 29 ธงชัย สันติวงษ์, หลักการจัดการ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2531), หน้า 63.
- 30 ชัยรัตน์ สุนทรโร, "การจัดองค์การบริหารการศึกษา," สารพัฒนาหลักสูตร , (เมษายน - พฤษภาคม 2527), หน้า 42 - 45.
- 31 สุวรรณ จันทร์สม, "การจัดองค์การบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา, " เอกสาร-ประกอบการอบรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ,(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, 2522), หน้า 49 - 51.
- 32 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ , หน้า 110.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³³นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : อนุวงศ์ศิลป์ การพิมพ์, 2525), หน้า 133 - 156.

³⁴ธงชัย สันติวงษ์, หลักการจัดการ, หน้า 64.

³⁵เรื่องเดียวกัน.

³⁶Edwin B. Filippo, Managment : Behavior Approach (Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1969), p. 11.

³⁷สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 4.

³⁸เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 117.

³⁹เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 3.

⁴⁰วิทยา คูวิรัตน์, บาทหลวง, "การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียนคาทอลิค์คริสตสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 31.

⁴¹Joseph B.Kingsburg, Personal Administration for Thai Students (Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasat University, 1957), p. 5 - 6.

⁴²William B. Castetter, The Personal Function in Education Administration (New York : Macmillian Publishing Co., Inc., 1976), p. 4.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

43 ศิรินาม เม่งช่วย, " พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และ อาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ," (ปริทัศน์พันธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524), หน้า 24 - 26.

44 กิติมา ปรีดีดิลก, ทฤษฎีบริหารองค์การ (กรุงเทพมหานคร : ชนะการพิมพ์, 2529), หน้า 216.

45 เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว , หน้า 49.

46 สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว , หน้า 193.

47 Edwin B. Filippo, Managment : Behavior Approach (Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1969), p. 40.

48 สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 10.

49 นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 3.

50 กิติมา ปรีดีดิลก, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 221.

51 เอกชัย กี่สุขพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 57 - 58.

52 กิติมา ปรีดีดิลก, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 221 - 222.

53 สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 160 - 163.

54 Luther Gulick and Lydall Urwick, Paperson the Science of Administration (New York : Institute of Public Administration, 1967), p 13.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

55 ภิญโญ สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2516), หน้า 72.

56 วิจิตร ศรีสะอ้าน, ประมวลการสอนวิชาหลักการบริหารการศึกษา (คณะครู ศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516), หน้า 22.

57 ภิญโญ สาธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 73.

58 วัฒนา สุตรสุนทร, การปกครองบังคับบัญชา และการบริหารงาน (กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, 2521), หน้า 403 - 405.

59 สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 519.

60 พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 151.

61 สงวน สุทธิเลิศอรุณ, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โปศาลการพิมพ์, 2523), หน้า 54.

62 พันัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 293 - 294.

63 ป่วย อึ้งภากรณ์ และสุภาพ ยศสุนทร, เศรษฐกิจแห่งประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร : ประมวลมิตรการพิมพ์, 2523), หน้า 206.

64 เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, การงบประมาณ (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), หน้า 39.

65 ปัญญา ตันติยวงศ์, การเงินธุรกิจ (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 87 - 89.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

66 สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 75.

67 เสนาะ คำเขาว์ และกึ่งกนก พิชยานุคุณ, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529), หน้า 184.

68 ศิรินาม เม่งช่วย, "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524), หน้า 80 - 99.

69 พรปริญา ติตถศิริ, "คุณลักษณะความสามารถของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมตามลักษณะของครู - อาจารย์เกษตร สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ," (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525), หน้า 100 - 101.

70 รังสฤษฎ์ ศรีวิชัย, "พฤติกรรมการตัดสินใจและสิ่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11," (วิทยานิพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 103 - 107.

71 บุญส่ง เอี่ยมละออ, "กระบวนการบริหารงานหน่วยศึกษานิเทศ," (วิทยานิพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 142 - 154.

72 ธีระศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 12," (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530), หน้า 95 - 100.

73 บรรเลง คำพรหม, "ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้," (วิทยานิพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 153 - 157.

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (P = Planning)
2. การจัดองค์การ (O = Organizing)
3. การจัดเจ้าหน้าที่ (S = Staffing)
4. การอำนวยการ (D = Directing)
5. การประสานงาน (Co = Co-ordinating)
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (R = Reporting)
7. การงบประมาณ (B = Budgeting)

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำนวน 12 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรกรรมชุมพร วิทยาลัยเกษตรกรรมสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยเกษตรกรรมระนอง วิทยาลัยเกษตรกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยเกษตรกรรมสงขลา วิทยาลัยเกษตรกรรมกระบี่ วิทยาลัยเกษตรกรรมสตูล วิทยาลัยเกษตรกรรมพังงา วิทยาลัยเกษตรกรรมนราธิวาส วิทยาลัยเกษตรกรรมพัทลุง วิทยาลัยเกษตรกรรมตรัง และวิทยาลัยประมงสงขลาติณสุสานนท์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1
แสดงจำนวนครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ 1

ลำดับที่	สถานศึกษา	วุฒิปริญญาตรี	วุฒิปริญญาโท	รวม
1	วิทยาลัยเกษตรกรรมชุมพร	50	12	62
2	วิทยาลัยเกษตรกรรมระนอง	20	9	29
3	วิทยาลัยเกษตรกรรมนครศรีธรรมราช	22	10	32
4	วิทยาลัยเกษตรกรรมสุราษฎร์ธานี	50	10	60
5	วิทยาลัยเกษตรกรรมสงขลา	50	13	63
6	วิทยาลัยเกษตรกรรมกระบี่	28	11	39
7	วิทยาลัยเกษตรกรรมพังงา	36	12	48
8	วิทยาลัยเกษตรกรรมสตูล	38	12	50
9	วิทยาลัยเกษตรกรรมพัทลุง	52	15	67
10	วิทยาลัยเกษตรกรรมตรัง	52	20	72
11	วิทยาลัยเกษตรกรรมนราธิวาส	44	10	54
12	วิทยาลัยประมงสงขลาติณสุสานนท์	12	6	18
	รวม	454	140	694

3.1.1 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ทั้งหมด จำนวน 12 สถานศึกษา โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 75 ของสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ทั้งหมด ซึ่งคิดได้เป็น 9 สถานศึกษา โดยใช้วิธีการจับสลาก และใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดในสถานศึกษานั้น ๆ รวมประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 441 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 2
แสดงสถานศึกษาและประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับที่	สถานศึกษา	วุฒิกทางวิชาชีพ	วุฒิกทางสามัญ	รวม
1	วิทยาลัยเกษตรกรรมชุมพร	50	12	62
2	วิทยาลัยเกษตรกรรมระนอง	20	9	29
3	วิทยาลัยเกษตรกรรมนครศรีธรรมราช	22	10	32
4	วิทยาลัยเกษตรกรรมสุราษฎร์ธานี	50	10	60
5	วิทยาลัยเกษตรกรรมกระบี่	28	11	39
6	วิทยาลัยเกษตรกรรมพังงา	36	12	48
7	วิทยาลัยเกษตรกรรมสตูล	38	12	50
8	วิทยาลัยเกษตรกรรมพัทลุง	52	15	67
9	วิทยาลัยเกษตรกรรมนราธิวาส	44	10	54
	รวม	340	101	441

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check - list) ซึ่งจะบอกให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. เพศ
2. วุฒิกการศึกษา
3. อายุราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
5. สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษานั้น ๆ ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating-Scale) จำนวน 60 ข้อ โดยแยกเนื้อหาออกตามกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) มีจำนวน 10 ข้อ (ข้อ 1-10)
2. การจัดองค์การ (Organizing) มีจำนวน 9 ข้อ (ข้อ 11-19)
3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing) มีจำนวน 10 ข้อ (ข้อ 20-29)
4. การอำนวยการ (Directing) มีจำนวน 7 ข้อ (ข้อ 30-36)
5. การประสานงาน (Co-ordinating) มีจำนวน 8 ข้อ (ข้อ 37-44)
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) มีจำนวน 8 ข้อ (ข้อ 45-52)
7. การงบประมาณ (Budgeting) มีจำนวน 8 ข้อ (ข้อ 53-60)

ลักษณะของแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating-Scale) ผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบเพียงข้อละ 1 คำตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การตอบและการให้ค่าระดับน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 = มาก หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานเป็นปกติประจำสม่ำเสมอ
- 4 = ค่อนข้างมาก หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสม่ำเสมอ
- 3 = ปานกลาง หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว
- 2 = ค่อนข้างน้อย หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานบ้างนาน ๆ ครั้ง
- 1 = น้อย หมายถึง มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานน้อยมาก หรือไม่ได้ปฏิบัติเลย

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating - Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended Form) ซึ่งแบบสอบถามในตอนนี้มีจำนวน 21 ข้อ จะสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ตามกระบวนการ

บริหารงานในสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ปัญหาและอุปสรรคในการวางแผน มีจำนวน 3 ข้อ (ข้อ1-3)
2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดองค์การ มีจำนวน 3 ข้อ (ข้อ4-6)
3. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดเจ้าหน้าที่ มีจำนวน 3 ข้อ (ข้อ7-9)
4. ปัญหาและอุปสรรคในการอำนวยการ มีจำนวน 3 ข้อ (ข้อ10-12)
5. ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงาน มีจำนวน 3 ข้อ (ข้อ13-15)
6. ปัญหาและอุปสรรคในการรายงานผลการปฏิบัติงาน มีจำนวน 3 ข้อ (ข้อ16-18)
7. ปัญหาและอุปสรรคในการงบประมาณ มีจำนวน 3 ข้อ (ข้อ19-21)

ลักษณะของแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating-Scale) ผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบเพียงข้อละ 1 คำตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การตอบและการให้ค่าระดับน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 = มาก หมายถึง มีความเห็นว่ารระดับของการเป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด
- 4 = ค่อนข้างมาก หมายถึง มีความเห็นว่ารระดับของการเป็นปัญหาและอุปสรรคมาก
- 3 = ปานกลาง หมายถึง มีความเห็นว่ารระดับของการเป็นปัญหาและอุปสรรคปานกลาง
- 2 = ค่อนข้างน้อย หมายถึง มีความเห็นว่ารระดับของการเป็นปัญหาและอุปสรรคน้อย
- 1 = น้อย หมายถึง มีความเห็นว่ารระดับของการเป็นปัญหาและอุปสรรคไม่มีเลย

ในตอนท้ายของคำถามแต่ละด้าน จะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) โดยเว้นเนื้อที่ว่างไว้ให้ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุถึงปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ที่นอกเหนือจากคำถามที่มีอยู่ในแบบสอบถาม

3.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา โดยยึดหลักการตามแนวความคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา ทั้ง 7 ด้าน หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า " POSDCoRB model "

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เขียนแบบสอบถาม โดยศึกษาจากงานวิจัยของ บรรณ เลง คำพรรณ แล้วสร้างแบบสอบถามขึ้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม

3.4 การตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบ แก้ไขและปรับปรุง ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ตรวจสอบและแก้ไขเพื่อความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบในความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาตรวจสอบพร้อมทั้ง เสนอแนะมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากที่สุด

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายวราธร บุญเกียรติ ศึกษาธิการจังหวัดระนอง เมือง ระนอง
2. นายสมมุง เลิศไกร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระนอง เมือง ระนอง
3. นายวัฒนา ไกรนุกูล ศึกษาธิการอำเภอเมืองระนอง เมือง ระนอง
4. นายพันธวงศ์ สุทธิพันธ์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ระนอง เมือง ระนอง
5. นายยุทธนา ศรีนุสนธิ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดระนอง เมือง ระนอง

3.5 การทดสอบเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคอื่น ที่มีได้สังกัดอยู่ในกลุ่มภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรกรรมสิงห์บุรี และวิทยาลัยเกษตรกรรมชัยภูมิ สถานศึกษาละ 30 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.97 (ดังปรากฏตามตารางที่ 3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3
 แสดงความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานใน
 วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้

กระบวนการบริหารงาน	ความเชื่อมั่น
1. การวางแผน (Planning)	0.85
2. การจัดองค์การ (Organizing)	0.82
3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing)	0.89
4. การอำนวยการ (Directing)	0.97
5. การประสานงาน (Co-ordinating)	0.87
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting)	0.91
7. การงบประมาณ (B = Budgeting)	0.86

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรมอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 สถานศึกษา และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยมีหนังสืออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาไปยังผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ พร้อมกับแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือนำไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับไปให้ผู้วิจัย สำหรับการส่งแบบสอบถามและรับคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 วิธีด้วยกัน คือ ผู้วิจัยส่งและรับคืนด้วยตนเอง และรับคืนทางไปรษณีย์

สำหรับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ทั้ง 9 แห่ง จำนวน 441 ฉบับ ได้รับคืนและใช้เป็นแบบสอบถาม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการวิจัย จำนวน 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.27 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4
แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามสถานศึกษา

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนแบบสอบถาม		
		จำนวนที่ส่ง	ได้รับคืน	ร้อยละ
1	วิทยาลัยเกษตรกรรมชุมพร	62	55	88.70
2	วิทยาลัยเกษตรกรรมระนอง	29	29	100.00
3	วิทยาลัยเกษตรกรรมนครศรีธรรมราช	32	31	96.87
4	วิทยาลัยเกษตรกรรมสุราษฎร์ธานี	60	45	75.00
5	วิทยาลัยเกษตรกรรมกระบี่	39	28	71.79
6	วิทยาลัยเกษตรกรรมพังงา	48	27	56.25
7	วิทยาลัยเกษตรกรรมสตูล	50	34	68.00
8	วิทยาลัยเกษตรกรรมพัทลุง	67	59	88.05
9	วิทยาลัยเกษตรกรรมนราธิวาส	54	46	85.18
	รวม	441	354	80.27

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จะนำมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านต่าง ๆ นั้น นำเสนอข้อมูลแบบตารางวิเคราะห์ แสดงค่าเฉลี่ย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ใช้การทดสอบค่า ที่ (t - test) และ F - test

สำหรับการให้คะแนน จะพิจารณาให้คะแนนจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทุกด้านโดยกำหนดค่าคะแนนไว้ดังนี้

ปฏิบัติน้อยหรือ ไม่ได้ปฏิบัติเลย	มีคะแนนเป็น	1	คะแนน
ระดับการปฏิบัติบ้างนาน ๆ ครั้ง	มีคะแนนเป็น	2	คะแนน
ระดับการปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว	มีคะแนนเป็น	3	คะแนน
ระดับการปฏิบัติค่อนข้างสม่ำเสมอ	มีคะแนนเป็น	4	คะแนน
ระดับการปฏิบัติประจำสม่ำเสมอ	มีคะแนนเป็น	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของคร-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายถึง	การปฏิบัติน้อยหรือไม่ได้ปฏิบัติเลย
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายถึง	การปฏิบัติค่อนข้างน้อย
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายถึง	การปฏิบัติในระดับปานกลาง
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายถึง	การปฏิบัติค่อนข้างมาก
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติมาก

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการบริหารงานในสถานวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ นำเสนอข้อมูลแบบตารางวิเคราะห์ แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด จะนำเสนอเป็นปัญหาและอุปสรรคแบบความเรียง

การให้คะแนน ระดับปัญหาและอุปสรรค ของความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ โดยใช้ค่าคะแนนดังนี้

ไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคเลย	มีคะแนนเป็น	1	คะแนน
เป็นปัญหาและอุปสรรคบ้าง	มีคะแนนเป็น	2	คะแนน
เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง	มีคะแนนเป็น	3	คะแนน
เป็นปัญหาและอุปสรรคมาก	มีคะแนนเป็น	4	คะแนน
เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด	มีคะแนนเป็น	5	คะแนน

ส่วนเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ระดับของปัญหาและอุปสรรคความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง	ไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคเลย
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง	เป็นปัญหาและอุปสรรคบ้าง
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง	เป็นปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง	เป็นปัญหาและอุปสรรคมาก
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง	เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด

การคำนวณค่าสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงอรรถ

กรมอาชีวศึกษา , รายงานการสำรวจข้าราชการครู-อาจารย์ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาปีการศึกษา 2534 , (ธันวาคม 2533).



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ดำเนินการวิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก และหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ประการ อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้

การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้ได้สอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ครู - อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้งหมด ซึ่งข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเรื่องเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก อายุราชการ และหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ที่สถานศึกษาได้มอบหมายให้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำความเข้าใจ และเพื่อทราบคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มเป้าหมาย การนำเสนอข้อมูล ใช้วิธีการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบของตาราง ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้**

ในการวิเคราะห์กระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing)
4. การอำนวยการ (Directing)
5. การประสานงาน (Co - ordinating)
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting)
7. การงบประมาณ (Budgeting)

การวิจัยครั้งนี้ได้ประมาณค่าความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้ง 7 ขั้นตอน ซึ่งได้กำหนดเป็นคะแนน ดังนี้

การปฏิบัติน้อยหรือไม่ได้ปฏิบัติเลย	มีคะแนนเป็น	1
การปฏิบัติบ้างนาน ๆ ครั้ง	มีคะแนนเป็น	2
การปฏิบัติเป็นครั้งคราว	มีคะแนนเป็น	3
การปฏิบัติค่อนข้างสม่ำเสมอ	มีคะแนนเป็น	4
การปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอ	มีคะแนนเป็น	5

เมื่อนำความคิดเห็นจากประชากรมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ได้กำหนดเกณฑ์ในการ
วิเคราะห์ไว้ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	การปฏิบัติน้อยมาก หรือ ไม่ได้ปฏิบัติเลย
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	การปฏิบัติค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	การปฏิบัติในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	การปฏิบัติค่อนข้างมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	การปฏิบัติมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ได้นำเสนอในรูปของตาราง แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบคำอธิบายและทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่า t (t - test) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	222	62.7
หญิง	132	37.3
รวม	354	100

จากการศึกษาพบว่า ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา จำนวน 354 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชาย 222 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 คน และเป็นเพศหญิง 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

ตารางที่ 6

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	16	4.5
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	301	85.0
3. สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	37	10.5
รวม	354	100

จากการศึกษาพบว่า ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีวุฒิทางการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวนน้อยที่สุด คือ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ส่วนวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 85

ตารางที่ 7

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	จำนวน	ร้อยละ
1. สาขาวิชาสามัญ	87	24.6
2. สาขาวิชาชีพ	267	75.4
รวม	354	100

จากการศึกษาพบว่า ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำนวน 354 คน ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 คน และปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4

ตารางที่ 8

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 5 ปี	45	12.7
2. ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	152	42.9
3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	157	44.4
รวม	354	100

จากการศึกษาพบว่า ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มี อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี น้อยที่สุด คือมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และมีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด คือมีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4

ตารางที่ 9

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
1. ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	25	7.1
2. รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจาก การปฏิบัติการสอน	329	92.9
รวม	354	100

จากการศึกษาพบว่า ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ที่ทำหน้าที่
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และที่ต้องรับผิดชอบงาน
อื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน มีจำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ได้ ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ขั้นตอน อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ ในภาพรวมของแต่ละด้าน

ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นในภาพรวม ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน ของครู -อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา

กระบวนการบริหาร	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ด้านการวางแผน	3.07	0.63	ปานกลาง	2
2. ด้านการจัดองค์การ	3.25	0.63	ปานกลาง	1
3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่	2.89	0.65	ปานกลาง	4
4. ด้านการอำนวยการ	2.89	0.70	ปานกลาง	5
5. ด้านการประสานงาน	2.77	0.65	ปานกลาง	7
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.80	0.63	ปานกลาง	6
7. ด้านการงบประมาณ	2.96	0.70	ปานกลาง	3
รวม	2.96	0.55	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน ของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.96, S.D.=0.55$) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานในแต่ละด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า ครู - อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน อันได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X}=3.25, S.D.=0.63$) ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X}=3.07, S.D.=0.63$) ด้านการงบประมาณ ($\bar{X}=2.96, S.D.=0.70$) ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=2.89, S.D.=0.65$) ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X}=2.89, S.D.=0.65$) ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X}=2.89, S.D.=0.70$) ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.80, S.D.=0.63$) และด้านการประสานงาน ($\bar{X}=2.77, S.D.=0.65$)



ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
ตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน ในแต่ละด้าน

