

# สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

สภาพและปัญหาการบริหารงาน สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต  
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค  
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

CONDITIONS AND PROBLEMS OF PRODUCTION TECHNOLOGY  
PROGRAM ADMINISTRATION IN TECHNICAL COLLEGES  
OF VOCATIONAL EDUCATION DEPARTMENT



ว่าที่ ร.ต.มานะ คำวิวงษ์

Sub. L.t.MANA KAWEEWONG

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2539

ISBN 974-621-588-4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

เลขที่..... 27115 .....

เลขทะเบียน.....

..... เดือน ปี 1 ก.พ. 2540

CONDITIONS AND PROBLEMS OF PRODUCTION TECHNOLOGY  
PROGRAM ADMINISTRATION IN TECHNICAL COLLEGES  
OF VOCATIONAL EDUCATION DEPARTMENT



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

1996

ISBN 974-621-588-4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สภาพและปัญหาการบริหารงาน สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ชื่อนักศึกษา	ว่าที่ ร.ต.มานะ คาวีวงศ์
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ผศ.ดร.ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.คทา ชื่นตา
	ผศ.ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2539

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานพัสดุ ครุภัณฑ์ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต ในวิทยาลัยเทคนิค เพื่อที่จะศึกษาถึง 1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร 2. สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน 3. สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ด้านการจัดซื้อ ด้านการเบิกจ่าย ด้านการบำรุงรักษา ซึ่งการวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการวางแผนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต ในวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร (หัวหน้าคณะหัวหน้าแผนก) จำนวน 50 คน และครู-อาจารย์ จำนวน 250 คน ของสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต ในวิทยาลัยเทคนิค สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F-test

## สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล งานวิชาการ และงานพัสดุครุภัณฑ์

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร  
กับกลุ่มครู-อาจารย์

- ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ และมีปัญหามากเป็นลำดับที่ 2 ได้แก่ การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานต่าง ๆ มาบรรจุ

- ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ และมีปัญหามากกว่าประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม

- ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ คือ การจัดนิทรรศการทางวิชาการ ส่วนด้านปัญหาพบว่า ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การจัดให้มีการสัมมนาครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามทัศนะกลุ่มผู้บริหาร  
กับกลุ่มครู-อาจารย์

- ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่าทั้งสองกลุ่มมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ และมีปัญหารองจากมากเป็นลำดับที่ 2 คือ มีการนิเทศติดตามดูแลให้ครูดำเนินการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

- ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ คือ มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญงานในวิชาชีพต่าง ๆ มาเป็นวิทยากร ส่วนข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือ การให้ครูจัดทำโครงการสอนและบันทึกการสอน

- ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่าทั้งสองกลุ่มมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติดีน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ และเป็นปัญหารองจากมากที่สุดเป็นลำดับที่ 2 คือ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

- ด้านการจัดซื้อ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติดีน้อยที่สุดและเป็นปัญหามากรองลำดับที่ 2 คือ การจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย ส่วนข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือ การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการจัดหาพัสดุ

- ด้านการเบิกจ่าย ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติดีน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ และมีปัญหามากที่สุด คือ มีการกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายที่แน่นอน

- ด้านการบำรุงรักษา ผลการวิจัยพบว่าทั้งสองกลุ่มมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติดีน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ คือ มีการบันทึกประวัติการซ่อมบำรุง ส่วนข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือ มีความร่วมมือในการช่วยซ่อมแซมเครื่องมือ

สำหรับการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล งานวิชาการ งานพัสดุครุภัณฑ์

1. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานบุคคลตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่าง นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัญหาการปฏิบัติบุคคลในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนที่เหลือไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่าง แต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรมีความแตกต่างกัน

ส่วนปัญหาการปฏิบัติวิชาการในภาพรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในภาพรวมทุกด้าน ไม่พบข้อแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณารายด้านก็ไม่พบข้อแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุก ๆ ด้าน

Thesis Title                    Conditions and Problems of Production  
 Technology Program Administration in  
 Technical Colleges of Vocational  
 Education Department

Student                            Sub.L.t Mana Kawewong

Thesis Advisor                 Assist.Prof.Threraphon Thephasadin  
 Na Ayuthya

Thesis Co-advisor Dr.Kata Cheunta  
 Assist.Prof.Prachean Shijamjun

Level of Study                 Master of Industrial Education in  
 Vocational Administration

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

Year                                1996

Abstract

The purposed of this research were to study and to compare the conditions and problems of personnel, academic and material and durable article administration in diploma of production technology curriculum. The studies aimed to final out about conditions and problems in : 1) personnel administration in aspects of recruitment, maintenance and personnel development 2) academic administration in aspects of curriculum and its components, learning-teaching measurement and evaluation : and 3) material and durable article administration in aspects of purchasing, supplying and maintenance. The result will be useful for improving and

planning in learning-teaching development of production technology division in technical colleges.

The population were fifty-six administrators : heads of department and division, and two hundred and fifty teachers of production technology division in technical colleges. Department of Vocational Education. The statistic analysis consisted of percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D) and F-test.

Conditions and Problems on Administrations of Personnel, Academic Jobs and Office Equipments and Materials

1. In regard to conditions and problems on administration of personnel as perceived by school administrators group and teachers' group, it revealed as follows:

- For personnel obtainment, it showed that the opinions were ranked at the medium level. When considered item by item, it was found that the item which was least practiced and created the second most problems was the obtainment of able and qualified personnel from different working units.

- For personnel maintenance, it showed that the opinions were ranked at the medium level. When considered item by item, it was found that the item which was least practiced and created the most problems was the considerations for personnel promotions with just criteria .

- For personnel development, it showed that both groups possessed the opinions ranked at the medium level. When considered item by item, it was found that

the item which was least practiced was the arrangement for academic exhibitions. It regard to the problems, the item which created the most problems was the arrangement of seminars for opinion exchanges among teachers.

2. In regard to conditions and problems on administrations of academic jobs as perceived by school administrators' group and teachers' group, it revealed as follows :

- For curriculum and its components, it showed that both groups possessed the practices ranked at the medium level. When considered item by item, it was found that the item which was least practiced and created the second most problems was the supervision for the teachers so that their teaching would fulfil the curriculum objectives.

- For teaching activities, it showed that both groups possessed the practices ranked at the medium level. When considered item by item, it was found that the item which was least practiced was the invitations for local knowledgeable people or various professional experts to be the resourceful people. The item which created the most problems was the assignment for school teachers to fraft teaching plans, as well as teaching records.

- For learning-teaching assessment and evaluation, it revealed that both groups possessed the practices ranked at the medium level. When considered item by item, it was found that the item which was least practiced and created the second most problems was the

encouragement for school teachers to have training on educational assessment and evaluation.

3. In regard to conditions and problems on administrations of office equipments and materials as perceived by school administrators' group and teachers' group, it revealed as follows :

- For purchase, it showed that both groups possessed the practices ranked at the medium level. When considered item by item, it was found that the item which was least practiced and created the second most problems was the obtainment of modern and up-to-date equipment. In regard to the problems, the item which created the most problems was the inspection, follow-up and evaluation for the obtainment of office equipments and materials.

- For equipments and materials procurement, it showed that both groups possessed the practices ranked at the medium level. When considered item by item, it was found that the item which was least practiced and created the most problems was the setting of exact time for the procurement.

- For the maintenance, it showed that both groups possessed the practices ranked at the medium level. When considered item by item, it was found that the item which was least practiced was the collecting of maintenance records. In regard to the problems, the item which created the most problems was the cooperation for the repair of office equipments and materials.

In comparing conditions and problems in personnel, academic, and material and durable articles,

the studies revealed that :

1. There was no significant difference between the administrators and the teachers in personnel operation conditions. However when comparing in each point, there was significant difference between the two groups in personnel development.

Concerning with the problems in personnel operation, there was significant difference between the administrators and the teachers. When comparing in each point, only the personnel maintenance was significantly different.

2. In academic operation conditions, there was no significant difference between the administrators and the teachers. When comparing in each point, there was significant different between the two groups in curriculum and its components.

There was no significant difference between the administrators and the teachers in academic operation problems, but when comparing in each point, the teasurement and evaluation were significantly different.

3. According to the material and durable artical operation condition, there was no significant difference between the administrators and the teachers and there was also no significant different between this two groups when comparing in each point.

About the problems in material and durable article operation. There was significant difference between the administrators and the teachers and when comparing in each point, there was also significant difference between the two groups.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ ผศ.ดร.ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์, ดร.คทา ชื่นตา และ ผศ.ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความเสียสละของท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือในการท้าวิจัยตลอดจนได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่งจาก หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก และครู-อาจารย์สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต ใน วิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, รศ.ดร.เมธี บิลันธนานันท์, ผศ.ดร.ระวีวรรณ ชินนะตระกูล, อาจารย์ไพรัตน์ พิคน้อย, อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย ที่ให้กำลังใจตลอดมา คุณความดีของวิทยานิพนธ์นี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่คุณพ่อและ (คุณแม่ที่ล่วงลับไปแล้ว) ที่ส่งเสียและให้กำลังใจลูกตลอดมา และคุณครู-อาจารย์ ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและชี้แนะแนวทางแก่ผู้วิจัย

มานะ กาวิวงษ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย . . . . .	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ . . . . .	V
กิตติกรรมประกาศ . . . . .	X
สารบัญ . . . . .	XI
สารบัญตาราง . . . . .	XIII
บทที่	
1. บทนำ . . . . .	1
ความสำคัญของปัญหา . . . . .	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย . . . . .	3
กรอบแนวความคิด . . . . .	3
สมมติฐานการวิจัย . . . . .	5
คานิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย . . . . .	5
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง . . . . .	7
3. วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล . . . . .	62
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย . . . . .	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย . . . . .	64
การสร้างเครื่องมือ . . . . .	65
การทดลองใช้แบบสอบถาม . . . . .	65
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย . . . . .	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล . . . . .	67
การวิเคราะห์ข้อมูล . . . . .	68



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	71
2. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	72
3. การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร.....	73
4. การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร.....	75
5. การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	77
6. การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร....	79
7. การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน.....	81
8. การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน.....	83
9. การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการจัดซื้อ.....	85
10. การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการเบิกจ่าย.....	86
11. การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการบำรุงรักษา.....	87
12. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร.....	91
13. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	95
15. สรุปการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะ ของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์.....	97
16. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของกลุ่ม ผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร.....	98
17. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน.....	100
18. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการ วัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน.....	102
19. สรุปการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะ ของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์.....	104
20. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการจัดซื้อ.....	105
21. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการเบิกจ่าย.....	107
22. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการบำรุงรักษา.....	108
23. สรุปการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์.....	110

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลกระทบทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ผลกระทบอันเป็นปัญหาเหล่านี้สืบเนื่องมาจากคนในชาติซึ่งก้าวไม่ทันความเปลี่ยนแปลงนี้ นักการศึกษาจึงได้คิดค้นหาทางปรับตัวทางด้านการเรียนรู้ให้มากขึ้น ซึ่งการกำหนดรูปแบบและแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้สามารถสนองตอบทันกับเทคโนโลยีที่เข้าสู่ระบบทำงานแบบอัตโนมัติและเป็นสังคมเทคโนโลยีมากขึ้น<sup>1</sup>

การอุตสาหกรรมในประเทศไทยในอนาคตมุ่งเป้าหมายไปสู่การพัฒนาวิศวกรรมอุตสาหกรรมระดับกลาง เพื่อการไปผลิตชิ้นส่วนที่ใช้ในโรงงาน ชิ้นส่วนของเครื่องยนต์กลไกและเครื่องจักร โดยเน้นประเภทที่ใช้ในภาคเกษตรกรรมก่อนเป็นลำดับแรก<sup>2</sup>

ในปัจจุบันการผลิตกำลังคนของประเทศยังมีทิศทางไม่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีสัดส่วนการเตรียมกำลังคนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอยู่ในระดับต่ำ อันอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศที่เตรียมไปสู่ประเทศ NICS หรืออาจเกิดสภาพ NICS ที่ไม่สามารถยืนอยู่ด้วยตนเองได้ ต้องมีการนำเข้าวิศวกร ช่างเทคนิค พร้อมกับการสั่งเข้าเครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อผลิตอุตสาหกรรมในประเทศ

หากเปรียบเทียบการเตรียมคนของไทยกับประเทศที่พัฒนาแล้ว และกับกลุ่มประเทศ NICS จะพบว่าการผลิตกำลังคนต่อปีโดยดูสัดส่วนเป้าหมายของผู้สำเร็จระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของไทยในปัจจุบัน (ปี 2531) มีเพียงร้อยละ 17.78 ของกำลังคนที่ผลิตทั้งหมด ซึ่งต่ำกว่าบรรดาประเทศพัฒนาแล้วหรือกลุ่มประเทศ NICS เมื่อ 10 ปีที่ผ่านมา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจนถึงปี 2534 จะพบว่าหากดำเนินการตามแผนตามเกณฑ์ปกติเมื่อสิ้นแผน 6 ก็จะมีสัดส่วนการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อปีเพียงร้อยละ 20.08 ซึ่งก็ยังคงอยู่ในเกณฑ์ต่ำเช่นกัน ซึ่งถ้าหาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบกับประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เช่น ไต้หวัน มีสัดส่วนถึงร้อยละ 43.1 หรือเกาหลีใต้ ซึ่งมีพื้นฐานทางการเกษตรกรรมเช่นเดียวกับไทยก็พบว่า มีสัดส่วนถึงร้อยละ 55.9 จึงพอยืนยันได้ว่า การผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 6 ของไทย ยังคงจะต้องให้ความสำคัญหรือปรับเพิ่มกำลังคนด้านนี้อยู่อีกมาก