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อ
การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. ได้มีการนำเอาปัญหาและความต้องการของชุมชน ในท้องถิ่นมาร่วมพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ ใน การวางแผนจัดการศึกษาของสถานศึกษา	2.64	0.93	ปานกลาง
2. วางแผนจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้อง กับนโยบายการอาชีวศึกษา และเป้าหมายของ กรมอาชีวศึกษา	3.73	0.84	ค่อนข้างมาก
3. ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการ วางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	2.84	1.01	ปานกลาง
4. วางแผนงาน และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา เหมาะสมและสอดคล้องกับการอาชีวศึกษา	3.39	0.81	ปานกลาง
5. ครู-อาจารย์ได้ทราบนโยบาย และแผนการปฏิบัติ งานของสถานศึกษา	3.29	0.96	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านการวางแผน	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
6. ครู-อาจารย์ ได้วางแผนในการปฏิบัติงาน และ ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้	3.22	0.83	ปานกลาง
7. ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อสนอง- นโยบาย เป้าหมาย 10 ประการ	3.11	0.90	ปานกลาง
8. ปรับแผนงานหรือโครงการให้สอดคล้อง และ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและ สังคม	2.86	0.82	ปานกลาง
9. ครู-อาจารย์ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการ	2.78	0.90	ปานกลาง
10. จัดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และ การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ	2.83	0.89	ปานกลาง
รวม	3.07	0.63	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 11 พบว่าความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07, S.D.=0.63$) และเมื่อพิจารณาเบ็รายข้อในด้านการวางแผน พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่ครู - อาจารย์มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การวางแผนจัดการศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายกรมอาชีวศึกษา และเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ($\bar{X}=3.07, S.D.=0.84$) ส่วนข้อที่เหลือ ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ วางแผนงาน และแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเหมาะสมและสอดคล้องกับการอาชีวศึกษา ($\bar{X}=3.33, S.D.=0.81$) ครู-อาจารย์ได้ทราบนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.29, S.D.=0.96$) ครู-อาจารย์ ได้วางแผนในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้ ($\bar{X}=3.22, S.D.=0.83$) ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อสนองนโยบายเป้าหมาย 10 ประการ ($\bar{X}=3.11, S.D.=0.90$) ปรับแผนงานหรือโครงการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ($\bar{X}=2.86, S.D.=0.82$) ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}=2.84, S.D.=1.01$) จัดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ($\bar{X}=2.83, S.D.=0.63$) ครู - อาจารย์ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการ ($\bar{X}=2.78, S.D.=0.90$) และได้มีการนำเอาปัญหาและความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นมาร่วมพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}=2.64, S.D.=0.93$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการจัดองค์การ

การจัดองค์การ	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. จัดให้มีแผนภูมิแสดง โครงสร้างการบริหารงาน ภายในสถานศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นถึงสายบังคับ บัญชา	3.78	0.94	ค่อนข้างมาก
2. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครู-อาจารย์ได้ ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.46	0.93	ปานกลาง
3. ครู-อาจารย์ รับทราบวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ก่อนได้รับมอบหมายงาน	3.15	0.90	ปานกลาง
4. จัดหลักสูตรการเรียนการสอน ให้เอื้ออำนวยต่อ การประกอบอาชีพ และคำนึงถึงคุณภาพ	3.25	0.85	ปานกลาง
5. กระจายอำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังแต่ละหน่วย งานในสถานศึกษาเหมาะสม	3.02	0.89	ปานกลาง
6. ครู-อาจารย์ ได้แสดงบทบาท และความสามารถ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา	3.11	0.89	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การจัดองค์การ	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
7. ครู-อาจารย์ ได้จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับผล การปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบชัดเจน	2.99	0.84	ปานกลาง
8. ครู-อาจารย์ มีบทบาทในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.37	0.72	ปานกลาง
9. มีการจัดวางระบบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษา และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	3.16	0.94	ปานกลาง
รวม	3.25	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25, S.D.=0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านการจัดองค์การ พบว่ามีเพียงข้อเดียวที่ ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่า ได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การจัดให้มีแผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นถึงสายการบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.78, S.D.=0.94$) ส่วนข้ออื่นที่เหลือนอกจากนี้ ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่า ได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร ในระดับปานกลาง อันได้แก่ การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครู-อาจารย์ ได้ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.46, S.D.=0.93$) ครู-อาจารย์ มีบทบาทในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.37, S.D.=0.72$) จัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้อื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่านึงถึงคุณภาพของการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.25, S.D.=0.85$) มีการจัดวางระบบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=3.16, S.D.=0.94$) ครู - อาจารย์ รับทราบขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบก่อนได้รับมอบหมายงาน ($\bar{X}=3.15, S.D.=0.90$) ครู-อาจารย์ ได้แสดงบทบาท และความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.11, S.D.=0.89$) กระจายอำนาจหน้าที่ และอัตรา กำลังแต่ละหน่วยงานในสถานศึกษาได้เหมาะสม ($\bar{X}=3.02, S.D.=0.89$) และครู-อาจารย์ ได้จัดทำรายละเอียด เกี่ยวกับผลการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.99, S.D.=0.84$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้



ตารางที่ 13

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อ
การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่

การจัดเจ้าหน้าที่	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. มีการวางแผนในการสรรหา คัดเลือก สับเปลี่ยน โยกย้ายบุคลากรในสถานศึกษา	2.69	0.96	ปานกลาง
2. แต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างาน และหัวหน้า- แผนกโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ ในการทำงาน	3.24	1.00	ปานกลาง
3. ครู-อาจารย์ได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ใน สถานศึกษา	2.84	0.97	ปานกลาง
4. ครู-อาจารย์ ได้รับการสนับสนุน ในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ	3.02	0.92	ปานกลาง
5. สร้างความสัมพันธ์ เยี่ยมเยียน และให้ความเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั่วถึงกัน	2.77	0.99	ปานกลาง
6. ครู-อาจารย์ได้รับสวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้ อย่างเหมาะสม เพียงพอ และทั่วถึง	2.90	0.93	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การจัดเจ้าหน้าที่	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
7. ครู-อาจารย์ ได้รับความเป็นธรรม และความ เสมอภาคทัดเทียมกัน และทั่วถึง	2.92	1.00	ปานกลาง
8. ครู-อาจารย์ มีความพอใจ และยอมรับในการ มอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.12	0.81	ปานกลาง
9. ครู-อาจารย์ ได้รับความยกย่อง ชมเชยและรางวัล เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	2.72	0.88	ปานกลาง
10.ครู-อาจารย์ ได้รับการว่ากล่าวตักเตือน หรือ ถูกลงโทษ เมื่อกระทำความผิด โดยยี่ดระเบียบ แบบแผน	2.65	0.96	ปานกลาง
รวม	2.89	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.89, S.D.=0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ในการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม พบว่า ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การแต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนกโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X}=3.24, S.D.=1.00$) ครู-อาจารย์ มีความพอใจและยอมรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.12, S.D.=0.81$) ครู-อาจารย์ ได้รับการสนับสนุน ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}=3.02, S.D.=0.92$) ครู-อาจารย์ ได้รับความเป็นธรรม และความเสมอภาคทัดเทียมกัน และทั่วถึง ($\bar{X}=2.92, S.D.=1.00$) ครู-อาจารย์ ได้รับสวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้เหมาะสม เพียงพอและทั่วถึง ($\bar{X}=2.90, S.D.=0.93$) ครู-อาจารย์ ได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.84, S.D.=0.97$) สร้างความสัมพันธ์ เยี่ยมเยียนและ ให้ความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วถึงกัน ($\bar{X}=2.77, S.D.=0.99$) ครู-อาจารย์ ได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัล เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=2.72, S.D.=0.88$) มีการวางแผนในการสรรหา คัดเลือก สับเปลี่ยน โยกย้ายบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.69, S.D.=0.96$) และครู-อาจารย์ ได้รับการว่ากล่าวตักเตือน หรือถกกลงโทษเมื่อ กระทำความผิด โดยยึดระเบียบแบบแผนที่กำหนด ($\bar{X}=2.65, S.D.=0.96$) ซึ่งเป็นข้อที่มี คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้

ตารางที่ 14

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อ
การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา คำนวณการ

การดำเนินงาน	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. ครู - อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจ	2.79	1.00	ปานกลาง
2. สนับสนุนส่งเสริมให้ ครู-อาจารย์ ได้ดำเนินการตามนโยบาย และเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา	3.26	0.87	ปานกลาง
3. การวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ เป็นที่เข้าใจและสร้างความพึงพอใจให้แก่ ครู-อาจารย์	2.95	0.84	ปานกลาง
4. สอดส่อง ดูแลและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	2.87	0.86	ปานกลาง
5. ติดตาม ควบคุม ดูแล และให้คำปรึกษาแก่ ครู - อาจารย์ ในการปฏิบัติงาน	2.76	0.86	ปานกลาง
6. ครู-อาจารย์ ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการต่าง ๆ ในลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง	2.95	0.86	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14(ต่อ)

การอำนวยการ	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
7. ใ้มน้ห้ว ช้กจุง สร้างชว้ญและก้าลังใจ ในกการ ปฏิบัติงาน แก่ ครู-อาการย้	2.65	0.94	ปานกลาง
รวม	2.89	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการอำนวยการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.89, S.D.=0.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านการอำนวยการ ในการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม พบว่าครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ สันับสนุน ส่งเสริมให้ครู - อาจารย์ ได้ดำเนินการตามนโยบาย และเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ($\bar{X}=3.20, S.D.=0.87$) การวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ เป็นที่เข้าใจ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู - อาจารย์ ($\bar{X}=2.95, S.D.=0.84$) ครู - อาจารย์ ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ ในลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=2.95, S.D.=0.86$) สอดส่อง ดูแล และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.87, S.D.=0.86$) ครู - อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X}=2.79, S.D.=1.00$) ติดตาม ดูแล และให้คำปรึกษาแก่ ครู - อาจารย์ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.76, S.D.=0.86$) และใ้มน้ห้ว ช้กจุง สร้างชว้ญและก้าลังใจในกการปฏิบัติงาน แก่ครู - อาการย้ ($\bar{X}=2.65, S.D.=0.94$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในค้านนี้

ตารางที่ 15

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อ
การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน

การประสานงาน	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. ครู - อาจารย์ มีการประชุมเพื่อการประสาน แผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	2.97	0.98	ปานกลาง
2. ครู - อาจารย์ ได้ให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนทั้งภาครัฐ และภาค- เอกชน	2.88	0.91	ปานกลาง
3. เชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในท้องถิ่น เข้าร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	2.28	0.96	ค่อนข้างน้อย
4. ร่วมมือประสานงานกับสถานประกอบการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา	2.57	0.95	ปานกลาง
5. การติดต่อประสานงานในสถานศึกษา ครู - อาจารย์ ได้ปฏิบัติตามขั้นตอน และสายการบังคับ บัญชา	3.17	0.82	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15(ต่อ)

การประสานงาน	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
6. ครู-อาจารย์ ได้ติดตาม ควบคุม ดูแลการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.90	0.79	ปานกลาง
7. แก้ปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ให้แก่ครู-อาจารย์ ด้วยความเป็นธรรม และความเสมอภาค	2.91	0.92	ปานกลาง
8. สนับสนุนให้มีการพบปะสังสรรค์ ระหว่าง ครู - อาจารย์ นักศึกษา ศิษย์เก่าและผู้ปกครอง	2.52	1.00	ปานกลาง
รวม	2.77	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.77, S.D.=0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านการประสานงาน ในการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม พบว่า ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การติดต่อประสานงานในสถานศึกษา ครู-อาจารย์ ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและสายการบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.17, S.D.=0.82$) ครู-อาจารย์ มีการประชุมเพื่อการประสานแผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X}=2.97, S.D.=0.98$) แก้ปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ให้แก่ ครู-อาจารย์ด้วยความเป็นธรรมและความเสมอภาค ($\bar{X}=2.91, S.D.=0.92$) ครู - อาจารย์ ได้ติดตามควบคุม ดูแลการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=2.90, S.D.=0.79$) ครู-อาจารย์ ได้ให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ($\bar{X}=2.88, S.D.=0.91$) ร่วมมือประสานงานกับสถานประกอบการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.57, S.D.=0.95$) สนับสนุนให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่าง ครู-อาจารย์ นักศึกษา ศิษย์เก่าและผู้ปกครอง ($\bar{X}=2.52, S.D.=1.00$) และครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย คือ เชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในท้องถิ่นเข้าร่วม ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}=2.28, S.D.=0.96$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

การรายงานผลการปฏิบัติงาน	X	S.D.	การตีความหมายของระดับการปฏิบัติ
1. ครู-อาจารย์ ได้ทราบข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในวงการศึกษ	2.97	0.98	ปานกลาง
2. สนับสนุน ส่งเสริมให้ ครู-อาจารย์ ได้รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างปกติ สม่ำเสมอ	2.96	0.88	ปานกลาง
3. ครู-อาจารย์ มีการบันทึกและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานปกติสม่ำเสมอ และถูกต้อง	2.91	0.81	ปานกลาง
4. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม และผลงานของสถานศึกษา ให้ประชาชนได้ทราบ	2.65	0.91	ปานกลาง
5. ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครู-อาจารย์ ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อเผยแพร่ผลงานใหม่ ๆ	2.82	0.91	ปานกลาง
6. รายงานผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้ต้นสังกัดถูกต้องและสม่ำเสมอ	2.99	0.85	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16(ต่อ)

การรายงานผลการปฏิบัติงาน	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
7. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู- อาจารย์ ในรอบปีที่ผ่านมา และแจ้งให้ได้ทราบ	2.53	0.92	ปานกลาง
8. นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล มาพิจารณาใน การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ	2.60	0.92	ปานกลาง
รวม	2.80	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัย
เกษตรกรรม ภาควิชา ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.80$,
 $S.D.=0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ในการบริหาร
งานในวิทยาลัยเกษตรกรรม พบว่า ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริ
หารอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ รายงานผลการปฏิบัติงาน ข้อมูล และความเคลื่อนไหว
ต่าง ๆ ให้ทันสังกัดถูกต้องและสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.99, S.D.=0.85$) สนับสนุนส่งเสริมให้ครู-
อาจารย์ ได้รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างปกติ และสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.96, S.D.=0.88$) ครู-
อาจารย์ มีการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานปกติ สม่ำเสมอและถูกต้อง ($\bar{X}=2.91$,
 $S.D.=0.81$) ครู-อาจารย์ ได้ทราบข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในวงการศึกษ
($\bar{X}=2.86, S.D.=0.89$) ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อเผย
แพร่ผลงานใหม่ ๆ ($\bar{X}=2.82, S.D.=0.91$) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรม และผลงาน
ของสถานศึกษา ให้ประชาชนได้ทราบ ($\bar{X}=2.65, S.D.=0.91$) นำข้อมูลที่ได้จากการประ
เมินผล มาพิจารณาในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.60, S.D.=$
 0.92) และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในรอบปีที่ผ่านมา และแจ้ง
ให้ได้ทราบ ($\bar{X}=2.53, S.D.=0.92$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อ
การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ

การงบประมาณ	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. วางแผนจัดตั้ง และจัดสรรเงินงบประมาณ เงิน บำรุงการศึกษา เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ	3.01	0.93	ปานกลาง
2. ครู-อาจารย์ ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่าย เงิน รวดเร็วและถูกต้อง	2.88	1.01	ปานกลาง
3. การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน ครู-อาจารย์ได้ปฏิบัติ ตามระเบียบการเงินและพัสดุอย่างเคร่งครัด	3.36	0.93	ปานกลาง
4. ครู-อาจารย์ ได้รับเงินงบประมาณในการปฏิบัติ งาน ตามแผนงานหรือโครงการครบถ้วน	2.99	0.97	ปานกลาง
5. ครู-อาจารย์ ได้รับเงินงบประมาณในการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้มี คุณภาพ	2.91	0.96	ปานกลาง
6. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานกิจการงานฟาร์ม ของสถานศึกษา ให้ผลตอบแทนคุ้มค่า	2.98	0.93	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17(ต่อ)

การงบประมาณ	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
7. จัดให้มีการซ่อมแซม บำรุงรักษา วัสดุและครุภัณฑ์ ของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี	2.75	0.97	ปานกลาง
รวม	2.96	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัย
เกษตรกรรม ภาควิชา ในด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.96, S.D.=0.70$)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านการงบประมาณ ในการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม
พบว่า ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
ได้แก่ การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน ครู-อาจารย์ ได้ปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุ ($\bar{X}=$
 $3.36, S.D.=0.93$) วางแผนจัดตั้ง และจัดสรรเงินงบประมาณ เงินบำรุงการศึกษา เพื่อจัด
การศึกษาให้มีคุณภาพ ($\bar{X}=3.01, S.D.=0.93$) ครู-อาจารย์ ได้รับเงินงบประมาณในการ
ปฏิบัติงานตามแผนหรือโครงการอย่างครบถ้วน ($\bar{X}=2.99, S.D.=0.97$) ติดตาม ควบคุมการ
ใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนงาน หรือโครงการของสถานศึกษา ($\bar{X}=2.98, S.D.=0.93$)
ครู-อาจารย์ ได้รับงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ
($\bar{X}=2.91, S.D.=0.96$) ครู-อาจารย์ ได้รับความสะดวกในการเบิก-จ่ายเงิน รวดเร็ว
และถูกต้อง ($\bar{X}=2.88, S.D.=1.01$) งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินกิจการงานพาร์ม ของ
สถานศึกษา ให้ผลตอบแทนคุ้มค่า ($\bar{X}=2.77, S.D.=0.86$) และจัดให้มีการซ่อมแซม บำรุง
รักษา วัสดุและครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี ($\bar{X}=2.75, S.D.=0.97$)
ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ ในภาพรวมของแต่ละด้าน

ตารางที่ 18

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน ของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้

กระบวนการบริหาร	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ด้านการวางแผน	2.93	0.67	ปานกลาง	2
2. ด้านการจัดองค์การ	2.80	0.83	ปานกลาง	5
3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่	2.75	0.79	ปานกลาง	6
4. ด้านการอำนวยการ	2.81	0.79	ปานกลาง	4
5. ด้านการประสานงาน	2.72	0.77	ปานกลาง	7
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.87	0.80	ปานกลาง	3
7. ด้านการงบประมาณ	3.14	0.87	ปานกลาง	1
รวม	2.86	0.62	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.86, S.D.=0.62$) และเมื่อพิจารณาระดับของปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการงบประมาณ ($\bar{X}=3.14, S.D.=0.87$) ด้านการวางแผน ($\bar{X}=2.93, S.D.=0.67$) ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.87, S.D.=0.80$) ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X}=2.81, S.D.=0.79$) ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X}=2.80, S.D.=0.80$) ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=2.75, S.D.=0.79$) และด้านการประสานงาน ($\bar{X}=2.72, S.D.=0.77$) ซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด



ตารางที่ 19

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
ด้านการวางแผน

การวางแผน	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. การกำหนดแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของ กรมอาชีวศึกษา	2.78	0.88	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงการ ของครู-อาจารย์	3.05	0.88	ปานกลาง
3. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ ครู-อาจารย์ เพื่อปรับปรุงแผนงานของสถาน ศึกษา	2.98	0.84	ปานกลาง
รวม	2.93	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$, $S.D.=0.67$) และเมื่อพิจารณาระดับของปัญหาและอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการของครู-อาจารย์ ($\bar{X}=3.05$, $S.D.=0.88$) การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ เพื่อปรับปรุงแผนงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=2.98$, $S.D.=0.84$) และการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.78$, $S.D.=0.88$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
ด้านการจัดองค์การ

การจัดองค์การ	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงาน ต่าง ๆ ในสถานศึกษา	2.82	0.97	ปานกลาง
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่ และการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา	2.84	0.92	ปานกลาง
3. การมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบแก่ ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา	2.76	0.95	ปานกลาง
รวม	2.80	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.80, S.D.=0.80$) และเมื่อพิจารณาระดับของปัญหาและอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.84, S.D.=0.92$) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาประสบปัญหา ($\bar{X}=2.82, S.D.=0.97$) และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบแก่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.76, S.D.=0.95$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้

ตารางที่ 21

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
ด้านการจัดเจ้าหน้าที่

การจัดเจ้าหน้าที่	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. ปริมาณครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ก่อให้เกิด ปัญหาในการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	2.54	0.99	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามที่ได้รับ มอบหมายจากสถานศึกษา	2.75	0.90	ปานกลาง
3. สภาพขวัญ กำลังใจของครู-อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	2.97	1.01	ปานกลาง
รวม	2.75	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.75, S.D.=0.79$) และเมื่อพิจารณาระดับของปัญหาและอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ สภาพขวัญ กำลังใจของครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.97, S.D.=1.01$) การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา ($\bar{X}=2.75, S.D.=0.90$) และปริมาณครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา ก่อให้เกิดปัญหาในการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.54, S.D.=0.99$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
ด้านการอำนวยการ