หากดูด้านเป้าหมายจำนวนการผลิตต่อปี จะพบว่าไทยผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับปริญญาตรีได้เพียง 325.4 คนต่อประชากรล้านคนต่อปี (2531) ขณะที่ประเทศ NICS หรือประเทศที่พัฒนาแล้วผลิตได้ถึงกว่าพันคนเศษต่อประชากรล้านคนต่อปี ส่วนการผลิตด้านสังคมศาสตร์ปริญญาตรีมีจำนวน 1504.7 คนต่อประชากรล้านคนต่อปี ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูงเพียงพอและอาจกล่าวว่ามีจำนวนสูงกว่าประเทศ NICS ทั้งหมด

ไม่เพียงระดับปริญญาตรีที่มีการขาดแคลน การศึกษาในระดับอาชีวศึกษาก็มีความสำคัญมาก เพราะเป็นตัวเชื่อมต่อระหว่างแรงงานกับระดับวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับจัดการ ซึ่งยังคงขาดแคลนอยู่เป็นจำนวนมาก จากสถิติปี 2529 มีจำนวนวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 200 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 29 วิทยาเขต และจำนวนนักศึกษาที่จบด้านช่างอุตสาหกรรมในระดับ ปวช. 19,572 คน ปวท. 1,7336 คน ปวส. 6,447 คน จึงควรพิจารณาผลิตเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะสาขาวิชา เช่น อุตสาหกรรมวิศวกรรม ได้แก่ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เทคนิคการผลิต เทคนิคการหล่อ เพื่อรองรับการขยายตัวของประเทศสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่

จากการที่กรมอาชีวศึกษา ได้ทำการเปิดสอนสาขาเทคนิคการผลิตซึ่งในสภาพปัจจุบันความพร้อมด้านการบริการทางการศึกษายังไม่เพียงพอ อาทิเช่น ความพร้อมของบุคลากร ซึ่งหมายถึง ครูที่จบในสาขานี้โดยตรง ความพร้อมทางด้านเครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนทั้งตัวหลักสูตรยังไม่ได้ทำการวิเคราะห์หรือพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพอุตสาหกรรมเท่าที่ควร ซึ่งข้อจำกัดทั้งหมดนี้น่าจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการผลิตนักศึกษา

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยหัวข้อเพิ่มเติม ซึ่งผู้วิจัยทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสาขานี้ เห็นว่าสภาพปัญหาต่าง ๆ ในด้านการบริหารสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง น่าจะต้องมีไม่มากนักในแต่ละสถานศึกษา นอกจากนั้นเพื่อจะได้

นำเอาผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริงต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการบริหารงานบุคคล บริหาร งานวิชาการ บริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ในทัศนะของผู้บริหารและครู-อาจารย์ สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาในการบริหารงานบุคคล บริหาร งานวิชาการ บริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ในทัศนะของผู้บริหารและครู-อาจารย์ สาขาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

### กรอบแนวความคิด

จากระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก ไว้ดังนี้

หัวหน้าคณะวิชา ทำหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในคณะให้เป็นไปตามหลักสูตร
2. จัดทำตารางสอนของคณะ
3. ติดตามและแนะนำการทำโครงการสอน คู่มือครู ใบบางให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการเรียน
4. สนับสนุนให้มีการพัฒนาการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน การสร้างตำรา เอกสาร และใบช่วยสอนต่าง ๆ
5. ดูแลรักษา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ให้ใช้งานได้เป็นปกติ
6. รับผิดชอบดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
7. ประสานงานระหว่างแผนกวิชาต่าง ๆ และให้ความร่วมมือกับงานอื่นในสถานศึกษา
8. เสนอความดีความชอบ การปฏิบัติราชการของข้าราชการครู อาจารย์และลูกจ้าง ในคณะวิชาตามลำดับชั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ปกครองดูแลข้าราชการครู อาจารย์ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา ในคณะวิชาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

10. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
11. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

หัวหน้าแผนกวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา
2. จัดหา เตรียมบริการ วัสดุฝึก ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา
3. ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาให้เป็นไปตามใบงานและประหยัด
4. จัดทำโครงการสอนเพื่อขออนุมัติก่อนเปิดภาคเรียนและติดตามดูแลให้มีการฝึกภาคปฏิบัติเป็นไปตามโครงการสอนที่ได้รับอนุมัติแล้ว

5. ติดตามดูแลการเรียนการสอนในแผนกวิชาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

6. แก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอนร่วมกับครู อาจารย์ ประจำวิชา
7. ดูแลรักษารับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่ได้รับ

มอบหมาย

8. ปกครอง ดูแลครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียน นักศึกษา ในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเสนอความดีความชอบของครู อาจารย์ในแผนกวิชา

9. ประสานงานกับงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา
10. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
11. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้วิจัยจึงได้นำหน้าที่ของหัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าแผนกวิชาว่ามีการบริหารงานอะไรบ้าง จึงได้กำหนดเป็นการบริหารงาน 3 แบบ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล
2. การบริหารงานวิชาการ
3. การบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์

## สมมติฐานการวิจัย

สภาพและปัญหาการบริหารบุคคล งานวิชาการ งานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน

## คานิยามที่ใช้ในการวิจัย

1. สภาพของการบริหารงาน หมายถึง สภาพะการงานเกี่ยวกับการบริหารงานที่ปฏิบัติจริง
2. ปัญหาการบริหารงาน หมายถึง อุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุให้การดำเนินการบริหารงานในแผนกเทคนิคการผลิต ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือบรรลุวัตถุประสงค์อย่างขาดประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชาช่างกล หัวหน้าแผนกช่างเทคนิคการผลิต
4. ครู-อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต ในวิทยาลัยเทคนิค
5. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเลือกบุคคล เข้าทำงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาบุคลากรและบำรุงรักษาบุคลากร
6. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล
7. การบริหารพัสดุครุภัณฑ์ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อ การเบิกจ่าย และการบำรุงรักษาสิ่งของต่าง ๆ เหล่านั้น
8. สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หมายถึง แผนกที่เกี่ยวกับงานผลิตชิ้นส่วนต่าง ๆ งานออกแบบชิ้นส่วน งานตรวจสอบความเที่ยงตรง งานทำชิ้นส่วนเครื่องแบบต่าง ๆ ตามแบบ สั่งงานชุบแข็งชิ้นส่วนเครื่องกล สามารถปฏิบัติงานแม่พิมพ์เกี่ยวกับงานทำชิ้นส่วนแม่พิมพ์โลหะและแม่พิมพ์พลาสติก

## เชิงอรรถ

1 บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ, เทคโนโลยีอาชีวศึกษา ช่างอุตสาหกรรม  
(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า, 2527), หน้า 187.

2 สุมิตร คุณานุกร, หลักสูตรและการสอน (กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร  
การพิมพ์, 2518), หน้า 157.

3 พงศ์ ทรดาล, เอกสารประกอบการสอนอาชีวศึกษา คณะวิชา  
อุตสาหกรรมศึกษา, (กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร, 2531), หน้า 102-  
104.



## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการบริหารการศึกษา มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ภิญโญ สาธร ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง "บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน"<sup>1</sup>

สงวน สุทธิเลิศอรุณ กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง "การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา โดยใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม"<sup>2</sup>

ภิญโญ สาธร ได้กล่าวว่า

การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อจะได้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน<sup>3</sup>

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า

การศึกษาหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมที่ตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุม<sup>4</sup>

สรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลหลายคนร่วมมือกันทำให้สมาชิกเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### ขอบข่ายของการบริหารการศึกษา

จากงานวิจัยของ Robert S. Fisk อ้างจาก นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้สรุปหน้าที่ของผู้บริหารได้ 4 ประการ ดังนี้คือ

1. การให้โอกาสทางการศึกษา และปรับปรุงการศึกษาในสถานศึกษาหรือบริการงานวิชาการ
2. บริหารบุคลากรในสถานศึกษา
3. บริหารงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา
4. บริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการ การเงิน และการให้บริการ

Harris ได้กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษามีหน้าที่อยู่ 5 ประการ คือ

1. หน้าที่ทางการนิเทศการศึกษา เป็นงานด้านพัฒนา คือ พัฒนาครู-อาจารย์ในด้านการสอนไปสู่เด็ก หน้าที่ที่เกี่ยวกับการสอนหรือการปฏิบัติงานของครูโดยตรง
2. หน้าที่ทางการสอน เป็นหน้าที่ที่มีผลต่อการเรียนโดยตรง
3. หน้าที่ทางการบริการทั่วไป เช่น การแนะนำกิจกรรมหลักสูตรบริการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งมีผลถึงนักเรียนโดยตรงเช่นกัน

4. หน้าที่ทางด้านธุรการหรือการจัดการ ได้แก่ งานด้านธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ ซึ่งมีหน้าที่นี้มีผลต่อการสอนของครู-อาจารย์ ทางอ้อม

5. หน้าที่ทางด้านบริหารงานทั่วไป เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องประสานงานสัมพันธ์ทุก ๆ ด้านเข้าด้วยกัน<sup>6</sup>

สรุป ขอบเขตในการบริหารการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาของหัวหน้าคณะ , หัวหน้าแผนก มาเป็นกรอบแนวความคิด ซึ่งข้าพเจ้าได้สรุปรวมครั้งนี้อย่างประกอบด้วย

1. การบริหารงานบุคลากร
2. การบริหารงานวิชาการ
3. การบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์

#### 1. การบริหารงานบุคลากร

##### ความหมายของการบริหารบุคลากร

วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระสกุล ได้กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง "การเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การควบคุมดูแลปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการบำรุงรักษา การให้ความปลอดภัย การให้บำเหน็จรางวัล การให้ความเป็นธรรม การให้โอกาสเจริญก้าวหน้า และการบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน"<sup>7</sup>

อุทัย หิรัญโต ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคลากร หมายถึง

การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ในองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การดำเนินการทางวินัย ให้พ้นจากงาน ตลอดจนการจ่ายบำเหน็จ บำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว<sup>๘</sup>

ภิญโญ สารธ ได้อธิบายการบริหารบุคลากร หมายถึง "การใช้คน ให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดภายในเวลาอันสั้นที่สุด และในขณะที่เดียวกันคนทำงานให้ ต่างมีสุข มีความพอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ"<sup>๙</sup>

บรรณสิทธิ์ สลับแสง ได้กล่าวว่า

การบริหารบุคลากร คือ กระบวนการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การปฏิบัติงานจนกระทั่งออกจากงาน เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยการวางแผนนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการจัดอัตรากำลัง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าทำงาน การจัดชั้นตำแหน่งงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การสรรหา หรือการรับสมัคร การสอบไล่ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองให้ปฏิบัติราชการ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ การรักษาสุขภาพ และความปลอดภัย การปกครองบังคับบัญชา การพิจารณาลงโทษทางวินัย การให้พ้นจากงาน การให้รางวัลบำเหน็จบำนาญและสิ่งตอบแทน และวินัยด้านตัวบุคคล<sup>๑๐</sup>

จึงสรุปได้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานหรือการวางแผนจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานในด้านการทำงาน ได้แก่ การเลือกสรรคนเข้าทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจ

### ขอบข่ายของการบริหารบุคลากร

สมพงษ์ เกษมสิน กำหนดขอบข่ายการบริหารบุคลากรไว้ 8 ประการ คือ "การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร การสรรหาบุคลากร การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติการและการพัฒนาเหนือ การปกครองบังคับบัญชา การจัดระเบียบข้อกฏ และการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร"<sup>11</sup>

Beach ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารบุคลากรไว้ 13 ประการ คือ

การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติ การฝึกงาน การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย และการให้ออกจากงาน การแนะนำระเบียบต่าง ๆ ออกใช้ การแจ้งและชี้แจงนโยบาย การเสนอแนะข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจ และการจัดสวัสดิการ"<sup>12</sup>

สำหรับ นพพงษ์ บุญจิตราศุขย์ ได้สรุปขอบข่ายการบริหารบุคลากรไว้ 4 ด้านคือ "การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน"<sup>13</sup>

วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ชีระกุล ได้ระบุขอบข่ายไว้ 4 ประการ คือ "การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้บุคลากรพ้นจากงาน"<sup>14</sup>

ซึ่งตรงกับ ภิญโญ สาธร ได้สรุปไว้ว่า "การบริหารที่กระทำกันอยู่มี 4 ด้านคือ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน"<sup>15</sup>

สำหรับการวิจัยนี้จึงยึดขอบข่ายการบริหารบุคลากรเพียง 3 ประการ คือ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษา และการพัฒนา เป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งจะได้อธิบายถึงสาระสำคัญดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### การให้ได้มาซึ่งบุคลากร

การให้ได้มาซึ่งบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ได้คนดีมาทำงานนับตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก

Pigors and Myers กล่าวถึงขั้นตอนในการให้ได้มาซึ่งบุคลากร 3 ขั้นตอน คือ "การสรรหา (recruitment) การคัดเลือก (selection) และการบรรจุแต่งตั้ง (placement)"<sup>16</sup>