การอำนวยการ	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. การดำเนินงานตามนโยบายและเป้าหมาย ของกรมอาชีวศึกษา ครู-อาจารย์	2.83	0.94	ปานกลาง
2. หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย ครู-อาจารย์	2.79	0.89	ปานกลาง
3. การติดตามประเมินผล และตรวจสอบการ ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์	2.82	0.91	ปานกลาง
รวม	2.81	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.81$, $S.D.=0.79$) และเมื่อพิจารณาระดับของปัญหาและอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ครู-อาจารย์ ประสบปัญหาในการดำเนินงานตามนโยบาย และเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.83$, $S.D.=0.94$) การติดตามประเมินผล และตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ($\bar{X}=2.82$, $S.D.=0.91$) และครู-อาจารย์ประสบปัญหา ในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.79$, $S.D.=0.89$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
ด้านการประสานงาน

การประสานงาน	X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. การอำนวยความสะดวกในการติดต่อ ประสานงาน ในสถานศึกษา ครู-อาจารย์	2.66	0.91	ปานกลาง
2. ความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	2.75	0.87	ปานกลาง
3. การให้ความร่วมมือ ของครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา	2.75	0.90	ปานกลาง
รวม	2.72	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.72, S.D.=0.77$) และเมื่อพิจารณาระดับของปัญหาและอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ($\bar{X}=2.75, S.D.=0.87$) การให้ความร่วมมือของครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.75, S.D.=0.90$) และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อ ประสานงาน ในสถานศึกษา ให้แก่ครู-อาจารย์ ($\bar{X}=2.66, S.D.=0.91$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

การรายงานผลการปฏิบัติงาน	X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. การรายงานผลการปฏิบัติงานและการประเมิน โครงการ ครู-อาจารย์	2.82	0.90	ปานกลาง
2. ความร่วมมือของครู-อาจารย์ ในการรายงาน ผลการปฏิบัติงาน	2.80	0.88	ปานกลาง
3. การนำผลจากการประเมินต่าง ๆ ในสถาน - ศึกษา มาพัฒนาปรับปรุงแก้ไข	2.98	0.91	ปานกลาง
รวม	2.87	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ตามกระบวนการ
บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=2.87, S.D.=0.80$) และเมื่อพิจารณาระดับของปัญหาและอุปสรรคเป็นรายข้อ
พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับ
ปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การนำผลจากการประเมินต่าง ๆ ในสถานศึกษามาพัฒนาปรับปรุงแก้ไข
($\bar{X}=2.98, S.D.=0.91$) ความร่วมมือของครู-อาจารย์ ในการรายงานผลการปฏิบัติงาน
($\bar{X}=2.82, S.D.=0.88$) และครู-อาจารย์ ประสบปัญหาและอุปสรรคในการรายงานผลการ
ปฏิบัติงาน และการประเมินผลโครงการ ($\bar{X}=2.82, S.D.=0.90$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ย
ต่ำสุดในด้านนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
ด้านการงบประมาณ

การงบประมาณ	- X	S.D.	การตีความหมาย ของระดับการปฏิบัติ
1. งบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการ จัดการเรียนการสอน ครู-อาจารย์	3.24	1.04	ปานกลาง
2. การจัดสรรเงินงบประมาณ ให้แก่แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ของครู-อาจารย์	3.23	0.97	ปานกลาง
3. การควบคุม ติดตามการใช้เงินตามแผนงาน และโครงการ ครู-อาจารย์	2.95	0.95	ปานกลาง
รวม	3.14	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.14, S.D.=0.87$) และเมื่อพิจารณาระดับของปัญหาและอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ครู-อาจารย์ประสบปัญหาด้านงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.24, S.D.=1.04$) ครู-อาจารย์ ประสบปัญหาการจัดสรรเงินงบประมาณ ให้แก่แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ($\bar{X}=3.23, S.D.=0.97$) และครู-อาจารย์ ประสบปัญหาในการควบคุม ติดตามการใช้เงินตามแผนงาน และโครงการ ($\bar{X}=2.95, S.D.=0.95$) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้

การนำเสนอในตอนนี้เป็น การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการ
บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมแต่ละขั้นตอนของการบริหารงาน ทั้ง 7
ขั้นตอน โดยจำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก อายุราชการ และ
หน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตร
กรรม ภาคใต้ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 26

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.11	0.64	1.94
หญิง	2.98	0.60	

$P < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 26 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ชาย ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์หญิงเล็กน้อย คือ อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 2.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการวางแผน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.35	0.64	3.84*
หญิง	3.09	0.56	

* P > 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ชาย ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์หญิงเล็กน้อย คือ อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 28

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการจัดเจ้าหน้าที่
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.92	0.66	1.53
หญิง	2.81	0.62	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ชาย ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์หญิงเล็กน้อย คือ อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 2.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 2.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 29

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.93	0.73	1.72
หญิง	2.81	0.62	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 29 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ชาย ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์หญิงเล็กน้อย คือ อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 2.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 2.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 30

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ได้ ด้านการประสานงาน
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.82	0.63	2.07*
หญิง	2.67	0.65	

* $P > 0.05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ชาย ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ได้ ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์หญิงเล็กน้อย คือ อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 2.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 2.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ได้ ด้านการประสานงาน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 31

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.81	0.64	0.71
หญิง	2.76	0.60	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 31 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ชาย ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์หญิงเล็กน้อย คือ อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 2.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 2.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 32

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.02	0.74	2.42*
หญิง	2.84	0.60	

* $P > 0.05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ชาย ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์หญิงเล็กน้อย คือ อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 2.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 33

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามเพศ

กระบวนการบริหาร	เพศ				t
	ชาย (N = 222)		หญิง (N = 132)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	3.11	0.64	2.98	0.60	1.94
2. ด้านการจัดองค์การ	3.35	0.64	3.09	0.56	3.84*
3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่	2.92	0.66	2.81	0.62	1.53
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	2.93	0.73	2.81	0.62	1.72
5. ด้านการประสานงาน	2.82	0.63	2.67	0.65	2.07*
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.81	0.64	2.76	0.60	0.71
7. ด้านการงบประมาณ	3.02	0.74	2.84	0.60	2.42*
รวม	3.00	0.57	2.88	0.51	1.96

P < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 33 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์หญิงเพียงเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 อาจารย์หญิง มีค่าเฉลี่ย 2.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 และเมื่อพิจารณาแต่ละกระบวนการบริหาร พบว่า อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์หญิงทั้งหมด อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้งอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละกระบวนการของการบริหารงานในสถานศึกษา ระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่า มี 3 กระบวนการบริหาร คือ การจัดเจ้าหน้าที่ การประสานงาน และการงบประมาณ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของ ครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงในด้านการจัดองค์การ การประสานงาน และการงบประมาณ แตกต่างกัน

สรุป ความคิดเห็นของอาจารย์ชาย และอาจารย์หญิง ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ขั้นตอน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ แต่ละกระบวนการ พบว่ามีเพียง 3 ขั้นตอน คือ การจัดองค์การ การประสานงาน และการงบประมาณ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนกระบวนการบริหาร ด้านการวางแผน การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก และการรายงานผลการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหาร ตามกระบวนการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามเพศ

การนำเสนอตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวม แต่ละขั้นตอนทั้ง
7 ขั้นตอนของการบริหาร โดยจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 34

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.94	0.69	0.23
หญิง	2.92	0.62	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม
ภาคใต้ ในด้านการวางแผน ของอาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์หญิงเล็กน้อย คือ มีค่า
เฉลี่ย 2.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 และอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ย 2.92 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.62 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์
หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคของการ
บริหารงาน ด้านการวางแผนระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.79	0.84	-0.32
หญิง	2.82	0.71	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 35 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการจัดองค์การ ของอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และอาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 2.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์หญิงและอาจารย์ชาย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ด้านการจัดองค์การ ระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 36

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.72	0.77	-0.91
หญิง	2.80	0.80	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 36 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ของอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 2.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์หญิงและอาจารย์ชาย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 37

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.78	0.79	-0.85
หญิง	2.86	0.79	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 37 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการอำนวยความสะดวก ของอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 และอาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 2.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์หญิงและอาจารย์ชาย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ในวิทยาลัยเกษตรกรรม, ภาคใต้ ระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 38

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.65	0.78	-1.89
หญิง	2.81	0.73	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 38 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการประสานงาน ของอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และอาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 2.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระหว่างอาจารย์หญิงและอาจารย์ชาย พบว่า ต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ด้านการประสานงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 39

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.83	0.77	-1.04
หญิง	2.92	0.84	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 39 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 และอาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 2.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์หญิงและอาจารย์ชาย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ระหว่างอาจารย์ชาย และอาจารย์หญิง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 40

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ
จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.09	0.88	-1.28
หญิง	3.21	0.83	

$P > 0.05$

จากตารางที่ 40 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการงบประมาณ ของอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 3.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 และอาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ย 3.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างอาจารย์หญิงและอาจารย์ชาย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 41

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามเพศ

กระบวนการบริหาร	เพศ				t
	ชาย (N=222)		หญิง (N=132)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	2.94	0.69	2.92	0.62	0.23
2. ด้านการจัดองค์การ	2.79	0.84	2.82	0.71	-0.32
3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่	2.72	0.77	2.80	0.80	-0.91
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	2.78	0.79	2.86	0.79	-0.85
5. ด้านการประสานงาน	2.65	0.78	2.81	0.73	-1.89
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.83	0.77	2.92	0.84	-1.04
7. ด้านการงบประมาณ	3.09	0.88	3.21	0.83	-1.28
รวม	2.83	0.65	2.91	0.58	-1.20

$P < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 41 พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายเพียงเล็กน้อย คือมีค่าเฉลี่ย 2.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 อาจารย์ชาย มีค่าเฉลี่ย 2.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และเมื่อพิจารณาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการบริหาร ทั้ง 7 ขั้นตอน พบว่า อาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายทั้งหมด 6 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ มีเพียงด้านเดียวที่อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์หญิงเล็กน้อย คือ ด้านการวางแผน

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในแต่ละด้านระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

สรุป ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ขั้นตอน ในภาพรวมของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในแต่ละขั้นตอนนั้น มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการวางแผน ที่อาจารย์ชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์หญิง ส่วนปัญหาและอุปสรรคในด้าน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ อาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชายทั้งสิ้น

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัย
เกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การนำเสนอตอนนี้เป็น การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อ
การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวม แต่ละขั้นตอนของกระบวนการ
บริหารงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 42

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.02	0.46	0.03	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.06	0.62		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.06	0.70		
รวม		3.06	0.62		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.20	0.01	0.03
ภายในกลุ่ม		339	134.43	0.39	

$P < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 42 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการวางแผน ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 และวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 43

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.04	0.38	0.86	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.26	0.63		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.26	0.69		
รวม		3.25	0.62		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	M	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.68	0.34	0.86
ภายในกลุ่ม		348	138.16	0.39	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 43 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการจัดองค์การ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 และวุฒิทางการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 44

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.73	0.63	0.55	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.90	0.65		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.85	0.65		
รวม		2.88	0.64		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.40	0.23	0.55
ภายในกลุ่ม		349	147.44	0.42	

$$P > 0.05$$

จากตารางที่ 44 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 วุฒิกิจการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และวุฒิทางการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการอำนวยการ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.80	0.69	0.13	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.89	0.70		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.90	0.68		
รวม		2.89	0.70		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.13	0.06	0.13
ภายในกลุ่ม		347	171.36	0.49	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 45 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาควิชา ในด้านการอำนวยการ ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 และวุฒิทางการศึกษาคือต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาควิชา ด้านการอำนวยการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 46

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.82	0.65	0.12	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.77	0.64		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.73	0.68		
รวม		2.77	0.64		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.10	0.05	0.12
ภายในกลุ่ม		344	144.75	0.42	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 46 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการประสานงาน ที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 วุฒิมหาวิทยาลัยปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และวุฒิมหาวิทยาลัยสูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 47

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.85	0.41	0.31	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.80	0.64		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.72	0.61		
รวม		2.79	0.63		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.25	0.12	0.31
ภายในกลุ่ม		344	138.97	0.40	

$P > 0.05$

จากตารางที่ 47 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 วุฒิกการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 48

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการงบประมาณ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.85	0.75	0.20	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.96	0.69		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.93	0.73		
รวม		2.95	0.70		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.20	0.01	0.20
ภายในกลุ่ม		348	171.58	0.49	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 48 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาควิชา ในด้านการงบประมาณ ที่มีวุฒิกศศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 วุฒิกศศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ย 2.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และวุฒิกศศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ย 2.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิกศศึกษาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาควิชา ด้านการงบประมาณไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 49

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.82	0.42	0.44	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.96	0.55		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.95	0.60		
รวม		2.95	0.55		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.26	0.13	0.44
ภายในกลุ่ม		322	98.36	0.30	

P < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 49 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 และวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 ตามลำดับ

เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวม ตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารทั้ง 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การนำเสนอตอนนี้เป็น การเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตาม
กระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวม แต่ละขั้นตอนของกระบวนการ
บริหารงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 50

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการวางแผน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.02	0.67	0.57	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.91	0.67		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.02	0.57		
รวม		2.93	0.66		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.51	0.25	0.57
ภายในกลุ่ม		347	154.97	0.44	

$P < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 50 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน พบว่า ครู-อาจารย์ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในสถานศึกษา ด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 51

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.87	0.69	0.23
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.79	0.80	
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.87	0.81	
รวม		2.80	0.79	

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.23
ภายในกลุ่ม	349	223.63	0.64	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 51 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ พบว่า ครู-อาจารย์ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในด้านการจัดองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 52

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.10	0.73	1.69	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.73	0.80		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.76	0.65		
	รวม	2.75	0.78		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	2.08	1.04	1.69
ภายในกลุ่ม		348	214.12	0.61	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 52 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ พบว่า ครู-อาจารย์ซึ่งมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 53

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.02	0.68	0.57	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.80	0.80		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.81	0.76		
รวม		2.81	0.79		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.72	0.36	0.57
ภายในกลุ่ม		349	220.92	0.63	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 53 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า ครู-อาจารย์ ซึ่งมีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 วุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 54

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้. ด้านการประสานงาน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.00	0.82	1.13	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.70	0.76		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.72	0.70		
รวม		2.71	0.76		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	1.33	0.66	1.13
ภายในกลุ่ม		349	204.93	0.58	

$$P > 0.05$$

จากตารางที่ 54 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการประสานงาน พบว่า ครู-อาจารย์ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 55

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.02	0.76	1.80	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.83	0.79		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.08	0.82		
	รวม	2.87	0.80		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	2.31	1.15	1.80
ภายในกลุ่ม		349	222.93	0.63	

$P > 0.05$

จากตารางที่ 55 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในสถานศึกษา ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้ในโอกาสที่ออกให้เท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 56

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.39	0.85	0.72	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.13	0.88		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.10	0.75		
รวม		3.14	0.86		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	1.09	0.54	0.72
ภายในกลุ่ม		349	264.46	0.75	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 56 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ พบว่า ครู-อาจารย์ ซึ่งมีวุฒิปริญญาตรีต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 และวุฒิปริญญาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในด้านการงบประมาณไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 57

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน บัณฑิตและอุปสรรคของการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ตามกระบวนการบริหาร ทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.06	0.59	1.06	
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.84	0.63		
3	สูงกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.91	0.53		
รวม		2.86	0.62		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.82	0.41	1.06
ภายในกลุ่ม		341	133.13	0.39	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 57 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยรวม 2.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

เมื่อนำผลมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน พบว่า ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในสถานศึกษา ในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ขั้นตอน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ วุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า วุฒิกการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผล การปฏิบัติงาน และการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

การนำเสนอในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมแต่ละขั้นตอนของการบริหารงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ จำแนกตาม สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

ตารางที่ 58

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	3.00	0.70	-1.05
สาขาวิชาชีพ	3.08	0.60	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 58 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการวางแผน พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเล็กน้อย คือ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการวางแผน ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 59

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	3.22	0.62	-0.44
สาขาวิชาชีพ	3.26	0.63	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 59 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลักมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเล็กน้อย คือ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 3.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการจัดองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 60

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.92	0.68	0.60
สาขาวิชาชีพ	2.87	0.63	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 60 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเล็กน้อย คือ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีค่าเฉลี่ย 2.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 61

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.89	0.66	0.05
สาขาวิชาชีพ	2.89	0.71	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 61 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ คือ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 62

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการประสานงาน
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.75	0.71	-0.27
สาขาวิชาชีพ	2.77	0.62	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 62 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการประสานงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเล็กน้อย คือ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 2.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการประสานงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 63

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.82	0.63	0.53
สาขาวิชาชีพ	2.78	0.63	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 63 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลักมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเล็กน้อย คือ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีค่าเฉลี่ย 2.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 64

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.90	0.72	-0.73
สาขาวิชาชีพ	2.97	0.69	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 64 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเล็กน้อย คือ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 2.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 65

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

กระบวนการบริหาร	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก				t
	สาขาวิชาสามัญ (N = 87)		สาขาวิชาชีพ (N = 267)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	3.00	0.70	3.08	0.60	-1.05
2. ด้านการจัดองค์การ	3.22	0.62	3.26	0.63	-0.44
3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่	2.92	0.68	2.87	0.63	0.66
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	2.89	0.66	2.87	0.71	0.05
5. ด้านการประสานงาน	2.75	0.71	2.77	0.62	-0.27
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.82	0.63	2.78	0.63	0.53
7. ด้านการงบประมาณ	2.90	0.72	2.97	0.69	-0.73
รวม	2.98	0.56	2.95	0.54	0.48

$P < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 65 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลักเพียงเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 และเมื่อพิจารณาแต่ละกระบวนการของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน และการงบประมาณ ส่วนด้านการจัดเจ้าหน้าที่ และการรายงานผลการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนวิชาชีพ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านการอำนวยการ

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระหว่างครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ เกี่ยวกับความคิดเห็น ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญและ สาขาวิชาชีพในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้ง 7 ขั้นตอน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

สรุป ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ และปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีความเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

การนำเสนอในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมแต่ละขั้นตอนของการ
บริหารงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก
การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ จำแนกตามสาขา
วิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

ตารางที่ 66

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการวางแผน
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.98	0.61	0.74
สาขาวิชาชีพ	2.91	0.68	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 66 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัย
เกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มี
ค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.98 ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.91
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานตามกระบวนการ
บริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการวางแผน ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 67

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.90	0.71	1.36
สาขาวิชาชีพ	2.77	0.82	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 67 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการจัดองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 68

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.75	0.74	-0.03
สาขาวิชาชีพ	2.75	0.80	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 68 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ คือ มีค่าเฉลี่ย 2.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 2.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 69

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.95	0.74	1.84
สาขาวิชาชีพ	2.76	0.80	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 69 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 2.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 70

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการประสานงาน
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.87	0.63	2.52*
สาขาวิชาชีพ	2.66	0.80	

* $P > 0.05$

จากตารางที่ 70 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการประสานงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 71

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	2.94	0.74	1.00
สาขาวิชาชีพ	2.84	0.82	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 71 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 72

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก	\bar{X}	S.D.	t
สาขาวิชาสามัญ	3.12	0.83	-0.19
สาขาวิชาชีพ	3.14	0.88	

P < 0.05

จากตารางที่ 72 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลักเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 3.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 73

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

กระบวนการบริหาร	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก				t
	สาขาวิชาสามัญ (N = 87)		สาขาวิชาชีพ (N = 267)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	2.98	0.61	2.91	0.68	0.74
2. ด้านการจัดองค์การ	2.90	0.71	2.77	0.82	1.36
3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่	2.75	0.74	2.75	0.80	-0.03
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	2.95	0.74	2.76	0.80	1.84
5. ด้านการประสานงาน	2.87	0.63	2.66	0.80	2.52 *
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.94	0.74	2.84	0.82	1.00
7. ด้านการงบประมาณ	3.12	0.83	3.14	0.88	-0.19
รวม	2.93	0.52	2.83	0.65	1.37

P < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 73 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลักเพียงเล็กน้อย คือ มีค่าเฉลี่ย 2.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 2.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และเมื่อพิจารณาแต่ละกระบวนการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน มีความแตกต่าง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่าง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการงบประมาณ ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนวิชาสามัญเป็นหลัก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระหว่างครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก เกี่ยวกับความคิดเห็น ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ของครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญและสาขาวิชาชีพเป็นหลัก ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

สรุป ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ของครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญเป็นหลัก และปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพเป็นหลัก มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ จำแนกตามอายุราชการ

การนำเสนอตอนนี้เป็น การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวม แต่ละขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน โดยจำแนกตามอายุราชการ

ตารางที่ 74

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F
1	ต่ำกว่า 5 ปี	3.05	0.55	0.36
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	3.03	0.64	
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.09	0.63	
	รวม	3.06	0.62	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.36
ภายในกลุ่ม	339	134.17	0.39	

$P < 0.05$

๙๕

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 74 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการวางแผน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 3.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 และตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 3.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 75

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ
จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	3.14	0.57	0.78	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	3.25	0.65		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.27	0.62		
รวม		3.25	0.62		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.62	0.31	0.78
ภายในกลุ่ม		348	138.22	0.39	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 75 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการจัดองค์การ ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 รองลงมาตั้งแต่ 5 - 10 ปี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ซึ่งค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดองค์การไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 76

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่
จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F
1	ต่ำกว่า 5 ปี	2.88	0.57	0.29
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.86	0.65	
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.91	0.66	
รวม		2.88	0.64	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.29
ภายในกลุ่ม	349	147.66	0.42	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 76 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 2.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 รองลงมาอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และอายุราชการตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 77

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก
จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	2.79	0.60	1.24	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.85	0.69		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.95	0.72		
	รวม	2.89	0.70		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	1.22	0.61	1.24
ภายในกลุ่ม		347	170.27	0.49	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 77 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการอำนวยความสะดวก ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 2.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 รองลงมาอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 และอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 78

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการประสานงาน
จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F
1	ต่ำกว่า 5 ปี	2.65	0.59	1.70
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.73	0.64	
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.83	0.66	
รวม		2.77	0.64	

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม	2	1.41	0.70	1.70
ภายในกลุ่ม	344	143.43	0.41	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 78 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการประสานงาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 2.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 รองลงมาอายุราชการ ตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 79

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	2.77	0.53	1.27	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.74	0.62		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.85	0.66		
รวม		2.79	0.63		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	1.02	0.51	1.27
ภายในกลุ่ม		344	138.20	0.40	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 79 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 2.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 รองลงมา อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 และอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 80

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ
จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	3.00	0.63	4.01 *	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.83	0.72		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.05	0.67		
รวม		2.95	0.70		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	3.87	1.93	4.01 *
ภายในกลุ่ม		348	167.91	0.48	

* $P > 0.05$

จากตารางที่ 80 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการงบประมาณ ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 3.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 รองลงมาอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และอายุราชการ ตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 81

แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามอายุราชการ

การบริหาร	อายุราชการ						\bar{X}	S.D.	F
	น้อยกว่า 5ปี (N = 45)		5 - 10 ปี (N = 152)		10 ปีขึ้นไป (N = 157)				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1.การวางแผน	3.05	0.55	3.03	0.64	3.09	0.63	3.06	0.62	0.36
2.การจัดองค์การ	3.14	0.57	3.25	0.65	3.27	0.62	3.25	0.62	0.78
3.การจัดเจ้าหน้าที่	2.88	0.57	2.86	0.65	2.91	0.66	2.88	0.64	0.29
4.การอำนวยการ	2.79	0.60	2.85	0.69	2.95	0.72	2.89	0.70	1.24
5.การประสานงาน	2.65	0.59	2.73	0.64	2.83	0.66	2.77	0.64	1.70
6.การรายงานผล- การปฏิบัติงาน	2.77	0.53	2.74	0.62	2.85	0.66	2.79	0.63	1.27
7.การงบประมาณ	3.00	0.63	2.83	0.72	3.05	0.67	2.95	0.70	4.01*
รวม	2.90	0.51	2.90	0.55	3.02	0.55	2.95	0.55	2.03

P < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 81 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 รองลงมา ด้านการวางแผน ค่าเฉลี่ย 3.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ด้านการงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 2.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ด้านการอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 2.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 2.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าเฉลี่ย 2.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และ พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี 5 3 10 ปี และสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านการงบประมาณ มีความแตกต่างกันไม่พบความแตกต่าง เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 82

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	2.90	0.51	2.03	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.90	0.55		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.02	0.55		
รวม		2.95	0.55		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	1.22	0.61	2.03
ภายในกลุ่ม		322	97.40	0.30	

P < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 82 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 รองลงมาอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 และอายุราชการ ตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปีและมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงานและการงบประมาณ

สรุป ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานใน
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามอายุราชการ

การนำเสนอตอนนี้เป็น การเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตาม
กระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวม แต่ละขั้นตอนของกระบวนการ
บริหารงานในสถานศึกษา ทั้ง 7 ขั้นตอน โดยจำแนกตามอายุราชการ

ตารางที่ 83

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้
ด้านการวางแผน จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	2.85	0.84	0.59	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.97	0.63		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.91	0.63		
รวม		2.93	0.66		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	0.52	0.26	0.59
ภายในกลุ่ม		347	154.96	0.44	

$P < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 83 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการวางแผน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ที่ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 84

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้
ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	2.98	0.77	1.43	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.80	0.74		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.75	0.85		
รวม		2.80	0.79		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	1.82	0.91	1.43
ภายในกลุ่ม		349	222.11	0.63	

$$P > 0.05$$

จากตารางที่ 84 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการจัดองค์การ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 รองลงมาอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 85

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้
ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	2.90	0.92	0.99	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.74	0.72		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.71	0.80		
รวม		2.75	0.78		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F - ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	1.23	0.61	0.99
ภายในกลุ่ม		348	214.97	0.61	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 85 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 รองลงมาอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 และอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 86

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้
ด้านการอำนวยการ จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	3.00	0.91	3.08 *	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.86	0.76		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.70	0.77		
รวม		2.81	0.79		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	3.85	1.92	3.08 *
ภายในกลุ่ม		349	217.79	0.62	

* $P > 0.05$

จากตารางที่ 86 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการอำนวยการ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 รองลงมาอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยการแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 87

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้
ด้านการประสานงาน จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	2.91	0.93	1.81	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.70	0.75		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.67	0.72		
	รวม	2.71	0.76		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	2.12	1.06	1.81
ภายในกลุ่ม		349	204.14	0.58	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 87 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการประสานงาน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93 รองลงมาอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 และอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกันก็มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 88

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้
ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	3.04	0.93	1.20	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.85	0.76		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.83	0.79		
รวม		2.87	0.80		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	1.54	0.77	1.20
ภายในกลุ่ม		349	223.69	0.64	

$$P < 0.05$$

จากตารางที่ 88 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 3.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93 รองลงมาอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 89

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้
ด้านการงบประมาณ จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F
1	ต่ำกว่า 5 ปี	3.24	0.84	5.14
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	3.28	0.85	
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.97	0.87	
รวม		3.14	0.86	

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม	2	7.60	3.80	5.14 *
ภายในกลุ่ม	349	257.95	0.73	

* $P > 0.05$

จากตารางที่ 89 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการงบประมาณ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 3.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 รองลงมาอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 และอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 90

แสดงการเปรียบเทียบ ปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามอายุราชการ

การบริหาร	อายุราชการ						\bar{X}	S.D.	F
	น้อยกว่า 5 ปี (N = 45)		5 - 10 ปี (N = 152)		10 ปีขึ้นไป (N = 157)				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1.การวางแผน	2.85	0.84	2.97	0.63	2.91	0.63	2.93	0.66	0.59
2.การจัดองค์การ	2.98	0.77	2.80	0.74	2.75	0.85	2.80	0.79	1.43
3.การจัดเจ้าหน้าที่	2.90	0.92	2.74	0.72	2.71	0.80	2.75	0.78	0.99
4.การอำนาจการ	3.00	0.91	2.86	0.76	2.70	0.77	2.81	0.79	3.08*
5.การประสานงาน	2.91	0.93	2.70	0.75	2.67	0.72	2.71	0.76	1.81
6.การรายงานผล- การปฏิบัติงาน	3.04	0.93	2.85	0.76	2.83	0.79	2.87	0.80	1.20
7.การงบประมาณ	3.24	0.84	3.28	0.85	2.97	0.87	3.14	0.86	5.14*
รวม	2.99	0.77	2.89	0.55	2.79	0.63	2.86	0.62	2.11

P < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 90 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานด้านการงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 3.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 รองลงมา ด้านการวางแผน ค่าเฉลี่ย 2.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 2.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ด้านการอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย 2.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ด้านการจัดองค์การ ค่าเฉลี่ย 2.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 2.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 และด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าเฉลี่ย 2.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7 และเมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างในแต่ละด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านการอำนวยความสะดวก และการงบประมาณ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวมของการบริหารงานในทุกด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่าง แสดงว่าครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหาร ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 91

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
ตามกระบวนการบริหารในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้
ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ

กลุ่มที่	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	
1	ต่ำกว่า 5 ปี	2.99	0.77	2.11	
2	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.89	0.55		
3	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.79	0.63		
รวม		2.86	0.62		
แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F-ratio
ระหว่างกลุ่ม		2	1.63	0.81	2.11
ภายในกลุ่ม		341	132.32	0.38	

$P < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 90 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน พบว่าปัญหาและอุปสรรคของ ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าเฉลี่ย 2.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 รองลงมา อายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 และอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในสถานศึกษา ในภาพรวมตามกระบวนการบริหารทั้ง 7 ขั้นตอน ไม่แตกต่างกัน

สรุป ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในสถานศึกษา ในแต่ละด้านแตกต่างกัน

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

การนำเสนอในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมแต่ละขั้นตอนของการบริหารงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน ผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ จำแนกตาม หน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

ตารางที่ 92
แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการวางแผน
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.82	0.77	-2.05*
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	3.08	0.61	

* $P > 0.05$

จากตารางที่ 92 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการวางแผน พบว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว คือ มีค่าเฉลี่ย 3.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ย 2.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการวางแผน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 93

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	3.00	0.74	-2.06*
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	3.27	0.61	

* $P > 0.05$

จากตารางที่ 93 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ พบว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว คือ มีค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ย 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการจัดองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 94

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.70	0.82	-1.18
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.90	0.63	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 94 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ พบว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว คือ มีค่าเฉลี่ย 2.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ย 2.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 95

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.62	0.81	-1.95
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.91	0.68	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 95 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว คือ มีค่าเฉลี่ย 2.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ย 2.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 96

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการประสานงาน
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.55	0.81	-1.75
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.78	0.63	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 96 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ด้านการประสานงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอนมีเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว คือ มีค่าเฉลี่ย 2.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ย 2.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ในด้านการประสานงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 97

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.58	0.65	-1.77
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.81	0.63	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 97 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว คือ มีค่าเฉลี่ย 2.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ย 2.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 98

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.69	0.72	-1.96
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.97	0.69	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 98 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ พบว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว คือ มีค่าเฉลี่ย 2.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ย 2.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความเห็นต่อการบริหารงานในสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 99

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

กระบวนการบริหาร	หน้าที่และความรับผิดชอบ				t
	สอนอย่างเดียว (N = 25)		รับผิดชอบงานอื่น (N = 329)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	2.82	0.77	3.08	0.61	-2.05 *
2. ด้านการจัดองค์การ	3.00	0.74	3.27	0.61	-2.06 *
3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่	2.70	0.82	2.90	0.63	-1.18
4. ด้านการอำนวยการ	2.62	0.81	2.91	0.68	-1.95
5. ด้านการประสานงาน	2.55	0.81	2.78	0.63	-1.75
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.58	0.65	2.81	0.63	-1.77
7. ด้านการงบประมาณ	2.69	0.72	2.97	0.69	-1.96
รวม	2.72	0.70	2.97	0.53	-1.78

P < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 99 พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ของครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอนเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว คือ มีค่าเฉลี่ย 2.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ย 2.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 และเมื่อพิจารณาแต่ละกระบวนการของการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียวทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน และการจัดองค์การ เมื่อพิจารณาในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษาที่ต่างกัน ในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

สรุป ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา**

การนำเสนอในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตร
กรรมภาคใต้ ในภาพรวมแต่ละขั้นตอนของการบริหารงาน ทั้ง 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน
การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน ผลการปฏิบัติ
งาน และการงบประมาณ จำแนกตาม หน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

ตารางที่ 100

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัย
เกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการวางแผน จำแนกตาม
หน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	3.09	0.64	1.24
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.92	0.66	

$$P < 0.05$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 100 ปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการวางแผน พบว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน คือ มีค่าเฉลี่ย 3.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ย 2.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในด้านการวางแผน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 101

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ จำแนกตาม
หน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.86	0.83	0.40
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.80	0.79	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 101 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน คือ มีค่าเฉลี่ย 2.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 และครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ย 2.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ของครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 102

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ จำแนกตาม
หน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.78	0.78	0.22
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.75	0.78	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 102 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน คือ มีค่าเฉลี่ย 2.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 และครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ย 2.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 103

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตาม
หน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.88	0.94	0.43
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.80	0.78	

P < 0.05

จากตารางที่ 103 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ครู - อาจารย์ที่รับผิดชอบปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน คือ มีค่าเฉลี่ย 2.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ย 2.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของครู-อาจารย์ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 104

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการประสานงาน จำแนกตาม
หน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.80	0.71	0.55
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.71	0.77	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 104 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการประสานงาน ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน คือ มีค่าเฉลี่ย 2.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ย 2.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการประสานงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 105

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	2.89	0.91	0.14
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	2.87	0.79	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 105 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน คือ มีค่าเฉลี่ย 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 และครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ย 2.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 106

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ จำแนกตาม
หน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	t
ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว	3.34	1.02	1.20
รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือการสอน	3.12	0.85	

$P < 0.05$

จากตารางที่ 106 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน คือ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02 และครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ครู-อาจารย์ ซึ่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และ รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ด้านการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 107

แสดงการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

กระบวนการบริหาร	หน้าที่และความรับผิดชอบ				t
	สอนอย่างเดียว (N = 25)		รับผิดชอบงานอื่น (N = 329)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	3.09	0.64	2.92	0.66	1.24
2. ด้านการจัดองค์การ	2.86	0.83	2.80	0.79	0.40
3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่	2.78	0.78	2.75	0.78	0.22
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	2.88	0.94	2.80	0.78	0.43
5. ด้านการประสานงาน	2.80	0.71	2.71	0.77	0.55
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.89	0.91	2.87	0.79	0.14
7. ด้านการงบประมาณ	3.34	1.02	3.12	0.85	1.20
รวม	2.97	0.66	2.85	0.62	0.94

$P < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 107 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ของครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน คือ มีค่าเฉลี่ย 2.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ย 2.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และเมื่อพิจารณาปัญหาและอุปสรรคแต่ละกระบวนการของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอนทุกด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระหว่างครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน แสดงว่า ความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคตามกระบวนการบริหารงาน ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษาที่ต่างกัน ในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

สรุป ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่าครู-อาจารย์ ที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 45 ฉบับ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผน ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาควิชา แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานด้านการวางแผน ดังนี้

- 1.1 บุคลากรไม่เพียงพอไม่สามารถวางแผนได้เต็มที่ (มีความถี่เป็น 2)
- 1.2 การบริหารงานในสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นเหตุให้งานบางอย่างไม่สามารถดำเนินการได้ (มีความถี่เป็น 2)
- 1.3 การบริหารงานด้านการวางแผนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระดับกรม ไม่ได้แก้ไขอย่างจริงจัง
- 1.4 แผนงานไม่สามารถยืดหยุ่นได้
- 1.5 การปฏิบัติงานตามแผน/โครงการ ขาดการประเมินผลเป็นเหตุให้ไม่สามารถทราบปัญหาและอุปสรรคได้
- 1.6 ฝ่ายวางแผนของสถานศึกษาไม่สามารถให้บริการในด้านแหล่งข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ได้
- 1.7 แผนงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงไปตามผู้รับผิดชอบ
- 1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการวางแผนงานล่วงหน้า
- 1.9 สถานศึกษาขาดความอิสระในการวางแผนด้านอาคารและสิ่งก่อสร้าง

2. ด้านการจัดองค์การ ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานด้านการจัดองค์การ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ดังนี้

- 2.1 บุคลากรในสถานศึกษามีไม่เพียงพอทำให้ผลต่อการจัดการเรียนการสอน (มีความถี่เป็น 3)
- 2.2 งานในสถานศึกษามีมากเกินไปทำให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องทำหน้าที่หลาย ๆ ด้าน (มีความถี่เป็น 2)
- 2.3 ควรมีการปรับปรุงแก้ไขด้านการจัดองค์การในสถานศึกษาใหม่
- 2.4 การโยกย้ายของข้าราชการบ่อยเกินไปทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่อง
- 2.5 การจัดองค์การขาดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 การเปลี่ยนแปลงหน้าที่บ่อย ๆ ของบุคลากรเป็นเหตุให้ขาดความรอบรู้ในงานด้านนั้น ๆ

3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการจัดเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ดังนี้

- 3.1 การมอบหมายหน้าที่ของผู้บริหารไม่คำนึงความรู้ความสามารถ (มีความถี่เป็น 3)
- 3.2 บุคลากรมีไม่เพียงพอ (มีความถี่เป็น 2)
- 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจงาน ระบบและวิธีการปฏิบัติงานบางอย่าง
- 3.4 บุคลากรที่เพิ่งบรรจุใหม่ขาดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ
- 3.5 ความขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษาไม่ได้มีการแก้ไข จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- 3.6 บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 3.7 ขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ และบุคลากรของสถานศึกษา
- 3.8 ไม่ดำเนินการลงโทษว่ากล่าวตักเตือนเมื่อบุคลากร ไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
- 3.9 มอบหมายงานให้บุคลากรมากเกินไป เป็นเหตุให้ผลการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ
- 3.10 ผู้บริหารประพฤติดำเนินการไม่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 3.11 ผู้บริหาร ไม่สามารถว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรที่มีความอาวุโสได้
- 3.12 ผู้บริหารมีความลำเอียงขาดความยุติธรรมและเสมอภาค
- 3.13 บุคลากรในสถานศึกษามุ่งหวังประโยชน์ส่วนตัวมากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการอำนวยความสะดวก ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคด้านการอำนวยความสะดวก ในการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ดังนี้

- 4.1 ขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ (มีความถี่เป็น 3)
- 4.2 บุคลากรไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 4.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการ เมีนผลการปฏิบัติงานน้อย
- 4.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะมุ่ง เฉพาะผลผลิตหรือปริมาณ เท่านั้น
- 4.5 มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่ตลอดเวลา มีผลทำให้การปฏิบัติงานบางอย่าง ไม่ต่อเนื่อง
- 4.6 ขาดการชี้แนะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 4.7 ขาดการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ
- 4.8 การดำเนินการด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ไม่คำนึงถึงความพร้อมของสถาน ศึกษา

5. ด้านการประสานงาน ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคของการ ประสานงานในการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ดังนี้

- 5.1 การประสานงานในแต่ละหน่วยงาน ไม่สอดคล้องกัน
- 5.2 บุคลากรขาดความร่วมมือในการประสานงานในสถานศึกษา
- 5.3 ความขัดแย้งของบุคลากรมีผลทำให้การประสานงานด้านต่าง ๆ ลดลง
- 5.4 ควรให้มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมด้านการประสานงานให้แก่บุคลากร
- 5.5 การประสานงานร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกน้อย
- 5.6 บุคลากรในสถานศึกษาขาดความจริงใจในการประสานงานร่วมมือ

6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ดังนี้

- 6.1 การรายงานผลการปฏิบัติงานน้อยและไม่ต่อเนื่อง
- 6.2 สถานศึกษาไม่เข้มงวดในการรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 6.3 บุคลากรในสถานศึกษามีภาระหน้าที่มากเป็นเหตุให้การรายงานผลการปฏิบัติ งานน้อย
- 6.4 สถานศึกษาไม่นำผลหรือข้อมูลจากการรายงานผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุง แก้ไข
- 6.5 บุคลากรในสถานศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 6.6 ไม่มีการสรุปผลการดำเนินโครงการหรือแผนงานต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ด้านงบประมาณ ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อบัญหาและอุปสรรคด้านการงบประมาณ ในการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภากาใต้ ดังนี้