ดาวเรือง รัตน์ ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง พบว่า "ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีบทบาท ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการคัดเลือกการบรรจุ การโอน การย้ายบุคลากรในโรงเรียน และยังพบว่า การบรรจุครูบางคนไม่มีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการ"<sup>17</sup>

### การสรรหาบุคลากร

เมธี บิลันทรานนท์ ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคคลเป็นเพียงกระบวนการเบื้องต้นของการที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งหรือบรรจุเข้าในตำแหน่งเท่านั้น<sup>18</sup>

สำหรับสมพงษ์ เกษมสิน แนะนำว่าวิธีการที่จะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานมาปฏิบัติงานในองค์กรนั้น นับเป็นปัญหาใหญ่และสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นก้าวแรกแห่งการเริ่มต้นในการปฏิบัติงาน หากได้คนมีคุณสมบัติเหมาะสมกับหน้าที่การงานมาปฏิบัติงาน ก็คงจะช่วยให้งานก้าวหน้าไปด้วยดี หากได้บุคลากรที่ไม่เหมาะสมมาบรรจุแต่งตั้ง ก็จะทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานขององค์กรได้ในที่สุด<sup>19</sup>

สำนักงาน ก.พ. ได้กล่าวว่า

การให้ได้มาซึ่งบุคลากรมีวิธีการในการดำเนินการ 2 วิธี คือ วิธีสรรหาบุคคลในองค์กรซึ่งจะให้ผลในการบำรุงส่งเสริมกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อาจจะใช้วิธีเลือกหรือเลื่อนบุคคลที่พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความเหมาะสม ตลอด

จนความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ และในตำแหน่งที่จะเลื่อน  
ขึ้นแต่งตั้ง วิธีที่สองคือ สรรหาบุคคลจากภายนอกองค์การ<sup>20</sup>

นพพงษ์ บุญจิตราศลย์ ได้กล่าวว่า

การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการสรรหาบุคคลภายนอกด้วยการ  
การคัดเลือกบุคคลภายนอกให้ได้เข้ามารับตำแหน่งงาน ซึ่งมี  
กระบวนการดำเนินงานอยู่ 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจแหล่งที่จะ  
ได้มาซึ่งบุคลากร การประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การ  
คัดเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกการค้นหาคandidate จากแหล่งต่าง ๆ ทั้ง  
ภายในและภายนอกหน่วยงาน การบรรจุบุคลากรในหน่วยงานให้  
เหมาะสมกับงาน การประเมินเทศและการติดตามดูผลการทดลอง  
ปฏิบัติงาน<sup>21</sup>

ส่วน วิทยุ สาธาร ได้แบ่งไว้ 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง สอบความรู้ทั่วไป ได้แก่ ความกระฉับกระเฉง  
ว่องไว ความรอบรู้ ความตื่นตัว ความสนใจในทุกเรื่อง การปรับ  
ตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การวางตัว และความพร้อมที่จะต่อสู้  
อุปสรรค ประการที่สอง สอบความสามารถเฉพาะอย่าง ได้แก่  
ความรู้เฉพาะ หรือสิ่งที่ได้เรียนในทางเทคนิคต่าง ๆ เมื่อได้คนที่  
มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างได้แก่ ความรู้ ความสามารถ  
ตามที่ต้องการแล้วก็ตามจำเป็นต้องให้มีการทดลองปฏิบัติราชการซึ่ง  
กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช  
2518 มาตราที่ 46 ว่าผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น  
ข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดให้ทดลอง  
ปฏิบัติราชการในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ฉบับ  
ที่ 3 (พ.ศ. 2518) ซึ่งกำหนดไว้ให้ทดลองปฏิบัติราชการใน  
ตำแหน่งที่บรรจุเป็นเวลา 6 เดือน นับแต่วันเข้าปฏิบัติราชการ<sup>22</sup>

### การคัดเลือก

เมธี บิลันชานนท์ ได้กล่าวว่า "กระบวนการคัดเลือกจึงเป็นกระบวนการลบเพราะมีการคัดเลือกเอาคนออก และคัดเลือกไว้เฉพาะคนที่องค์การต้องการเท่านั้น ต่างกับกระบวนการสรรหาที่พยายามรวบรวมบุคคลที่มีมาสมัครให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งถือเป็นกระบวนการบวก"<sup>23</sup>

สำหรับคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เสนอการเลือกสรรบุคลากรเข้ารับราชการไว้ 2 ประการ คือ "เลือกหาบุคคลที่มีความสามารถที่สุด มาทำงานและสร้างความรู้สึกลงใจและเป็นธรรมแก่ทุกคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง"<sup>24</sup>

สำหรับ อุกฤษ์ หิรัญโต ได้กล่าวถึง การเลือกสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานไว้ว่า

วิชาจิตวิทยาจะช่วยเหลือได้มาก เพราะโดยปกติแล้วคนแต่ละคนจะมีนิสัยใจคอไม่เหมือนกัน ความสามารถก็ไม่เท่ากัน ความสนใจหรือความถนัดชัดเจนต่างกัน การเลือกสรรคนให้เหมาะสมกับงานต้องอาศัยหลักวิชาจิตวิทยาเข้าช่วย เป็นต้นว่าหลักจิตวิทยาของ Alex Rodger จากสถาบันแห่งชาติว่าด้วยจิตวิทยาอุตสาหกรรมของอังกฤษ 7 ประการ ในการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน เรียกว่า Seven-point Plan คือ ให้พิจารณาคุณสมบัติทางร่างกาย ความรู้ เชาวน์ปัญญา ความถนัด ความสนใจ นิสัยใจคอ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลก่อนเกิดจนกระทั่งเติบโต<sup>25</sup>

พินัส หันนาคินท์ ได้กล่าวว่า จุดประสงค์การคัดเลือกบุคคลก็คือความปรารถนาที่จะได้คนที่เหมาะสมกับงานมาทำงานในองค์การของเรา แต่มักจะพบอุปสรรคและขัดจากัดต่าง ๆ เสมอ คือ

1. จุดประสงค์ของโรงเรียนไม่ชัดเจนพอที่จะระบุหน้าที่ของผู้ที่จะมาทำงานในโรงเรียนได้คือ

2. เราไม่มีเครื่องมือที่จะวัดคุณภาพของคนตามที่เรา

ต้องการได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อาจทำให้เราต้องการสอบหรือใช้เครื่องมือในการคัดเลือก โดยที่เขาไม่ต้องใช้เรื่องที่จะสอบนั้นในการทำงานปกติ

4. มีเวลาไม่พอสำหรับดูบุคลิกภาพ ไหวพริบ ตลอดจนคุณสมบัติต่าง ๆ

5. งานบางแขนงไม่มีโอกาสจะเลือกผู้สมัครเข้าทำงานมากนัก การคัดเลือกจึงกระทำในวงจำกัด<sup>26</sup>

### การบรรจุ

ชวลิต ศรีมณี และ พูนศรี เพียรสนอง ได้เสนอแนะว่า "การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เข้าทำงานนับเป็นขั้นตอนขั้นสุดท้ายของขบวนการให้ได้มาซึ่งบุคลากร คือหลังจากมีการทดสอบความรู้ความสามารถแล้ว ซึ่งเป็นขั้นตอนการตัดสินใจว่าผู้ใดในจำนวนที่ผ่านการคัดเลือกสมควรที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน"<sup>27</sup>

สำหรับ เสนาะ ดิยาวัว ได้กล่าวว่า "บุคลากรเข้าทำงานควรรีให้มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนเมื่อผู้บริหารเห็นว่าผู้ที่ได้รับการบรรจุมีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมก็จะแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานต่อไป"<sup>28</sup>

แต่ ถวัลย์ ศิลปกิจ กล่าวว่า "เป็นการทดลองการปฏิบัติงานก่อนการบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้เป็นที่แน่นอนว่าความรู้ความสามารถ ความยากง่ายของงานลักษณะและสภาพของงาน ผลประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนการสัมพันธ์กับบุคลากรอื่น เหมาะสมกับผู้บรรจุใหม่หรือไม่ ทั้งนี้อาจกระทำโดยการติดตามผลงานก็ได้"<sup>29</sup>

### การบำรุงรักษาบุคลากร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้ให้ความหมายของการบำรุงรักษาบุคลากร คือ "ความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้าบุคลากร เพื่อให้เขามีความพอใจกับงานและตำแหน่งของเขาให้เขาได้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดให้เขาเกิดความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน่วยงาน มีความเป็นเจ้าของในหน่วยงานและให้เห็นว่าเขามีความสำคัญในหน่วยงาน"<sup>30</sup>

ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ ได้กล่าวว่า "การบำรุงรักษา คือ การบำรุงรักษาบุคลากรในหน่วยงานให้มีขวัญและกำลังใจ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และพยายามที่จะดำรงไว้ซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิก"<sup>31</sup>

สำหรับ เรื่องศักดิ์ กล่าวสรุป ให้ความเห็น ว่า สิ่งจูงใจที่ดีมี 2 ประเภท คือ

สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เบาเห็นจบงานอายุ และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การยกย่องนับถือ การโอน การย้าย การลา Herzberg ได้ตั้งทฤษฎีการจูงใจมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ เงิน การบังคับบัญชา สถานภาพ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม นโยบาย การบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะงาน การได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้า โอกาสเจริญงอกงาม ความรับผิดชอบ และความสำเร็จของงาน<sup>32</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายว่า

การจัดสวัสดิการเพื่อบำรุงรักษาบุคลากร คือ การบริการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ได้แก่ การบริหารค่าใช้จ่ายตามกฎหมาย เช่น จ่ายเงินทดแทน เงินค่าล่วงเวลา ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพยาบาล ค่าศึกษาบุตร และเบาเห็นจบงานอายุ การบริการห้องสมุด การบริการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ การบริการด้านสันตนาการ และการบริการที่พักอาศัย<sup>33</sup>

จากการศึกษาของ Wiles. พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูรักงานโรงเรียนและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่ 6 ประการ คือ การมีสถานที่ทำงานที่มีความสะดวกสบาย มีความสวยงามและมีชีวิตชีวา การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอต่อความต้องการ การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับหมู่คณะ การมีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน<sup>34</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอสรุปได้ว่า การบำรุงรักษาบุคลากรมีการกระทำในหลาย ๆ วิธี เช่น การจูงใจ การบำรุงขวัญ การจัดสวัสดิการ ก็เพื่อรักษาและเพิ่มพูนสมรรถภาพผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในปฏิบัติงานในหน่วยงานนาน ๆ อยู่อย่างมีความรักดี มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะได้สำรวจปัญหาให้แน่ชัดว่าหน่วยงานหรือองค์การ ได้ปฏิบัติไปแค่ไหนเพียงไร

การพัฒนาบุคลากร

สำหรับ สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า "เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่มีอยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจรักงาน"<sup>35</sup>

Harbison and Myers ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคลากร"<sup>36</sup>

สมาน รังสิโยกฤษณ์ ได้กล่าวว่า

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นขบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน<sup>37</sup>

ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี กล่าวถึง ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานแล้วก็ได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันที เสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย เพราะการศึกษาในโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นความรู้พื้นฐาน มีงานหลายอย่างที่ยัง ไม่มีสอนในโรงเรียน

2. เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ อาจเกิดการเบื่อหน่าย เพราะต้องจำเจกับงานเก่า ๆ จึงจำเป็นต้องหาวิธีการต่าง ๆ ให้บุคคลในองค์กรไม่รู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน เช่น มีการหมุนเวียนตำแหน่ง การฝึกอบรม ให้บุคคลได้มีโอกาสได้พบปะกับบุคคลภายนอก เป็นการเปลี่ยนอิริยาบถชั่วคราว

3. เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานระบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถทำงานได้

4. ผลการปฏิบัติงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากหรือน้อย หรือจะพัฒนาขึ้นก็อยู่ที่เขาจะพัฒนาความสามารถแต่ละคน การฝึกฝนการอบรมให้เขาได้รับความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะมีประโยชน์แก่องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะให้ประโยชน์ในเรื่องต่อไปนี้

4.1 ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การอบรมที่ดีจะทำให้คนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถดี เขาก็จะสามารถทำงานได้ดีขึ้นด้วย

4.2 ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนอบรมแล้ว เขาจะสามารถทำงานได้ดีและถูกต้อง ปัญหาการปฏิบัติงานจะลดลง งานไม่ติดขัดหยุดชะงักเพราะทุกคนเข้าใจดี

4.3 การควบคุมลดลง เพราะผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนอบรมมาอย่างดีแล้ว จะสามารถควบคุมตัวเองได้ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 อุบัติเหตุในการทำงานลดลง โดยปกติอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานจะเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมากกว่าเครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ ฉะนั้นการฝึกฝนอบรมที่ดีจะถือว่าเป็นการช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถทำงานได้ดีขึ้นการเกิดอุบัติเหตุก็จะลดน้อยลงหรืออาจจะไม่มีอีก

5. ถือหลักว่าพัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรขององค์การจึงต้องมีตลอดเวลาที่มีบุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนับตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่พ้นจากงานไป

6. องค์การมีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่

7. การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนรูปหนึ่ง เพื่อหวังผลในระยะยาว ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นภาระที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การมากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับองค์การ

8. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีขึ้น กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนอบรมจนมีความสามารถดี ทำงานได้ถูกต้อง เขาก็ย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความอึดอัดใจและ ไม่นั่งใจ