7.1 งบประมาณน้อยไม่เพียงพอ (มีความถี่เป็น 3)

7.2 การวางแผนการจัดสรรเงินงบประมาณไม่แน่นอนทำให้งานหรือแผนงานบางอย่างไม่สามารถนำเป็นตัวอย่างได้

7.3 การจัดสรรเงินงบประมาณด้านการเรียนการสอนน้อย ทำให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกนัก เรียนนักศึกษา ไม่พอเพียง

7.4 การจัดสรรเงินงบประมาณในการเรียนการสอน ไม่ได้มุ่งเน้นถึงความต้องการ และจำเป็นของเนื้อหารายวิชา

7.5 การจัดสรรเงินงบประมาณไม่กระจายทั่วถึงทุกหน่วยงาน

7.6 ขาดการควบคุมการใช้เงินงบประมาณ

7.7 ระบบและระเบียบการจัดซื้อวัสดุมีขั้นตอนสลับซับซ้อน

7.8 ขาดความยุติธรรมในการจัดสรรเงินงบประมาณในสถานศึกษา

7.9 การอนุมัติจ่ายเงินงบประมาณไม่คำนึงถึงความต้องการและความจำเป็น

7.10 เงินงบประมาณที่จัดสรรเพื่อการจัดการเรียนการสอนน้อยไม่เพียงพอ

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้ช่วยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ โดยใช้ POSDCoRB model ตามแนวทฤษฎีของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick รวมทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านงบประมาณ โดยจำแนกเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ สาขาวิชาที่สอนเป็นหลัก และหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา โดยมุ่งหวังได้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับประชากรใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจับสลากจากร้อยละ 75 ของสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ทั้งหมด คิดเป็น 9 สถานศึกษา และใช้ประชากรทั้งหมดในสถานศึกษานั้น รวมประชากรที่ใช้ในศึกษานี้ทั้งหมด 441 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ด้วยกัน ตอนแรก เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check-list) เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งครอบคลุมหลักการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านการงบประมาณ รวมข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating-scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended form) จำนวน 21 ข้อ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ ได้ดำเนินการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชัยภูมิ จำนวน 30 ชุด และวิทยาลัยเกษตรกรรมสิงห์บุรี จำนวน 30 ชุด สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.82-0.97 การดำเนินการเก็บข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล จากกรมอาชีวศึกษาพร้อมกับจัดส่งแบบสอบถามถึงครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้และดำเนินการจัดเก็บทั้งทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์พอที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 354 ฉบับจากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 441 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.27

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย

การเสนอผลงานวิจัยแบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ครู - อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตอนที่ 4สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 354 คนเป็นเพศชาย 222 คน (ร้อยละ 62.7) และเพศหญิง 132 คน (ร้อยละ 37.3) วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าสูงสุด (ร้อยละ 85.0) รองลงมาวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 10.5) และวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าต่ำสุด (ร้อยละ 4.5) ครู - อาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ (ร้อยละ 75.4) มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 44.4 และร้อยละ 42.9) และส่วนใหญ่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน (ร้อยละ 92.9)

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน ด้านการงบประมาณ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านการประสานงาน

โดยสรุปผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายการอาชีวศึกษาและเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ส่วนองค์ประกอบอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้มีการนำเอาปัญหาและความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นมาร่วมพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการวางแผนจัดการศึกษาของสถานศึกษา ครู - อาจารย์ในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา วางแผนงานและแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาเหมาะสมและสอดคล้องกับการอาชีวศึกษา ครู - อาจารย์ ได้ทราบนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ครู - อาจารย์ ได้วางแผนในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้ ครู-อาจารย์ ปฏิบัติตามแผนงานเพื่อสนองนโยบายเป้าหมาย 10 ประการ มีการปรับแผนงานหรือโครงการให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ครู-อาจารย์ ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการ จัดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ

สรุปความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวม ด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การวางแผนจัดการศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายการอาชีวศึกษาและเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

2. ด้านการจัดองค์การ

ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ จัดให้มีแผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นถึงสายบังคับบัญชา ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ครู - อาจารย์ มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครู-อาจารย์ ได้ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ครู - อาจารย์ รับทราบวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบก่อนได้รับมอบหมายงาน จัดหลักสูตรการเรียนการสอน ให้เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ และคำนึงถึงคุณภาพ กระจายอำนาจหน้าที่และอัตรากำลังแต่ละหน่วยงานในสถานศึกษาเหมาะสม ครู-อาจารย์ ได้แสดงบทบาทและความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ครู-อาจารย์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน ครู – อาจารย์ มีบทบาทในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีการจัดวางระบบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

สรุปความคิดเห็นของครู – อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ จัดให้มีแผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นถึงสายบังคับบัญชา ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ

3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่

ความคิดเห็นของครู – อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการจัดเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครู – อาจารย์ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ มีการวางแผนในการสรรหา คัดเลือก สับเปลี่ยนโยกย้ายบุคลากรในสถานศึกษา แต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างานและหัวหน้าแผนกโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ครู – อาจารย์ ได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในสถานศึกษา ครู-อาจารย์ ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างความสัมพันธ์ เยี่ยมเยียนและให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วถึงกัน ครู-อาจารย์ได้รับสวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้อย่างเหมาะสมเพียงพอและทั่วถึง ครู-อาจารย์ ได้รับความเป็นธรรม และความเสมอภาคทัดเทียมกัน และทั่วถึง ครู-อาจารย์ มีความพอใจ และยอมรับในการมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ ครู-อาจารย์ ได้รับค่าตอบแทนชดเชย และรางวัลเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและครู-อาจารย์ ได้รับการว่ากล่าวตักเตือน หรืออุกมลโทษเมื่อกระทำความผิด โดยยึดระเบียบแบบแผน

สรุปความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการจัดเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

4. ด้านการอำนวยความสะดวก

ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในภาพรวมด้านการอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ครู - อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจ สนับสนุนส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ได้ดำเนินการตามนโยบายและเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา การวิจัยสิ่งต่าง ๆ เป็นที่เข้าใจและสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู - อาจารย์ สอดส่องดูแล และอำนวยความสะดวกต่างๆในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ติดตาม ควบคุม ดูแลและให้คำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ สิ่งต่าง ๆ ในลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง และมีการไต่ถามข่าวสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู - อาจารย์

สรุป ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

5. ด้านการประสานงาน

สรุป ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ครู - อาจารย์ มีการประชุมเพื่อการประสานแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ครู - อาจารย์ ได้ให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ร่วมมือประสานงานกับสถานประกอบการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การติดต่อประสานงานในสถานศึกษา ครู - อาจารย์ ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและสายบังคับบัญชา ครู-อาจารย์ ได้ติดตามควบคุมดูแลการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก้ปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ให้แก่ครู-อาจารย์ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค สนับสนุนให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างครู-อาจารย์ นักศึกษา ศิษย์เก่า และผู้ปกครอง ส่วนครู - อาจารย์ มีความคิดเห็นค่อนข้างน้อย ได้แก่ การเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในท้องถิ่น เข้าร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สรุป ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติค่อนข้างน้อย ได้แก่ การเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในท้องถิ่น เข้าร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ครู - อาจารย์ ได้ทราบข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในวงการศึกษา สนับสนุนส่งเสริมให้ครู - อาจารย์ ได้รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างปกติสม่ำเสมอ ครู - อาจารย์ มีการบันทึกและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานปกติสม่ำเสมอ และถูกต้อง ประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรม และผลงานของสถานศึกษาให้ประชาชนได้ทราบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ ครู - อาจารย์ ได้ทำการศึกษา วิจัย เพื่อเผยแพร่ผลงานใหม่ ๆ รายงานผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้ต้นสังกัดถูกต้องสม่ำเสมอ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ในรอบปีที่ผ่านมา และแจ้งให้ได้ทราบ และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล มาพิจารณาในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สรุป ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

7. ด้านการงบประมาณ

ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ วางแผนจัดตั้งและจัดสรรเงินงบประมาณ เงินบำรุงการศึกษาเพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ครู - อาจารย์ ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน รวดเร็วและถูกต้อง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน ครู - อาจารย์ ได้ปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุอย่างเคร่งครัด ครู - อาจารย์ ได้รับเงินงบประมาณในการปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงการอย่างครบถ้วน ครู - อาจารย์ ได้รับเงินงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผลตอบแทนคุ้มค่า และจัดให้มีการซ่อมแซม บำรุงรักษาวัสดุและครุภัณฑ์ของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้

สรุป ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ในภาพรวมด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาควิชา ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

ระดับปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาควิชา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ และด้านการประสานงาน

โดยสรุปผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในเกษตรกรรม ภาควิชา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

ระดับปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาควิชา ในภาพรวมด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การกำหนดแผน การปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา การปฏิบัติงานตามแผนหรือโครงการของครู-อาจารย์ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ เพื่อปรับปรุงแผนงานของสถานศึกษา

2. ด้านการจัดองค์การ

ระดับปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาควิชา ในภาพรวมด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา การมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบแก่ครู-เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ ในสถานศึกษา และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา

3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่

ระดับปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมด้านการจัดเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ สภาพขวัญกำลังใจของครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ปริมาณครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา ก่อให้เกิดปัญหาในการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา

4. ด้านการอำนวยความสะดวก

ระดับปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การดำเนินงานตามนโยบายและเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา การติดตามประเมินผล และตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ และหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของครู-อาจารย์

5. ด้านการประสานงาน

ระดับปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมด้านการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานในสถานศึกษา การให้ความร่วมมือของครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ระดับปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การนำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลจากการประเมินต่าง ๆ ในสถานศึกษามาพัฒนาปรับปรุงแก้ไข การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประเมินโครงการของครู-อาจารย์

7. ด้านการงบประมาณ

ระดับปัญหาและอุปสรรคตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในภาพรวมด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ งบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อการจัดการเรียนการสอนของครู-อาจารย์ การจัดสรรเงินงบประมาณให้แก่แผนงานและโครงการต่าง ๆ ของครู-อาจารย์ และการควบคุมติดตามการใช้เงินตามแผนงานและโครงการของครู-อาจารย์

ในส่วนที่เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ของการนำกระบวนการบริหารงานไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ครู-อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผน การบริหารงานด้านการวางแผนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระดับกรม ไม่ได้แก้ไขอย่างจริงจัง บุคลากรไม่เพียงพอไม่สามารถที่จะวางแผนได้เต็มที่ การบริหารงานในสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นเหตุให้งานบางอย่างไม่สามารถดำเนินการได้ แผนงานต่าง ๆ ไม่สามารถยึดหยุ่นได้ การปฏิบัติงานตามแผนหรือโครงการ ขาดการประเมินผล เป็นเหตุให้ไม่สามารถทราบปัญหาและอุปสรรคได้ ฝ่ายวางแผนของสถานศึกษาไม่สามารถให้บริการในด้านแหล่งข่าวสารข้อมูลต่างๆ ได้ แผนงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงไปตามผู้ที่รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการวางแผนงานล่วงหน้า และสถานศึกษาขาดความเป็นอิสระในการวางแผนด้านอาคารและสิ่งก่อสร้าง

2. ด้านการจัดองค์การ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขด้านการจัดองค์การในสถานศึกษาใหม่ บุคลากรในสถานศึกษามีไม่เพียงพอทำให้มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน การโยกย้ายของข้าราชการบ่อยเกินไปทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่อง การจัดองค์การขาดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของหน่วยงานและบุคลากร งานในสถานศึกษามีมากเกินไปทำให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องทำหน้าที่หลาย ๆ ด้าน และการเปลี่ยนแปลงหน้าที่บ่อย ๆ ของบุคลากรเป็นเหตุให้ขาดความรอบรู้ในงานด้านนั้น ๆ

3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ บุคลากรมีไม่เพียงพอ การมอบหมายหน้าที่ของผู้บริหารไม่คำนึงความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจงาน ระบบและวิธีการปฏิบัติงานบางอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรที่เพิ่งบรรจุใหม่ขาดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ ความขัดแย้งต่าง ๆ ในสถานศึกษาไม่ได้มีการแก้ไข จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ และบุคลากรของสถานศึกษา ไม่ดำเนินการลงโทษว่ากล่าวตักเตือนเมื่อบุคลากรไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มอบหมายงานให้บุคลากรมากเกินไป เป็นเหตุให้ผลการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารประพฤติดำเนินการไม่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารไม่สามารถว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรที่มีความอาวุโสได้ ผู้บริหารมีความลำเอียงขาดความยุติธรรมและเสมอภาค และบุคลากรในสถานศึกษามุ่งหวังประโยชน์ส่วนตัวมากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย

4. **ด้านการอำนวยความสะดวก** บุคลากรไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมได้ ขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะมุ่งเฉพาะผลผลิตหรือปริมาณเท่านั้น มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่ตลอดเวลา มีผลทำให้การปฏิบัติงานบางอย่างไม่ต่อเนื่อง ขาดการชี้แนะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ขาดการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ และการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาไม่คำนึงถึงความพร้อมของสถานศึกษา

5. **ด้านการประสานงาน** การประสานงานในแต่ละหน่วยงานไม่สอดคล้องกัน บุคลากรขาดความร่วมมือในการประสานงานในสถานศึกษา ความขัดแย้งต่างๆ ของบุคลากรมีผลทำให้การประสานงานด้านต่าง ๆ ลดลง ควรให้มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมด้านการประสานงานให้แก่บุคลากร การประสานงานร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกมีน้อย และบุคลากรในสถานศึกษาขาดความจริงใจในการประสานงานร่วมมือ

6. **ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน** การรายงานผลการปฏิบัติงานน้อยและไม่ต่อเนื่อง สถานศึกษาไม่เข้มงวดในการรายงานผลการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษามีภาระหน้าที่มากเป็นเหตุให้การรายงานผลการปฏิบัติงานน้อย สถานศึกษาไม่นำผลหรือข้อมูลจากการรายงานผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข บุคลากรในสถานศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการรายงานผลการปฏิบัติงาน และไม่มีการสรุปผลการดำเนินโครงการหรือแผนงานต่าง ๆ

7. **ด้านงบประมาณ** งบประมาณน้อยไม่เพียงพอ การวางแผนการจัดสรรเงินงบประมาณไม่แน่นอนทำให้งานหรือแผนงานบางอย่างไม่สามารถทำเป็นตัวอย่างได้ การจัดสรรเงินงบประมาณด้านการเรียนการสอนน้อย ทำให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกนักเรียนนักศึกษาไม่พอเพียง การจัดสรรเงินงบประมาณในการเรียนการสอน ไม่ได้มุ่งเน้นถึงความต้องการ และจำเป็นของเนื้อหาวิชา การจัดสรรเงินงบประมาณไม่กระจายทั่วถึงทุกหน่วยงาน ขาดการควบคุมการใช้เงินงบประมาณ ระบบและระเบียบการจัดซื้อวัสดุ มีขั้นตอนสลับซับซ้อน ขาดความยุติธรรมในการจัดสรรเงินงบประมาณในสถานศึกษา การอนุมัติจ่ายเงินงบประมาณไม่คำนึงถึงความต้องการและความจำเป็น และเงินงบประมาณที่จัดสรรเพื่อการจัดการเรียนน้อยไม่เพียงพอ

ตอนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก อายุราชการ และหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้ คือ

1. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามเพศ ผลการวิจัย ปรากฏว่า แตกต่างกันในด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงาน และด้านการงบประมาณ และด้านที่เหลือ ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ ชาย และครู-อาจารย์หญิง มีความคิดเห็นในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัย ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก ผลการวิจัย ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนวิชาสามัญ และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนวิชาชีพ มีความคิดเห็นในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปรากฏว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนวิชาสามัญ และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนวิชาชีพ มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างในด้านการประสานงาน

4. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามอายุราชการ ผลการวิจัย ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านการงบประมาณ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการงบประมาณ ส่วนด้านอื่นที่เหลือไม่แตกต่างกัน

5. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา ผลการวิจัย ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น แตกต่างกันในด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์การ ส่วนด้านอื่นที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านการงบประมาณ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก อายุราชการ และหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา ผลการวิจัย ปรากฏว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบ ในการศึกษาคั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. จากผลการวิจัยพบว่า จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครู ที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ในปีการศึกษา 2534 เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงในอัตรา ร้อยละ 62.7 ต่อ 37.3 แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนอาชีพเกษตรผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นเพศชายเนื่องมาจากการเรียนและการฝึกปฏิบัติจะต้องใช้พลังกำลังทางด้านร่างกาย ต้องฝึกปฏิบัติกลางแจ้ง ใช้เครื่องมือจำพวกจอบ มีดพรว้า เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นครู - อาจารย์ผู้สอนซึ่งจบการศึกษาในสาขาวิชาชีพนี้จึงเป็นเพศชาย

2. จากข้อมูล วุฒิกการศึกษา พบว่า วุฒิกการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 85 เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนอาชีพศึกษาศาสตร์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ซึ่งเปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในสาขาวิชาทางการเกษตรทุกแห่ง ดังนั้นการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู จึงมุ่งเน้นวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นหลัก

3. ด้านสาขาวิชาที่สอน พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนทางด้านสาขาวิชาชีพ ร้อยละ 75.4 เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนอาชีพศึกษาศาสตร์มุ่งเน้นในด้านวิชาชีพเกษตรกรรมสาขาต่าง ๆ ได้แก่ สาขาวิชาพืชศาสตร์ สัตวศาสตร์ ช่างกลเกษตร ธุรกิจเกษตร อุตสาหกรรมเกษตรและสาขาวิชาประมง ส่วนครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในวิชาสามัญจำนวนน้อยเพราะปฏิบัติการสอนเฉพาะรายวิชาสามัญหรือวิชาพื้นฐานเท่านั้น

4. ด้านอายุราชการ พบว่า ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปและตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีจำนวนมากคิดเป็นร้อยละ 44.4 และ 42.9 ตามลำดับ เนื่องจากวิทยาลัยเกษตรกรรมได้ก่อตั้งและเปิดทำการสอนมานาน จึงมีครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปจำนวนมาก ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลได้จำกัดการเพิ่มของข้าราชการเหลือเพียงร้อยละ 2 เป็นเหตุให้ครู - อาจารย์ที่เพิ่งบรรจุใหม่มีน้อยลงเรื่อย ๆ

5. หน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบงานอื่นๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติการสอนเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 92.9 ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรมได้แบ่งสายงานออกมาก และไม่มีบุคลากรรับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผิดชอบงานโดยตรงจึงมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ครู-อาจารย์เป็นผู้รับผิดชอบ เป็นเหตุให้ครู-อาจารย์ต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาระบบอาชีวศึกษา พ.ศ.2538 กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย มีงานต่าง ๆ รวม 24 งาน และคณะวิชาต่าง ๆ ตามที่สถานศึกษา กำหนด ¹

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน

ผลการวิจัยค้นพบว่า ครู - อาจารย์ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมตามกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ เมื่อเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย มีดังนี้คือ การจัดองค์การ การวางแผน การงบประมาณ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การรายงานผลการปฏิบัติงานและการประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิคม ที่ทำการวิจัยศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉิียงเหนือ ตามทัศนะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ² และสอดคล้องกับพฤติกรรมการบริหารงาน ของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยของ จรุงศรี บัฒยาลักษณ์ ³ ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผน ผลการวิจัยค้นพบว่า ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ในด้านการวางแผนในวิทยาลัยเกษตรกรรม โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของชัชวาลย์ รัตนานิคม ที่ทำการวิจัยศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉิียงเหนือ ตามทัศนะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหาร และครู - อาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องตรงกับการปฏิบัติงานในด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ⁴ และสอดคล้องกับผลการค้นพบของ อีร์สติกดี สุวรรณสวัสดิ์ ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคใต้ เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ได้ปฏิบัติงานด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ⁵ เช่นกัน ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ได้ให้ความสำคัญต่อการ

วางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญของการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญู สาธ ที่กล่าวว่า "การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญมากที่สุด จำเป็นจะต้องดำเนินการเป็นอันดับแรกในการบริหารงาน" 6

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครู - อาจารย์มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การวางแผนจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายการอาชีวศึกษา และเป้าหมายของการอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กรมอาชีวศึกษา คำนิยามและยึดถือกรอบและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลักในการวางแผนและกำหนดนโยบายของกรมอาชีวศึกษา โดยให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ได้กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สะดวกต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 7 และยังได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหาร ในกรมอาชีวศึกษาขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบนโยบายของกรมอาชีวศึกษา เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ สอนงานนโยบายอันเป็นเป้าหมายเดียวกัน 8 ส่วนข้ออื่น ๆ ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานในระดับปานกลางทุกข้อ

จากข้อสังเกต พบว่า ครู - อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการวางแผนในการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ได้มีการนำเอากระบวนการวางแผนมาใช้ในการบริหารงานทุกสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครู - อาจารย์ มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การวางแผนการจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายของการอาชีวศึกษา และเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากกรมอาชีวศึกษาได้มีนโยบาย เป้าหมาย 10 ประการ ให้สถานศึกษาได้ปฏิบัติ และมีการจัดการประกวดผลการดำเนินงานแต่ละเป้าหมายของสถานศึกษาทั้งในระดับภาคและระดับชาติ ทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งได้ดำเนินงานเพื่อสนองนโยบายของกรมอาชีวศึกษา และได้มีการวางแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการอาชีวศึกษา ทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเกษตรมุ่งเน้นให้นักเรียน นักศึกษาได้ปฏิบัติจริง แนวทางการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ค่อนข้างจะมีความคงที่ จึงสามารถที่จะวางแผนการปฏิบัติงานได้แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านพืชศาสตร์ สัตวศาสตร์ ประมง และช่างกลเกษตร ประกอบกับสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ พร้อมสามารถดำเนินงาน ตามแผนที่ได้กำหนดไว้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ส่วนที่ครู - อาจารย์ มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือ การนำเอาปัญหาและความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการของชุมชนในท้องถิ่นมาร่วมพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ ในการวางแผนการจัดการศึกษา เนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนอาชีวเกษตร ในหลักสูตรต่าง ๆ ในการจัดการเรียนได้ถูกกำหนดจากส่วนกลาง ประกอบกับการประกอบอาชีพในแต่ละท้องถิ่นแตกต่างกันตามสภาพภูมิประเทศภูมิอากาศ และบุคลากรของสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาจำกัด ซึ่งไม่สามารถที่จะนำปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นมาพิจารณาวางแผนในการจัดการเรียนการสอนได้

2. ด้านการจัดองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ครู - อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านองค์การ ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิม ที่ทำการวิจัยศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและครู - อาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า มีการปฏิบัติงานในด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับปานกลาง⁹ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์ศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ที่ทำการวิจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานด้านการจัดองค์การในระดับปานกลาง¹⁰ จากข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ได้มีการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์การเข้าเทียมกันทุกสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจาก กรมอาชีวศึกษา ได้มีการกำหนดให้สถานศึกษาจัดองค์การตามรูปแบบที่กำหนด และมีการกำหนดโครงสร้างช่วยหน้าที่แน่นอน ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงานในสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา ซึ่งประกาศไว้เมื่อ พ.ศ.2529

จากผลการวิจัย พบว่า ครู-อาจารย์ มีความเห็นว่าการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ จัดให้มีแผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารงาน ภายในสถานศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นถึงสายบังคับบัญชา แสดงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบงานในสถานศึกษา ตามสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น นอกจากนี้แล้ว กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่ง ให้จัดแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานตามสายบังคับบัญชา ทั้งในระดับกรมและระดับสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ พันส์ ทันทาคินทร์ ได้กล่าวถึง การจัดองค์การที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงคือ "การจัดทำแผนภูมิแสดงการจัดองค์การหรือโครงสร้างของหน่วยงานให้มีลักษณะเป็นรูปธรรม"¹¹ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักในการจัดองค์การของ ภิญโญ สาธร ที่กล่าวว่า การจัดองค์การต้องจัดตามลำดับสายการบังคับบัญชาเพื่อการติดต่อสื่อสารจะได้แน่นอน และให้บุคลากรทุกคนทราบอย่างชัดเจน และต้องให้รู้แน่นอนว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและสังกัดหน่วยงานใด"¹²

นอกจากนี้ครู - อาจารย์ มีความคิดเห็นว่า มีการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้มีการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์การในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีความคิดเห็นว่า มีการปฏิบัติงานด้านการจัดเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานด้านการจัดเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ภาคใต้ เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์การในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับที่ เมธี ปิณฑนานนท์ ได้กล่าวว่า "การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับบุคคล โดยอาศัยบุคคลแต่ละกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน" ¹⁴ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครู - อาจารย์มีความคิดเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ แต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างานและหัวหน้าแผนก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานตามรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษา ได้มุ่งเน้นความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะส่งผลให้การบริหารงานในส่วนที่รับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมาย ในการจัดการอาชีวศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ครู - อาจารย์ มีความพอใจและยอมรับในการมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งแสดงว่า ก่อนที่จะมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในสถานศึกษานั้น ได้มีการพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ รวมถึงได้มีการติดต่อประสานงานก่อนที่จะมีการมอบหมายงาน อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ครู - อาจารย์ได้รับการสนับสนุน ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอทำให้ครู - อาจารย์ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และครู - อาจารย์มีความคิดเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ครู - อาจารย์ได้รับการว่ากล่าว ตักเตือน หรือถูกลงโทษ เมื่อกระทำผิดความผิดโดยยึดระเบียบแบบแผน แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติในข้อนี้ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีน้อยมาก สืบเนื่องมาจากการบริหารงานเป็นรูปแบบการปกครองในรูปแบบของครอบครัว เหมือนพ่อปกครองลูก ดังนั้นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถที่จะแก้ไขได้โดยง่าย ด้วยวิธีประณีตประนอม มีการใช้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ น้อย แสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้เห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ จึงมีน้อย และการวางแผนในการสรรหา คัดเลือก สับเปลี่ยน โยกย้าย บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ในข้อนี้มีน้อย เนื่องจากการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอำนาจของกรมอาชีวศึกษาที่จะดำเนินการ ซึ่งในเรื่องนี้ บรรเลง คำพรหม ได้กล่าวไว้ในผลงานวิจัยตอนหนึ่งว่า "การวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อสับเปลี่ยนโยกย้ายครู - อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษานั้นเป็นการยากที่จะวางแผนไว้ล่วงหน้า เพราะการพิจารณาสรรหา คัดเลือก โยกย้ายสับเปลี่ยนเป็นอำนาจของกรมอาชีวศึกษาและมีบ่อยครั้งที่มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนครูอาจารย์ในสถานศึกษา โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้คาดคิดมาก่อน" 15

4. ด้านการอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการอำนวยความสะดวก ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ กมล ชูทรัพย์ ซึ่งให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหาร คือ "ความร่วมมือ การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะใช้อำนาจหน้าที่ ที่มีอยู่ จัดการดำเนินงานให้สถาบัน หรือองค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ" 16 และเมธี บิลันธนานนท์ ให้ความหมายของการอำนวยความสะดวก สรุปได้ว่า "เป็นการตัดสินใจท่ามกลางทางเลือกและหนทางต่าง ๆ เพื่อให้ความประสงค์สัมฤทธิ์ผล และการตัดสินใจเป็นการยืนยันการกระทำที่ชาญฉลาดและด้วยปัญญาโดยถือว่า การอำนวยความสะดวกเป็นกิจกรรมทางปัญญาประเภทหนึ่ง" 17 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์ศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ผู้บริหารและครู - อาจารย์ มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติในด้านการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติด้านการอำนวยความสะดวกอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนส่งเสริมให้ครู - อาจารย์ได้ดำเนินการตามนโยบายและเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษาซึ่งเป็นการดำเนินการสนองนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ที่มอบหมายอย่างเคร่งครัด หรือให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ เป็นที่เข้าใจและสร้างความพึงพอใจให้แก่ ครู - อาจารย์ และมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิมล เขียรไพสิฐ ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาใน ส่วนกลาง ก่อนการตัดสินใจสั่งการ ได้ปรึกษาหารือกับบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ และได้มอบหมายให้บุคลากรตัดสินใจสั่งการในงานที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ 18 ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า ผู้นำที่จัดว่าดีที่สุดในด้านอำนวยความสะดวกในการบริหารงานมากที่สุด คือผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งบริหารงานโดยส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิพนธ์ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชาก่อนการดำเนินงานเสมอ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและใช้ความคิดวินิจฉัย เลือกวิธีที่จะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วย

ตนเอง 19

ส่วนการโน้มน้าวชักจูง สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากภาระหน้าที่ของผู้บริหารมีมาก การที่จะดำเนินการเยี่ยมเยียนให้คำปรึกษาแนะนำแนะนำในการดำเนินงานแก่ ครู-อาจารย์อย่างทั่วถึงนั้นน้อย ดังนั้นการปฏิบัติงานในด้านนี้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุง ดังผลงานการวิจัยของ ออมร เสือคำ ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปความในตอนที่ว่า ควรโน้มน้าว ชักจูง ให้คำแนะนำ ปรึกษา แก้ไขปัญหาทันทีที่ครูมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และควรติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ 20 ดังนั้นในการอำนวยความสะดวกในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ ย่อมจะได้รับความร่วมมือและยอมรับผลของการตัดสินใจสูงกว่า อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารงานและเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีว่าดีที่สุดและอำนวยผลต่อการบริหารมากที่สุด คือ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งบริหารงานโดยการส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการดำเนินงานเสมอ โดยเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น และใช้ความคิดพิจารณาหาทางเลือกวิธีที่ดีที่สุด ที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ 21

5. ด้านการประสานงาน ผลการวิจัยค้นพบว่า ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ในด้านการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ซึ่งมีบุคลากรในสถานศึกษาน้อย การติดต่อประสานงานสามารถกระทำได้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง การประสานงานนับได้ว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของการบริหารงาน ที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงานที่ดีจะช่วยให้การใช้ทรัพยากรทางการบริหารเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ กิตติมา ปรีดีติติก ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารงานที่ดีนั้น ต้องมีความสามารถที่จะทำให้เกิดการผสมกลมกลืนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารงานได้ดี อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ 22

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าการติดต่อประสานงานในสถานศึกษา ครู-อาจารย์ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและสายการบังคับบัญชามากที่สุด ทั้งนี้เพราะการจัดโครงสร้างการบริหารงาน

ในสถานศึกษา ได้จัดแบ่งแยกตามโครงสร้างที่กรมอาชีวศึกษากำหนด การติดต่อประสานงานต่าง ๆ จึงได้ดำเนินการตามขั้นตอนและตามลำดับของสายการบังคับบัญชาชั้นต้นชั้นแรก ประกอบกับบุคลากรในแต่ละหน่วยงานในสถานศึกษามีน้อย การประสานงานจึงเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว

ส่วนในเรื่องที่ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติค่อนข้างน้อย คือ การเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น เข้าร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมโดยทั่วไปตั้งอยู่ในท้องที่ห่างไกลจากตัวเมืองหรือตัวจังหวัด มีสภาพแวดล้อม สภาพภูมิประเทศ สภาพสังคมวัฒนธรรม ชนบทชนบทนิยมประเพณี และการประกอบอาชีพในแต่ละท้องถิ่นแตกต่างกันไป ประกอบกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่ประสบผลสำเร็จจากการประกอบอาชีพทางการเกษตรน้อยรวมทั้งการดำเนินการของกรมอาชีวศึกษาในโครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี ซึ่งการดำเนินการยังไม่ทั่วถึง ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้เปิดดำเนินการเฉพาะสถานศึกษาที่มีความพร้อมเท่านั้น

6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานสูงสุด คือ การรายงานผลการปฏิบัติงาน ข้อมูล และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้ต้นสังกัดถูกต้องและสม่ำเสมอ เนื่องมาจากกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดรายงานผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดขึ้น ซึ่งมีเป็นจำนวนมากหลายรูปแบบจากงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการกำหนดระยะเวลาของการรายงานผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำเอกสารสรุปผลงานประจำปีทั้งระดับกรม และระดับกองออกเผยแพร่เป็นประจำทุกปี

ส่วนเรื่องที่ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้ต่ำที่สุด คือ การจัดทำให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในรอบปีที่ผ่านมาและแจ้งให้ได้ทราบ อาจเนื่องมาจากบุคลากรของสถานศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้มีน้อย ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบงานต่าง ๆ มาก นอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน ประกอบกับผู้บริหารมีภาระหน้าที่อื่นที่จะต้องดำเนินการ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้ น้อย ซึ่ง บรรเลง คำพรรณ ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้ว่า ผู้บริหารควรจะได้ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องนี้ให้มาก เพราะการประเมินผลงานที่ผ่านมาจะเป็นการทบทวนผลการปฏิบัติงานว่าได้ดำเนินการไปอย่างไร บรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร และแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ ถ้ามีข้อบกพร่องก็จะได้ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงต่อไป 23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ด้านการงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ด้านการงบประมาณในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติมากที่สุด คือ การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินได้มีการปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุอย่างเคร่งครัด อาจเป็นเพราะการปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินและพัสดุของสถานศึกษา ต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการเงิน กระทรวงการคลัง และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพัสดุ ซึ่งเป็นระเบียบที่กำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐได้ปฏิบัติตามทุกหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิรินาม เม่งช่วย ที่พบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติเรื่องเกี่ยวกับการเงินอย่างรัดกุม เพราะเรื่องการเงินเป็นเรื่องที่ทำให้เกิดผลเสียแก่ผู้บริหารได้มาก ถ้าหากเกิดมีการผิดพลาดขึ้น 24

ส่วนเรื่องที่ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การจัดให้มีการซ่อมแซม บำรุงรักษาวัสดุและครุภัณฑ์ของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับมีน้อยจึงจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงานด้านอื่นที่จำเป็นก่อน และวัสดุครุภัณฑ์ที่ได้มาของสถานศึกษาส่วนใหญ่ประจำอยู่ตามแผนกต่าง ๆ ซึ่งมีครู-อาจารย์ที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบ เมื่อวัสดุครุภัณฑ์เกิดการชำรุด ก็จะทำกาซ่อมแซมแก้ไขให้อยู่ในสภาพการใช้งานได้ดีอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อีร์ศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ได้สรุปในเรื่องนี้ว่า วัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ ครู-อาจารย์ซึ่งรับผิดชอบในการดูแลบำรุงรักษา เพื่อให้สามารถใช้งานได้ดีอยู่แล้ว ผู้บริหารเพียงแต่คอยสอดส่องดูแลเท่านั้น หากมีวัสดุอุปกรณ์ใดที่จำเป็นต้องซ่อมแซม ครู-อาจารย์ผู้รับผิดชอบจะรายงานให้ทราบเพื่อขออนุมัติซ่อมแซม 25

โดยสรุป ผู้วิจัยค้นพบว่า ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ตามกระบวนการบริหารงานทั้ง 7 ด้าน ตามแนวทางของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการจัดองค์การ รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการงบประมาณ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประสานงาน ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ควรปรับบทบาทการบริหารสถานศึกษาในทุกด้านให้มากขึ้น เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาเกษตรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

**ตอนที่ 3 ผลการศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคของการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของ
ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน**

ผลการวิจัยค้นพบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรค ตามกระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ระดับปัญหาและอุปสรรคสูงสุด คือ ด้านการงบประมาณ รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประสานงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการงบประมาณมีระดับปัญหาและอุปสรรคสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งบประมาณที่ทางต้นสังกัดจัดสรรให้มาเพื่อการจัดการเรียนการสอนมีจำนวนจำกัด เพราะการจัดสรรเงินงบประมาณในการบริหารงานในสถานศึกษา ได้จัดแบ่งให้ตามจำนวนนักเรียน นักศึกษา ซึ่งในช่วงระยะดังกล่าว จำนวนนักเรียน นักศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรมมีปริมาณน้อย ดังนั้นงบประมาณที่ได้จึงไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงานในสถานศึกษา ในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ รวมทั้งงานพารม์ของสถานศึกษา ซึ่งมีปริมาณมากและจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการค่อนข้างสูง และผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินธุรกิจงานพารม์ค่อนข้างจะไม่คุ้มกับต้นทุน ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานพารม์ทางด้านการเกษตรต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ทั้งสภาพแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ ราคาของผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่

ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ครู - อาจารย์ มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านการประสานงาน อาจจะเป็นเนื่องมาจากปริมาณครู-อาจารย์ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษานี้น้อย ดังนั้นการติดต่อประสานงานจึงเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง

**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน
ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน**

1. จำแนกตามเพศ ของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครู-อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ผลการค้นพบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ เขตการศึกษา 12 ซึ่งผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า " ทิศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร

วิทยาลัยเทคนิคในด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะเพศชายและหญิงมีความสามารถในการบริหารได้เท่าเทียมกัน ดังนั้นความแตกต่างในด้านเพศไม่ได้เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อการบริหารงาน " 26

เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ครู-อาจารย์เพศชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ แตกต่างกันในด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงานและด้านการงบประมาณ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล ที่ทำการศึกษาวิจัย ชวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ซึ่งผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า " ชวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และอาจารย์ผู้หญิงมีความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้ามากกว่าผู้ชาย " 27 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในด้านจิตใจ ความสุขุมรอบคอบ ภาวะการตัดสินใจ ความกล้าเสี่ยง กล้าเผชิญปัญหา ความอ่อนน้อม ถ่อมตนสุภาพเรียบร้อย ประหยัด อดทน และความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2. จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรค ต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลผลการวิจัยของ ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ เขตการศึกษา 12 ที่พบว่า " ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะในพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ไม่แตกต่างกัน " 28 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตรภาพ กาญจนพิบูลย์ ที่ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ที่พบว่า " ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน " 29 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรูญศรี บัณฑิตลักษณ์ ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า " ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน " 30

จากผลการค้นพบแสดงให้เห็นว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือเทียบเท่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีโลกทัศน์ที่กว้างขวาง มีการใช้วิจารณ์อย่างละเอียด รอบคอบ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และขั้นตอนของการบริหารงานในแต่ละด้านลึกซึ้งกว่า

3. จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ และวิชาสามัญ มีความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ วิชาวัน ที่ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งข้อความตอนหนึ่งสรุปได้ว่า ครู - อาจารย์ ในสถานศึกษามีบทบาทในการเตรียมความพร้อมที่จะต้องทำการสอนในวิชาที่ตนถนัด ทำให้ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่การบริหารงานในสถานศึกษา ³¹

จากข้อค้นพบนี้ แสดงว่าครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพและวิชาสามัญ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู - อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเกษตรกรรมซึ่งไม่มีความรู้พื้นฐานทางด้านการบริหารงาน เมื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารคนเดียวกัน ได้รับรู้บทบาทหน้าที่การบริหารงานเหมือนกันในสถานศึกษา จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัญหาและอุปสรรคพบความแตกต่างในด้านการประสานงานเพียงด้านเดียว ทั้งนี้อาจเนื่องจากครู - อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานสอนในสาขาวิชาชีพส่วนใหญ่จะจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาเดียวกัน หรือกลุ่มเดียวกัน รู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน ทำให้การประสานงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว

6. จำแนกตามอายุราชการ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรุงศรี ปัญญาลักษณ์ ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่วนหนึ่งของงานวิจัยพบว่า " ครู-อาจารย์ ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน " ³² และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตรพร กาญจนพิบูลย์ ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการ

การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยส่วนหนึ่ง พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน³³

ผลการค้นพบนี้แตกต่างจากผลการวิจัยของ อีร์ศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป มีทัศนะในพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ทั้ง 7 ด้าน³⁴

จากข้อค้นพบนี้แสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ซึ่งมีสภาพแวดล้อม สภาพของสังคม ภาษาพูด วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี โดยทั่วไปใกล้เคียงกัน ประกอบกับผู้บริหารส่วนใหญ่มีการศึกษาพื้นฐานทางด้านวิชาชีพเกษตร และผู้บริหารหรือผู้ที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร กรมอาชีวศึกษา ได้มีการจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ยังมีการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ จึงทำให้มีความรู้ ทักษะทางการบริหารใกล้เคียงกัน

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงาน พบความแตกต่างในด้านการอำนวยความสะดวกและด้านการงบประมาณเท่านั้น

7. จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว และรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรค ต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริ ไตติลานนท์ ที่ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานของกลุ่มสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า การปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารมีภาระหน้าที่อื่นที่สำคัญ จะต้องปฏิบัติหลายด้าน ทำให้การปฏิบัติงานต้องกระทำในทุกด้าน³⁵ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่เข้าสู่อำนาจตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา มาตรา 30(ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู กำหนดให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี ตลอดจนมีทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีคุณภาพ³⁶ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการบริหารใกล้เคียงกัน

อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้าน การวางแผน การจัดองค์การ และการอำนวยการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหาร ยังไม่มีความรู้ในด้านการบริหารเพียงพอ จึงทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน หรืออีกประการหนึ่ง อาจจะเป็นเกิดจากครู-อาจารย์ ที่ต้องรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามโครงการและงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา จึงมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ทางด้านการบริหารเพิ่มมากขึ้น

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้พอสรุปได้ว่า ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน โดยมีการปฏิบัติในระดับปานกลางทุกด้าน และให้ความสำคัญต่อการจัดองค์การ การวางแผน การงบประมาณ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประสานงานตามลำดับ จากข้อมูลที่ค้นพบ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ได้ให้ความสำคัญการบริหารงานในด้านการประสานงานน้อยมาก จัดอยู่ในลำดับที่ 7 ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย นอกจากนี้ยังค้นพบว่า ภาระงานการรายงานผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับรองลงมา จัดเป็นลำดับที่ 6 ซึ่งสอดคล้องกับผลการค้นพบของ จรุงศรี บัญชาลักษณ์ ที่ทำการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์และการบริหารของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครู ซึ่งส่วนหนึ่งของการวิจัยพบว่า " ผู้จัดการโรงเรียนช่างอุตสาหกรรมมีการปฏิบัติงานในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และจัดเป็นลำดับที่ 6 ของกระบวนการบริหารงาน " 37 และสอดคล้องกับผลการค้นพบของ จิตรพร กาญจนพิบูลย์ ที่ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งค้นพบว่า " ผู้บริหารในสังกัดกรมอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงาน ในด้านการเสนอรายงาน จัดอยู่ในลำดับที่ 6 ของกระบวนการบริหารงาน " 38

จากข้อค้นพบนี้ วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ควรที่จะทำการศึกษาพัฒนารูปแบบ และวิธีการในการที่จะพัฒนากระบวนการบริหารงานในทุกด้าน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านการประสานงาน ควรที่จะมีการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเกษตรในท้องถิ่น เข้าร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนอาชีวศึกษาเกษตรได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น รวมทั้งควรจัดให้มีการประชุมครู-อาจารย์เป็นประจำสม่ำเสมอ เพื่อได้ชี้แจงนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ยังเป็นการประสานแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ให้ประสานสัมพันธ์ สอดคล้องกันในแต่ละหน่วยงาน สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานให้แก่ ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา ได้อีกด้วย นอกจากนี้ควรที่จะโน้มน้าว ชักจูง สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ควรจัดให้มีกิจกรรมในการพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครู-อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า และผู้ปกครองเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประการสุดท้ายควรมีการควบคุม ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมทั้งการบันทึกจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ระเบียบอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงาน/โครงการอย่างเป็นปกติสม่ำเสมอ เพื่อนำมา เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การดำเนินงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษา เกษตร ตามแผนพัฒนาอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้ ผู้วิจัยอาศัยผลการวิจัยเป็นพื้นฐาน และด้วยเจตนารมณ์ที่จะสร้างผลงานวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงาน และการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา เกษตร ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ อันจะเป็นเครื่องบ่งชี้ หรือแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงาน ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อเป็นสัญญาณเตือนให้มีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารงานในแต่ละด้าน ของหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ และปัญหาอุปสรรคของการบริหารงาน จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก อายุราชการ และหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษา เพื่อที่จะศึกษาให้มีความละเอียดเพียงพอในแต่ละด้าน แต่ละขั้นตอนของการบริหารงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงหวังว่าการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้จะเป็นไปได้ย่อมต้องเกิด

จากความศรัทธา และจิตสำนึกของผู้บริหาร ครู - อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาวิทยาลัย
เกษตรกรรมภาคใต้ทุกคน ที่มีความตระหนักในความรับผิดชอบ เสียสละ อุทิศตนทั้งร่างกาย แรง
ใจ และเวลาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าในโลกอาชีพ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้มีความรู้
ทักษะ ประสบการณ์เพียงพอที่จะสร้างอาชีพรายได้ เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวอย่างมีความสุข
ตลอดจนยกฐานะผู้ที่ประสงค์จะพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์
เหล่านั้นเป็นแรงงานที่ดี มีคุณภาพ อันจะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและ เศรษฐกิจของประเทศ
ชาติต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอ เสนอแนะเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารในสถานศึกษา

1.1 ด้านการประสานงาน

ผลการวิจัยพบว่า ครู - อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัย
เกษตรกรรม ภาคใต้ มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานในด้านการประสานงานอยู่ใน
ระดับต่ำสุด เมื่อพิจารณาจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น จากมากไปหาน้อย
จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาควรจะเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐและเอกชน
ในท้องถิ่นเข้าร่วมพิจารณา รวมทั้งร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนของ
สถานศึกษา เพื่อให้จัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ควรจัดให้มีการสังสรรค์
ระหว่างครู-อาจารย์ นักศึกษา ศิษย์เก่า และผู้ปกครองในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็น เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจที่ดีร่วมกัน นอกจากนี้ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ความร่วมมือแก่ครู - อาจารย์ ได้เข้าร่วมกิจกรรม
ต่าง ๆ ของชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน อันจะเป็นการเสริมสร้างประสานสัมพันธ์ ให้ความร่วม
มือที่ดีต่อกัน ตลอดจนควบคุมติดตาม ดูแลการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนสูงสุด

1.2 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัย
เกษตรกรรมภาคใต้ มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงาน ในด้านการรายงานผลการปฏิบัติ
งานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาการจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยของลำดับความคิด
เห็นจากมากไปหาน้อย จัดเป็นลำดับที่ 6 จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาควร

จัดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ตามแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่ได้ปฏิบัติในรอบปีและแจ้งให้ ครู - อาจารย์ ได้ทราบ ทั้งนี้เพื่อนำผลจากการประเมินมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประชาชนทั่วไปได้ทราบทางสื่อต่าง ๆ ในท้องถิ่นและควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ผลงานใหม่ ๆ รวมทั้งบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ระเบียบ และเป็นปกติสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการอำนวยความสะดวก

ผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารในด้านการอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย จัดเป็นอันดับที่ 5 จากข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาควรจะมีการเสริมสร้าง ใฝ่มน้าว ชักจูงสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งติดตาม ดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน ตามแผนงานโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ ได้เสนอข้อมูล ความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ และควรสอดส่องดูแล ให้ความเป็นกันเองและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการจัดเจ้าหน้าที่

ผลการวิจัยค้นพบว่า ครู - อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร ในด้านการจัดเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย จัดเป็นอันดับที่ 4 จากการค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาควรให้ครู - อาจารย์ เข้าไปมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นในการวางระเบียบกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการปฏิบัติ เมื่อบุคคลากรในสถานศึกษากระทำความผิดควรว่ากล่าวตักเตือน โดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม และสถานศึกษาควรเข้าไปมีบทบาทในการสรรหา คัดเลือก โยกย้าย สับเปลี่ยนบุคคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา นอกจากนี้ควรสร้างความสัมพันธ์ เยี่ยมเยียนและให้ความเป็นกัน ง่าย ย่อม ชมเชย และรางวัลเมื่อครู-อาจารย์ได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รวมทั้งจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างเพียงพอ เหมาะสมและทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการงบประมาณ

ผลการวิจัยค้นพบว่า ครู - อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร ในด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณาจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยจัดเป็นลำดับที่ 3 จากการค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการตรวจสอบวัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปี และทำการซ่อมแซม บำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดปี อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการเบิกจ่ายเงินให้รวดเร็วยิ่งขึ้น และจัดสรรเงินงบประมาณให้เพียงพอต่อการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ งานพัสดุของสถานศึกษาควรเน้นถึงการให้ผลผลิตที่ตอบแทนคุ้มค่างับการลงทุน ในรูปแบบของธุรกิจเพื่อการศึกษามากกว่าที่จะมุ่งเน้นเพื่อจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้โดยให้ให้นักเรียนนักศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะ และประสบการณ์ ในการที่จะออกไปประกอบอาชีพในอนาคต

1.6 ด้านการวางแผน

ผลการวิจัยค้นพบว่า ครู - อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานในด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณาจัดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยจัดเป็นอันดับที่ 2 จากการค้นพบดังกล่าว สถานศึกษาควรนำเอาปัญหาและความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผนจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน/โครงการให้แก่ครู-อาจารย์รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วม วางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและควรปรับแผนงานโครงการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสังคมและสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ เข้ามาช่วยและประการสุดท้ายควรกระตุ้นให้ครู - อาจารย์ ได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านการจัดองค์การ

ผลการวิจัยค้นพบว่า ครู - อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานในด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับแรก จากการค้นพบดังกล่าว สถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครู - อาจารย์ได้จัดทำบันทึกรายละเอียด การปฏิบัติงาน โครงการ ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน รอบคอบและรัดกุม การกระจายอำนาจหน้าที่และอัตรากำลัง ในแต่ละหน่วยงานในสถานศึกษาให้ทั่วถึงและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา ได้แสดงบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยให้คำแนะนำ แนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ก่อนการมอบหมายงาน รวมทั้งจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ให้เอื้อต่อภาวะความต้องการทาง เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ความรู้ ทักษะประสบการณ์ มโนทัศน์ที่กว้างไกล มีความรัก ศรัทธาในวิชาชีพ มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพ มีรายได้สามารถช่วยเหลือตนเอง และครอบครัว ได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. กรมอาชีวศึกษาควรที่จะได้ส่ง เสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ได้มีโอกาสศึกษา หรือฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารงาน และการพัฒนาองค์การ เพื่อผู้บริหารจะได้มีความรู้ และมีแนวคิดในการที่พัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. กรมอาชีวศึกษาควรจะได้สนับสนุนให้มีการศึกษา วิจัยการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ที่มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา หรือสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาดีเด่น เพื่อนำผลของการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษา โดยส่วนรวมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลจากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการทำการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคอื่น ๆ ทุกภาคของประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรมในแต่ละภาค
2. การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม

เชิงอรรถ

- 1 กรมอาชีวศึกษา, "ระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษากรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2538," กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ , หน้า 4. (อัครสำเนา)
- 2 ชัชวาลย์ รัตนานิคม, " การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,"(วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533), หน้า 223.
- 3 จรุงศรี บัญชาลักษณ์, " การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร, " (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533), หน้า ช.
- 4 ชัชวาลย์ รัตนานิคม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 197.
- 5 อีร์ศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, " พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 12, " (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530), หน้า 133 - 135.
- 6 ภิญโญ สาร , หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2530), หน้า 72.
- 7 กรมอาชีวศึกษา, แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมอาชีวศึกษา , หน้า 44. (อัครสำเนา)
- 8 กรมอาชีวศึกษา, โครงการประชุมสัมมนาผู้บริหาร ระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ประจำปี 2535 (กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่, 2535), หน้า 1. (อัครสำเนา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 9 ชัชวาลย์ รัตนานิคม , สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 199.
- 10 ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 97.
- 11 พันส์ หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 24.
- 12 ภิญโญ สาร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 137 - 138.
- 13 ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 97.
- 14 เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 1.
- 15 บรรเลง คำพรรณ, " ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้, " (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 162.
- 16 กมล ชูทรัพย์, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ผดุงวิทยา , 2516), หน้า 291.
- 17 เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา , หน้า 3.
- 18 พรพิมล เอียร์ไพสิฐ, " ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาใน ส่วนกลาง, " (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 116.
- 19 สมพงษ์ เกษมสิน , การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526) , หน้า 223.

20 อมร เสือคำ , " การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช , " (วิทยานิพนธ์การศึกษามหา
บัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2531)
, หน้า 60.

21 สมพงษ์ เกษมสิน, หลักการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523),
หน้า 223.

22 กิติมา ปรีดีติติก, ทฤษฎีบริหารองค์การ (กรุงเทพมหานคร : ชเนการ์พิมพ์ , 2529),
หน้า 188.

23 บรรเลง คำพรรณ, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 166.

24 ศิรินาม เม่งช่วย, "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และ
อาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (ปริญฐานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2524), หน้า 84 - 85.

25 ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 104.

26 เรื่องเดียวกัน, หน้า 106.

27 รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล, " ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษา
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ , " (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), หน้า 231.

28 ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 106.

29 จิตรพร กาจนพิบูลย์, " การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา ,"(วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537), หน้า 209.

30 จรุงศรี บัญชาลักษณ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 172.

31 เสริมพงษ์ วิภาวิน, " การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ,"(วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), หน้า 173.

32 จรุงศรี บัญชาลักษณ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 172.

33 จิตรพร กาจนพิบูลย์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 206.

34 ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 105.

35 ศิริ ไตติลานนท์, " การศึกษาสภาพการดำเนินงานของกลุ่มสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, "(มหาสารคาม : งานเอกสารการพิมพ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม,2529), หน้า 182.

36 กองวิชาการบริหารงานบุคคล, หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530), หน้า 1.

37 จรุงศรี บัญชาลักษณ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 186.

38 จิตรพร กาจนพิบูลย์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 202.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กมล ชูทรัพย์. การบริหาร .กรุงเทพมหานคร : ผดุงวิทยา . 2516.

กิติมา ปรีดีติลลิก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ชนะการพิมพ์ . 2529.

จรรยา เพิ่มทรัพย์. " บทบาทในการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน , 2525.

จรรยา บัณฑิตวิทยาลัย, " การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร, " วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533.

จิตราพร กาจนพิบูลย์, " การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

ชัยรัตน์ สุนทรโร. " การจัดองค์การบริหารการศึกษา. " สารพัฒนาหลักสูตร. ฉบับที่ 28 (เมษายน - พฤษภาคม 2527).

ชัชวาลย์ รัตนานิคม, " การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, "วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533.

ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช . 2531.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธีระศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ , " พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12, วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน , 2530.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์ การพิมพ์, 2527.

----- . หลักการบริหารการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพ , 2525.

----- . ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์ , 2525.

นิพนธ์ ศศิธร . การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์ เผลศ , 2523.

บรรจง ชูสกุลชาติ . " การศึกษาเพื่อไปสู่ความเป็นนิสส์ , " การศึกษาเพื่อความเป็นนิสส์ งานศิลปหัตถกรรมและอาชีวศึกษา ครั้งที่ 42 , 2532.

บรรเลง คำพรธม , " ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู - อาจารย์ เกี่ยวกับการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคใต้ , "วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530 .

บุญเทียม เจริญยิ่ง , " เป้าหมาย 10 ประการ , " ช่าวอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา , กระทรวงศึกษาธิการ , (ตุลาคม 2532).

บุญส่ง เอี่ยมละออ , " กระบวนการบริหารงานหน่วยศึกษานิเทศ . " วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์- มหาวิทยาลัย , 2527.

ปัญญา ตันติยวงศ์ . การเงินธุรกิจ . คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2520.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัว อึ้งภากรณ์ และสุภาพ ยศสุนทร , เศรษฐกิจแห่งประเทศไทย . กรุงเทพมหานคร :
ประมวลมิตรการพิมพ์ , 2523.

พรปริญญา ติดถศิริ , " คุณลักษณะความสามารถของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมตามลักษณะ
ของครู- อาจารย์เกษตร สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ , "วิทยานิพนธ์
มหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์ , 2525.

พนัส หันนาคินทร์ . หลักการบริหารโรงเรียน . กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช , 2524.

เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา . การงบประมาณ . คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย , ม.ป.ป.

ภิญโญ สาร . หลักการบริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช , 2516 .

----- . หลักการบริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช , 2519 .

----- . หลักบริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว , 2526 .

----- . หลักบริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช , 2530 .

เมธี บิลันธนานนท์ . การบริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร,
2527.

----- . การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร :
โอเดียนสโตร์ , 2529.

รังสฤษฎ์ ศรีวิชัย , พฤติกรรมการตัดสินใจและการสั่งการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยม
ศึกษาในเขตการศึกษา 11 . "วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2525.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล, " ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัย
อาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ , "วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536 .

วัฒนา สุตรสุนทร . การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน . กรุงเทพมหานคร :
จงเจริญการพิมพ์ , 2521 .

วิจิตร ศรีสะอ้าน , ประมวลการสอนวิชาการบริหารการศึกษา . คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย , 2526 .

----- . " พัฒนาการของการบริหารการศึกษา , " เอกสารการสอนชุดรายวิชาหลักการ
และระบบการบริหารการศึกษา . เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1 - 5 . กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช , 2523 .

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

วิทยา คู่วิรัตน์ , บาทหลวง , " การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียน คาทอลิก
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร , " วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529 .

ศิริ ไตติลานนท์, " การศึกษาสภาพการดำเนินงานของกลุ่มสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีว
ศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, " มหา
สารคาม : งานเอกสารการพิมพ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม, 2529.

ศิรินาม เม่งช่วย , " พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาใน
เขตกรุงเทพมหานคร , " ปรินทิพนิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2524 .

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สงวน สุทธิเลิศอรุณ . การบริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : โสภการพิมพ์ , 2523 .
- สมชัย พงษาสวย . การวางแผนปฏิบัติการ . ลพบุรี : ศูนย์นิเทศและฝึกอบรมอาชีวศึกษา , 2530 .
- สมพงษ์ เกษมสิน . การบริหาร . พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2517 .
- . การบริหารบุคคลแผนใหม่ . พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2521 .
- . การบริหาร . พิมพ์ครั้งที่ 7 . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2523 .
- . การบริหาร . พิมพ์ครั้งที่ 8 . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2526 .
- . การบริหารบุคคลแผนใหม่ . พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , 2526 .
- สมยศ นาวิการ . การบริหาร . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วรกมล , 2522 .
- . การบริหาร . กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์ , 2525 .
- . การบริหาร . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ , 2525 .
- สภิต สมศรีโย , "ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ," วารสารอาชีวศึกษา . ปีที่ 2 ฉบับที่ 24 (กันยายน , 2529) .

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุวรรณ จันทน์สม , " การจัดองค์การบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา ," เอกสารประกอบ
การอบรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา,
2522 .
- เสนาะ คำเยาว์ และกิ่งกนก พิทยานุคุณ . การบัญชีบริหาร . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2529 .
- เสริมพงษ์ วิภาวิน , " การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ
ที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ,"
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขา
การบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง, 2536.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ . หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป . กรุงเทพมหานคร : องค์กรศิลปกรรมพิมพ์,
2527 .
- อาชีวศึกษา , กรม . " ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529,"
กระทรวงศึกษาธิการ . (เอกสารอัดสำเนา)
- . แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ," กระทรวง
ศึกษาธิการ , 2529 . (เอกสารอัดสำเนา)
- . สถิติอาชีวศึกษา . กระทรวงศึกษาธิการ , 2531 .
- . "แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ,"
กระทรวงศึกษาธิการ , 2523 . (เอกสารอัดสำเนา)
- . " จัดตั้งกองการศึกษาอาชีพ ," ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ,(ตุลาคม 2533).
- . รายงานการสำรวจข้าราชการครู - อาจารย์ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา 2533 ,"
(ธันวาคม 2533) .

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

----- . "ระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษากรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2538,"
กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ , หน้า 4. (อัครสำเนา)

----- . โครงการประชุมสัมมนาผู้บริหาร ระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานประจำปี 2535 ,
กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่, 2535 , หน้า 1. (อัครสำเนา)

อมร เสือคำ , " การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช,"วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา,
2531.

American Association of School Administration , Staff Relation in
School Administration . Washington D.C. : The Association ,
1995 .

Castetter , William B. The personal Function Administration .
New York : Macmillian Publishing Co., Inc., 1976 .

Filipo,Edwin B. Management : Behavior Approach . Boston : Allyn
and Bacon , Inc., 1969 .