9. ในราชการไทยเรา หน่วยงานไม่สามารถจะสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้เอง บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในหน่วยงานได้ นั้นจะมีส่วนราชการระดับสูงเป็นผู้สรรหาส่งมาให้ บุคคลที่ได้รับมาจึงอาจจะต้องเพิ่มความรู้ความสามารถบางประการให้ ซึ่งจะสามารถทำงานในหน่วยงานได้ดีด้วย<sup>38</sup>

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่จะมุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. การบริหารงานวิชาการ

### ความหมายและแนวความคิด

จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์ ได้กล่าวว่า "งานวิชาการ หมายถึง ความพยายามทั้งหมดที่ผู้บริหารและคณะครู ช่วยกันปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและตรงเป้าหมายมากที่สุด"<sup>39</sup>

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง "การดำเนินงานทุกชนิดเพื่อจะส่งเสริม พัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครูหรือนักเรียนก็ตาม"<sup>40</sup>

เอกวิทย์ ณ ถลาง ได้กล่าวไว้ว่า

งานวิชาการนั้นควรจะรวมการฝึกอบรมครูประจำการ การจัดชั้นเรียน การวัดผลการศึกษา การค้นคว้าวิจัย การทำและใช้คู่มือครู การสาธิตแบบอย่าง และวิธีอันพึงประสงค์ การเผยแพร่ความรู้ การปรับปรุงด้านการเรียนการสอน การประเมินมาตรฐานการศึกษา และการนำเอาผลการประเมินนั้นมาใช้ปรับปรุงสถานศึกษา ให้ก้าวหน้า การควบคุมดูแลเกี่ยวกับหลักการสอน เครื่องใช้ในการเรียนการสอน การดำเนินงานทางวิชาการที่กระทรวงหรือกรมมอบหมายรวมถึงการตรวจเยี่ยมและนิเทศ<sup>41</sup>

สำหรับ ภิญโญ สาธร ได้กล่าวว่า "การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด"<sup>42</sup>

Robert S. Fish (อ้างจาก สุขใจ ไสสุก) ได้ให้ความคิดเห็นว่า "วิชาการเป็นความรับผิดชอบของสถานศึกษา ตั้งแต่การบ่งถึงปรัชญาและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ของชุมชนเป็นพื้นฐาน รวมถึงการประเมินผลโปรแกรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ"<sup>43</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุป การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ที่บุคคลร่วมกันอันจะทำให้การใช้หลักสูตรและการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

#### ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

อภิรักษ์ ณ นคร ได้ให้ทรรศนะว่า "การบริหารวิชาการมีความสำคัญมากที่สุด ผู้บริหารทุกคนควรรับผิดชอบวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาคือการให้บริการทางวิชาการ ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครู ให้คำแนะนำ ประสานงาน ให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการสอน"<sup>44</sup>

สำหรับ อภิรมย์ ณ นคร ได้กล่าวว่า

การบริหารวิชาการมีความสำคัญมากที่สุด อาจารย์ใหญ่ทุกคน ควรรับผิดชอบงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียน คือ การให้บริการทางวิชาการ อาจารย์ใหญ่มีหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำ และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการสอน<sup>45</sup>

ดาวเรือง รัตน์ิน กล่าวว่า

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่งของการบริหารการศึกษาทุกระดับ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลผลการสอน อุปกรณ์ ตารางสอน แบบเรียน ห้องสมุด การวัดผลการศึกษาและการสอนต่าง ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ งานวิชาการจะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของหน่วยงานนั้น ๆ ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญเอาใจใส่งานวิชาการเป็นพิเศษ และถือว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนในสถานศึกษา<sup>46</sup>

สุธีร ทานตวนิช ให้ความเห็นว่า

การบริหารวิชาการนับว่าเป็นงานหลักของโรงเรียน เพราะวัตถุประสงค์ที่ตั้งโรงเรียนขึ้นมาเพื่อเป็นแหล่งที่ให้ความรู้แก่ผู้เรียน ดังนั้นจุดประสงค์ของการบริหารงานวิชาการที่สำคัญที่สุดก็คือ ทำให้การดำเนินงานวิชาการเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารงานวิชาการด้วยความพยายามปรับปรุงงานด้านนี้ให้ดีขึ้น และให้เหมาะสมกับความต้องการของหลายฝ่ายอยู่เสมอ<sup>47</sup>

พนัส หันนาคินทร์ ได้กล่าวว่า "งานหลักในการบริหารสถานศึกษาน่าจะเป็นงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน หรืองานวิชาการนั่นเอง ส่วนงานอื่นควรเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปด้วยดีเท่านั้น"<sup>48</sup>

#### ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

สุธีระ ทานตวนิช ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ คือ

1. งานเกี่ยวกับหลักสูตร
2. งานเกี่ยวกับประมวลการสอน
3. งานเกี่ยวกับการทำโครงการสอนเฉพาะ โรงเรียน
4. แผนการสอนวิชาต่าง ๆ
5. การจัดทำคู่มือครู
6. การพิจารณาแบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ
7. การทำตารางสอน
8. การจัดแบ่งกลุ่มนักเรียน
9. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
10. การจัดครูเข้าสอน
11. การพัฒนาการสอน
12. การจัดทำอุปกรณ์การสอน
13. การจัดและประเมินผลการเรียนการสอน
14. การนิเทศการสอน<sup>49</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ได้ระบุ  
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ คือ

1. คณะวิชาแบ่งออกเป็นแผนกวิชา
2. งานหลักสูตรพิเศษ
3. งานหลักสูตรการสอน
4. งานสื่อการเรียนการสอน
5. งานวัดผลและประเมินผล
6. งานห้องสมุด<sup>50</sup>

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กำหนดขอบข่ายงานวิชาการที่สำคัญ  
ไว้ดังนี้คือ

1. งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัด  
แบ่งกลุ่มนักเรียน การจัดทำรายสอน การกำหนดแบบเรียน และการใช้  
เทคโนโลยีทางการศึกษา
2. งานด้านปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ การนิเทศ และการ  
พัฒนาบุคลากรประจำการ
3. งานด้านวัดและประเมินผล<sup>51</sup>

วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารการ  
ศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร และการปรับปรุงงานด้านวิชาการว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดหมาย  
เป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะ ได้ใช้เป็นแนวทางการจัดการ  
เรียนการสอน การจะทำได้เช่นนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ 4  
ประการ คือ

- 1.1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของนักเรียนกับ  
จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- 1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายที่เหมาะสมสำหรับสถาน  
ศึกษา โดยเฉพาะ

- 1.3 จัดหน่วยงานการสอนเพื่อให้สามารถดำเนินการตาม  
เป้าหมายที่วางไว้

- 1.4 ประสานเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานต่าง ๆ

ภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับผิดชอบการวางตัวบุคลากร คือ
  - 2.1 กำหนดลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งหน้าที่
  - 2.2 สรรหาและเลือกบุคลากร
  - 2.3 กำหนดตัวผู้สอนหรือ เปลี่ยนแปลงตัวผู้สอน
  - 2.4 พิจารณาให้คุณให้โทษแก่บุคลากร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาและสถานที่คือ
  - 3.1 จัดประเมินความต้องการด้านเวลาและสถานที่ สำหรับการสอนที่เปลี่ยนแปลงจากเดิม
  - 3.2 จัดสรรเวลาและสถานที่ให้กับกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ
  - 3.3 จัดกลุ่มนักเรียนเพื่อประโยชน์ของการสอน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบในการจัดหาและใช้วัสดุอุปกรณ์คือ
  - 4.1 จัดประเมินความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์
  - 4.2 จัดสรรวัสดุอุปกรณ์
  - 4.3 ประสานงานการใช้วัสดุอุปกรณ์
  - 4.4 ควบคุมการเลือกสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น
5. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับผิดชอบการบริการส่งเสริมการเรียนการสอน
  - 5.1 จัดประเมินความต้องการด้านบริการสนับสนุนการสอน
  - 5.2 ประสานงานด้านบริการการส่งเสริมการสอน
6. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับผิดชอบการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน คือ
  - 6.1 ติดต่อสื่อสารกับชุมชนเพื่อทราบความต้องการของชุมชน
  - 6.2 อธิบายนโยบายการศึกษาและรายงานปัญหา และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนแก่ชุมชน
  - 6.3 จัดระบบการรายงานการศึกษาของนักเรียนแก่ผู้ปกครอง
  - 6.4 สื่อความต้องการของชุมชนต่อครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการจัดอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนคือ

7.1 จัดให้มีการอบรมครู-อาจารย์

7.2 แนะนำการเข้ารับการอบรมแก่ครูในกรณีที่จะส่งครูไปรับการอบรมภายนอกสถานศึกษา

7.3 จัดอบรมครูโดยเป็นผู้ทำเสียเอง

7.4 จัดและประสานงานฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7.5 ฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถดำเนินการฝึกอบรม

7.6 ประเมินผลการฝึกอบรม

8. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของสถานศึกษา ประเมินผลของกระบวนการและผลผลิตของสถานศึกษาด้วยการ

8.1 เก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของครู

8.2 เก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ผลของ

นักเรียน<sup>5 2</sup>

หงษ์ชัย สุวัฒน์เมฆินทร์ ได้เห็นว่า "การบริหารงานวิชาการควรประกอบด้วย หลักการ จุดหมาย โครงสร้างและหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร ระบบการเรียนการสอน การนิเทศและการประเมินผลทางวิชาการ"<sup>5 3</sup>

เมื่อเราพิจารณาประมวลความคิดหลายแนวทางดังกล่าว พอจะสรุปขอบเขตการบริหารงานวิชาการ ได้เพียง 3 ด้านคือ

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การวางแผนและดำเนินการเรียนการสอน
3. การวัดและประเมินผล

งานด้านพัฒนาหลักสูตร

Saylor and Alexander ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า

หลักสูตร หมายถึง บรรดาความพยายามทั้งหมดของโรงเรียน ในการที่จะก่อให้เกิดผลของการเรียนทั้งปวงรารณาทั้งในสถานการณ์ ภายในและภายนอกโรงเรียน<sup>5 4</sup>

Good อธิบายความหมายของหลักสูตรว่า มี 3 ประการคือ

1. หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพื่อจบชั้นหรือรับประกาศนียบัตร ในหมวดวิชาหรือสาขาวิชาใดสาขาหนึ่ง เช่น หลักสูตรสังคม เป็นต้น
2. หลักสูตร คือ โปรแกรมการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดขึ้นให้ผู้เรียนได้เรียนเพื่อรับประกาศนียบัตรต่าง ๆ
3. หลักสูตร คือ กลุ่มของวิชาหรือประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนภายใต้การแนะนำของสถานศึกษา<sup>5</sup>

#### การนำหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงไปใช้

Chandra ได้กล่าวว่า "การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การทดลองใช้เนื้อหาวิชา วิธีสอน เทคนิคในการประเมินผล การใช้อุปกรณ์การสอน แบบเรียน และทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน"<sup>6</sup>

สมิทร คุณานุกร ได้กล่าวถึงกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้มี 3 ประการ ได้แก่ การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน การจัดปัจจัยและสภาพต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและการสอน

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน หมายถึง การตีความหมาย และการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรไว้ก่อนทำการสอน รายละเอียดเหล่านี้จะออกมาในรูปเอกสาร หลักสูตรที่เรียกว่าแผนการสอนนั่นเอง
2. การจัดปัจจัยและสภาพต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งมีส่วนที่จะส่งเสริมหรือสกัดกั้นการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรได้อย่างมาก ปัจจัยและสถานการณ์เหล่านี้ได้แก่ สถานที่ใช้สอน วัสดุงาน สื่อการเรียน บริการห้องสมุด การจัดแผนการเรียนและการจัดครูเข้าสอน
3. การสอนของครูเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด ครูเป็นตัวจักรที่สำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรจะดีต้องอาศัยการสอนที่ดีประกอบกัน<sup>7</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมวิชาการ ได้ให้ข้อเสนอแนะหลักสูตรมีข้อที่ต้องพิจารณา 8 ข้อ  
คือ

1. ความหมายของ "หลักสูตร" ครอบคลุมเนื้อหาสาระดังนี้  
ความหมายของหลักสูตร แผนการศึกษาชาติ และองค์ประกอบของ  
หลักสูตร
2. การใช้หลักสูตร ต้องยึดองค์ประกอบของหลักสูตรเป็นหลัก
3. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา ผู้สอนต้อง  
ดำเนินการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุด  
ประสงค์ และสามารถพัฒนาความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อชีวิต  
ผู้เรียน
4. การใช้หลักสูตร มิได้จำกัดว่าความรู้ประสบการณ์นั้นจะ  
ต้องอยู่แค่ในห้องเรียนเท่านั้น
5. ความสำเร็จของการใช้หลักสูตรขึ้นอยู่กับกระบวนการ  
เรียนการสอนของครู
6. การประเมินผลเป็นระยะ ๆ จะช่วยแก้ไขปรับปรุงการ  
เรียนการสอน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้อันเป็นพื้นฐานต่อเนื้ออย่าง  
มั่นคงและถูกต้อง
7. ผู้บริหารต้องหาวิธีการให้ครูสนใจนักเรียนมากขึ้น
8. การจัดการเรียนการสอน การจัดแผนการเรียน การใช้  
แหล่งวิชาการ สถานประกอบการอิสระ หรือการฝึกหัดอาชีพกับผู้  
ปกครอง<sup>5 8</sup>

วิชัย วงษ์ใหญ่ ได้อธิบายว่า แม้ว่าหลักสูตรจะพัฒนาขึ้นมาอย่างดี  
เลิศเพียงใด ถ้าขาดการวางแผนการใช้หลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร  
แล้ว ก็ยากที่