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



265

ที่ ทม 1507.3/ว.64

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 ตุลาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณวัฒนา ไกรนุกูล

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้นักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมา เพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายบุญธรรม คำแป้น ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้”

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิตันรนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982 - 4 ต่อ 20



266

ที่ ทม 1507.3/ว.64

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 ตุลาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณวรรณ บุญเกียรติ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมา เพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายบุญธรรม คำแป้น ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้”

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิถันphanon)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982 - 4 ต่อ 20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



267

ที่ ทม 1507.3/ว.64

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 ตุลาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณพันรงค์ สุทธิพันธ์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมา เพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายบุญธรรม คำแป้น ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้”

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปีถันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982 - 4 ต่อ 20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



268

ที่ ทม 1507.3/พ.64

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 ตุลาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณสมม่ง เลิศไกร

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมา เพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายบุญธรรม คำแป้น ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้”

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคง ได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปีตันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982 - 4 ต่อ 20



269

ที่ ทม 1507.3/ว.64

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 ตุลาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณยุทธนา ศรีนุสนธิ์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมา เพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายบุญธรรม คำแป้น ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้”

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอบุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิตันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982 - 4 ต่อ 20



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 08/2534

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายบุญธรรม คำแป้น

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายบุญธรรม คำแป้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการ
วิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------------------------|--------------------------|
| 1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | |
| คร. รวีวรรณ ชินะตระกูล | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ |
| คร. ศิริพรรณ ชุมชุม | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| อาจารย์สมจิตต์ ก่อกลิ่น | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ | |
| คร. รวีวรรณ ชินะตระกูล | ประธานกรรมการ |
| คร. ศิริพรรณ ชุมชุม | กรรมการ |
| อาจารย์สมจิตต์ ก่อกลิ่น | กรรมการ |
| รศ.ดร. ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ | กรรมการ |
| อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2534

(คุณหญิงวนิดา รูปะเดมิย์)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2534

1. นายบุญธรรม คำแป้น ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้” โดยมี ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ศิริพรรณ ชูมนุม และ อ.สมจิตต์ ก่อกล้า เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2535

(นายศุภชัย รตโนภาส)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ
นายบุญธรรม คำแป้น

1. วิทยาลัยเกษตรกรรมชุมพร
2. วิทยาลัยเกษตรกรรมระนอง
3. วิทยาลัยเกษตรกรรมนครศรีธรรมราช
4. วิทยาลัยเกษตรกรรมสุราษฎร์ธานี
5. วิทยาลัยเกษตรกรรมกระบี่
6. วิทยาลัยเกษตรกรรมพังงา
7. วิทยาลัยเกษตรกรรมสุตร
8. วิทยาลัยเกษตรกรรมพัทลุง
9. วิทยาลัยเกษตรกรรมนราธิวาส



ที่ ศธ 0906/614

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

25 มีนาคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรมระนอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายบุญธรรม คำเป็น นักศึกษาปริญญาโทครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความประสงค์จะเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ โดยการตอบแบบสอบถาม

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วเห็นควรให้วิทยาลัยเกษตรกรรมแห่งนี้ตอบแบบสอบถามของ นายบุญธรรม คำเป็น ได้ทั้งนี้กองวิทยาลัยเกษตรกรรมได้ส่งตัวอย่างแบบสอบถามมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญขุม เปี้ยแดง)

ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมวิศกรรมเกษตร

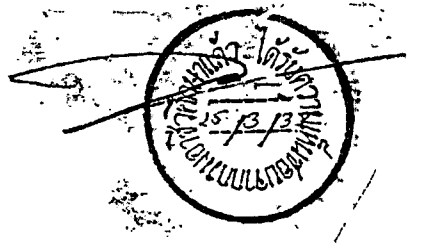
รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเกษตรกรรม

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

โทรศัพท์ 2823068,2822550

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษา
วิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้

คำจำกัดความ

การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการบริหารงานโดยกำหนดขั้นตอนอย่างมีระบบ และประสานสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายการอาชีวศึกษา สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งวางโครงการ แนวทางขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามและการประเมินผล

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาโดยกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing) หมายถึง การเลือกสรรบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาและอารังไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การตัดสินใจสั่งการ การมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การจูงใจ ตลอดจนการควบคุมดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจ ประสานสัมพันธ์เกี่ยวกับคน เงิน วัสดุ และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากความซ้ำซ้อนและขัดแย้งต่าง ๆ

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการดำเนินงาน ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในสถานศึกษา และการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิก ประชาชน โดยทั่วไปได้ทราบเป็นระยะ ๆ รวมถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การวางแผนในการจัดทำงานงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย การเบิกจ่าย การทำบัญชี การควบคุมและตรวจสอบ การใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปอย่างรอบคอบและรัดกุม

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

ครู-อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำการสอนในสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคใต้ หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคใต้ ได้แก่ ครู 1, ครู 2, อาจารย์ 1, อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3

วิทยาลัยเกษตรกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวเกษตร ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ซึ่งทำการเปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ในสาขาที่เกี่ยวข้องทางด้านเกษตร และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (พิเศษ) ตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กช) รวมทั้งหลักสูตรเกษตรกรรมระยะสั้นและเกษตรกรรมเคลื่อนที่ ซึ่งสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรกรรมชุมพร วิทยาลัยเกษตรกรรมสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยเกษตรกรรมระนอง วิทยาลัยเกษตรกรรมนครศรีธรรมราช วิทยาลัยเกษตรกรรมสงขลา วิทยาลัยเกษตรกรรมกระบี่ วิทยาลัยเกษตรกรรมสตูล วิทยาลัยเกษตรกรรมพังงา วิทยาลัยเกษตรกรรมนราธิวาส วิทยาลัยเกษตรกรรมพัทลุง วิทยาลัยเกษตรกรรมตรัง และวิทยาลัยประมงสงขลาติณสุลาณนท์

สาขาวิชาที่สอนเป็นหลัก แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. สาขาวิชาสามัญ หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนทางด้านวิชาสามัญ หรือวิชาพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ ในทุกระดับ และทุกหลักสูตรในสถานศึกษา
2. สาขาวิชาชีพ หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนทางด้านสาขาวิชาชีพทุกสาขา เป็นส่วนใหญ่ในทุกระดับ และทุกหลักสูตรในสถานศึกษา

วุฒิทางการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครู-อาจารย์ที่จบการศึกษาในชั้นสุดท้าย มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จากสถาบันการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ
2. ระดับปริญญาตรี หมายถึง อาจารย์ที่จบการศึกษาในชั้นสุดท้าย มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จากสถาบันการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ

3. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง อาจารย์ที่จบการศึกษาชั้นสุดท้าย มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จากสถาบันการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ อายุราชการในการทำงานของครู-อาจารย์ที่ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

กำหนดระดับของการปฏิบัติ ดังนี้

- 5 = มาก หมายถึง การปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอ
- 4 = ค่อนข้างมาก หมายถึง การปฏิบัติค่อนข้างสม่ำเสมอ
- 3 = ปานกลาง หมายถึง การปฏิบัติเป็นครั้งคราว
- 2 = ค่อนข้างน้อย หมายถึง การปฏิบัติบ้างนาน ๆ ครั้ง
- 1 = น้อย หมายถึง ปฏิบัติน้อยหรือไม่ได้ปฏิบัติเลย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของ ครู - อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากท่านจะมีความสำคัญ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษากระบวนการบริหารงาน ในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและจะได้นำผลการศึกษามาเสนอเพื่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด และข้อมูลที่ท่านให้นั้นจะนำมาเพื่อการวิจัยเพียงอย่างเดียว และจะถือเป็นการลับ

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ในการบริหารงานตามกระบวนการบริหาร ในสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ดังต่อไปนี้

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. วุฒิทางการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() 3. สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3. สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก

() 1. สาขาวิชาสามัญ

() 2. สาขาวิชาชีพ

4. อายุราชการ

() 1. ต่ำกว่า 5 ปี

() 2. ตั้งแต่ 5 - 10 ปี

() 3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. หน้าที่และความรับผิดชอบของท่านในสถานศึกษา

() 1. ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว

() 2. รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบถึงระดับของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด และพิจารณาจากสภาพที่เกิดขึ้นจริง ในสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ตามความคิดเห็นของท่านว่าอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง ของระดับการปฏิบัติงานที่กำหนดให้

กำหนดระดับของการปฏิบัติ ดังนี้

- 5 = มาก หมายถึง การปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอ
 4 = ค่อนข้างมาก หมายถึง การปฏิบัติค่อนข้างสม่ำเสมอ
 3 = ปานกลาง หมายถึง การปฏิบัติเป็นครั้งคราว
 2 = ค่อนข้างน้อย หมายถึง การปฏิบัติบ้างนาน ๆ ครั้ง
 1 = น้อย หมายถึง ปฏิบัติน้อยหรือไม่ได้ปฏิบัติเลย

ตัวอย่าง

การบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
0 ประชุมครู-อาจารย์ ตรงตามวันเวลาที่ได้กำหนดไว้	✓.....

คำอธิบาย จากตัวอย่างท่านทำเครื่องหมาย (/) ในช่องที่ 3 ซึ่งหมายความว่า ในสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ได้ประชุมครู-อาจารย์ตามวันเวลาที่ได้กำหนดไว้ เป็นบางครั้ง

การบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
<p>1. การวางแผน (Planning)</p> <p>1. ได้มีการนำเอาปัญหาและความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น มาร่วมพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ ในการวางแผนจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพียงใด</p> <p>2. วางแผนจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายการอาชีวศึกษา และเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษาเพียงใด</p> <p>3. ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพียงใด</p> <p>4. วางแผนงาน และแผนการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาเหมาะสมและสอดคล้องกับการอาชีวศึกษาเพียงใด</p> <p>5. ครู-อาจารย์ ได้ทราบนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพียงใด</p> <p>6. ครู-อาจารย์ ได้วางแผนในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้เพียงใด</p> <p>7. ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อสนองนโยบายเป้าหมาย 10 ประการ เพียงใด</p> <p>8. ปรับแผนงานหรือโครงการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเพียงใด</p> <p>9. ครู-อาจารย์ ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงการเพียงใด</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
10. จัดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพียงใด
2. <u>การจัดองค์การ</u> (Organizing)					
11. จัดให้มีแผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นถึงสายบังคับบัญชา
12. มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้ ครู-อาจารย์ ได้ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถเพียงใด
13. ครู-อาจารย์ รับทราบวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ก่อนได้รับมอบหมายเพียงใด
14. จัดหลักสูตร การเรียนการสอน ให้เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพและดำรงถึงคุณภาพเพียงใด
15. กระจายอำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังแต่ละหน่วยงานในสถานศึกษา เหมาะสมเพียงใด
16. ครู-อาจารย์ ได้แสดงบทบาท และความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพียงใด
17. ครู-อาจารย์ ได้จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจนเพียงใด
18. ครู-อาจารย์ มีบทบาทในหน้าที่และความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย มากน้อยเพียงใด
19. มีการจัดวางระบบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษา และยึดถือปฏิบัติเคร่งครัดเพียงใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
<p>3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing)</p> <p>20. มีการวางแผนในการสรรหา คัดเลือก สับเปลี่ยนโยกย้ายบุคลากรในสถานศึกษา เพียงใด</p> <p>21. แต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เพียงใด</p> <p>22. ครู-อาจารย์ ได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพียงใด</p> <p>23. ครู-อาจารย์ ได้รับการสนับสนุน ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพียงใด</p> <p>24. สร้างความสัมพันธ์ เยี่ยมเยียน และให้ความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วถึงกันเพียงใด</p> <p>25. ครู-อาจารย์ ได้รับสวัสดิการจกสถานศึกษาจัดให้อย่างเหมาะสม เพียงพอ และทั่วถึงเพียงใด</p> <p>26. ครู-อาจารย์ ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคทัดเทียมกัน และทั่วถึงเพียงใด</p> <p>27. ครู-อาจารย์ มีความพอใจและยอมรับในการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพียงใด</p> <p>28. ครู-อาจารย์ ได้รับค่าตอบแทน ชำนาญ และรางวัลเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพียงใด</p> <p>29. ครู-อาจารย์ ได้รับการว่ากล่าวตักเตือนหรือถูกลงโทษเมื่อกระทำความผิด โดยยึดระเบียบแบบแผนเพียงใด</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
4. การอำนวยการ (Directing)					
30.ครู-อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจเพียงใด
31.สนับสนุนส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ได้ดำเนินการตามนโยบายและเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษาเพียงใด
32.การวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ เป็นที่เข้าใจ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ ครู-อาจารย์ เพียงใด
33. สอดส่อง ดูแล และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพเพียงใด
34.ติดตาม ควบคุม ดูแล และให้คำปรึกษาแก่ ครู - อาจารย์ ในการปฏิบัติงานเพียงใด
35.ครู-อาจารย์ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการต่าง ๆ ในลักษณะงานที่เกี่ยวข้องเพียงใด
36.โน้มน้าว ชักจูง สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน แก่ครู-อาจารย์ มากน้อยเพียงใด
5. การประสานงาน (Co-ordinating)					
37.ครู-อาจารย์ มีการประชุมเพื่อการประสานแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพียงใด
38.ครู-อาจารย์ได้ให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนทั้งภาครัฐฯและภาคเอกชนเพียงใด
39.เชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐฯและภาคเอกชน ในท้องถิ่น เข้าร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพียงใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
40. ร่วมมือประสานงานกับสถานประกอบการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพียงใด
41. การติดต่อประสานงานในสถานศึกษา ครู-อาจารย์ ได้ปฏิบัติตามขั้นตอน และสายบังคับบัญชาเพียงใด
42. ครู-อาจารย์ ได้ติดตามควบคุม ดูแลการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพียงใด
43. แก้ปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ให้แก่ครู-อาจารย์ ด้วยความเป็นธรรม และความเสมอภาคเพียงใด
44. สนับสนุนให้มีการพบปะสังสรรค์ ระหว่างครู-อาจารย์ นักศึกษา ศิษย์เก่า และผู้ปกครองเพียงใด
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting)					
45. ครู-อาจารย์ ได้ทราบข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในวงการศึกษามากเพียงใด
46. สนับสนุนส่งเสริมให้ ครู-อาจารย์ ได้รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างปกติ และสม่ำเสมอเพียงใด
47. ครู-อาจารย์ มีการบันทึกและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ปกติ สม่ำเสมอ และถูกต้องเพียงใด
48. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม และผลงานของสถานศึกษาให้ประชาชนได้ทราบเพียงใด
49. ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครู-อาจารย์ ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อเผยแพร่ผลงานใหม่ ๆ เพียงใด
50. รายงานผลการปฏิบัติงาน ข้อมูล และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้ทันสังกัดถูกต้องและสม่ำเสมอเพียงใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
51. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในรอบปีที่ผ่านมา และแจ้งให้ได้ทราบเพียงใด
52. นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล มาพิจารณาในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพเพียงใด
7. การงบประมาณ (Budgeting)					
53. วางแผนจัดตั้งและจัดสรรเงินงบประมาณ เงินบำรุง-การศึกษา เพื่อจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพเพียงใด
54. ครู-อาจารย์ ได้รับความสะดวกในการการเบิก-จ่ายเงิน รวดเร็ว และถูกต้องเพียงใด
55. การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน ครู-อาจารย์ได้ปฏิบัติตามระเบียบการเงิน และพัสดุ ครบครัดเพียงใด
56. ครู-อาจารย์ได้รับเงินงบประมาณ ในการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการครบถ้วนเพียงใด
57. ครู-อาจารย์ ได้รับงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพียงใด
58. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานกิจการงานพำนักของสถานศึกษา ให้ผลตอบแทนคุ้มค่าเพียงใด
59. ติดตาม ควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนงานหรือโครงการของสถานศึกษาเพียงใด
60. จัดให้มีการซ่อมแซม บำรุงรักษา วัสดุและครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเพียงใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ตามกระบวนการบริหารงานดังกล่าว แล้วพิจารณาว่าแต่ละข้อนั้นเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการบริหารงานในระดับใด โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องระดับของปัญหา

- กำหนดระดับของปัญหาและอุปสรรค ดังนี้
- 5 = มากที่สุด หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด
 - 4 = มาก หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคมาก
 - 3 = ปานกลาง หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง
 - 2 = น้อย หมายถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคบ้าง
 - 1 = ไม่เป็นปัญหา หมายถึง ไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคเลย

ตัวอย่าง

การบริหารงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
0 จัดให้มีการประเมินผลสถานศึกษาและนำผลจากการประเมินมาพิจารณาปรับปรุงสถานศึกษา	✓

คำอธิบาย จากตัวอย่าง ทำเครื่องหมายในช่องที่ 1 แสดงว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานศึกษา โดยได้จัดให้มีการประเมินผลสถานศึกษา และนำผลจากการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีความก้าวหน้าเป็นปกติสม่ำเสมอตลอดมา

ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ (ด้านการวางแผน).....

หมายความว่า เป็นปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวางแผน นอกเหนือจากที่ได้ระบุไว้ในแบบสอบถาม โปรดระบุข้อความที่เป็นปัญหาและอุปสรรคลงในบรรทัดที่เว้นว่างไว้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
1. การวางแผน (Planning)					
1. การกำหนดแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา มีปัญหาเพียงใด
2. การปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงการของ ครู-อาจารย์ ประสบปัญหาเพียงใด
3. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ เพื่อปรับปรุงแผนงานของสถานศึกษา มีปัญหาเพียงใด <u>ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ</u> (ด้านการวางแผน)
.....
.....
2. การจัดองค์การ (Organizing)					
4. การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ประสบปัญหาเพียงใด
5. ความรับผิดชอบในหน้าที่ และการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาประสบปัญหาเพียงใด
6. การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบแก่ ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษามีปัญหาเพียงใด <u>ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ</u> (ด้านการจัดองค์การ)
.....
.....
.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
<p>3. <u>การจัดเจ้าหน้าที่ (Staffing)</u></p> <p>7. ปริมาณครู-อาจารย์ในสถานศึกษา ก่อให้เกิดปัญหาในการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพียงใด</p> <p>8. การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา ประสบปัญหาเพียงใด</p> <p>9. สภาพขวัญกำลังใจของครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาเป็นปัญหาเพียงใด <u>ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ (ด้านการจัดเจ้าหน้าที่)</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. <u>การอำนวยการ (Directing)</u></p> <p>10. การดำเนินงานตามนโยบาย และเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ครู-อาจารย์ประสบปัญหาเพียงใด</p> <p>11. หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ครู-อาจารย์ ประสบปัญหาเพียงใด</p> <p>12. การติดตาม ประเมินผลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ก่อให้เกิดปัญหาเพียงใด <u>ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ (ด้านการอำนวยการ)</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
5. การประสานงาน (Co-ordinating)					
13. การอำนวยความสะดวกในการติดต่อ ประสานงาน ในสถานศึกษา ครู-อาจารย์มีปัญหาลุप्तรรคเพียงใด
14. ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ประสบปัญหาและอุปสรรคเพียงใด
15. การให้ความร่วมมือของครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ในสถานศึกษาประสบปัญหาเพียงใด
<u>ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ (ด้านการประสานงาน)</u>
.....
.....
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting)					
16. การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผล โครงการ ครู-อาจารย์ประสบปัญหาเพียงใด
17. ความร่วมมือของครู-อาจารย์ ในการรายงานผล การปฏิบัติงาน ประสบปัญหาและอุปสรรคเพียงใด
18. การนำผลจากการประเมินต่าง ๆ ในสถานศึกษา มาพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ประสบปัญหาเพียงใด
<u>ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ (ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน)</u>
.....
.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา
7. การงบประมาณ (Budgeting) 19. งบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์เพื่อจัดการเรียน เรียนการสอน ครู-อาจารย์ประจำปัญหาเพียงใด 20. การจัดสรรเงินงบประมาณให้แก่แผนงาน และ โครงการต่าง ๆ ของครู-อาจารย์ประจำปัญหาเพียงใด 21. การควบคุม ติดตาม การใช้เงินตามแผนงาน และ โครงการ ครู-อาจารย์ประจำปัญหาเพียงใด <u>ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ (ด้านการงบประมาณ)</u>					

 * ขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ *
 * และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าในอนาคตต่อไปคงจะได้รับใช้ท่านด้วยความยินดียิ่ง *

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - ชื่อสกุล นายบุญธรรม คำแป้น
- วัน เดือน ปีเกิด 27 ธันวาคม 2503
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านพักวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ต.นาสาร กิ่งอ.พระพรหม นครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80000
- สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช กิ่ง อ. พระพรหม นครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80000 โทรศัพท์ 075 - 342021
- ประวัติการทำงาน
- พ.ศ. 2526 อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยเกษตรกรรมระนอง
 - พ.ศ. 2537 อาจารย์ 2 ระดับ 6 วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. 2523 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เกษตรกรรม) จาก วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
 - พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการผลิตภัณฑ์) จาก คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร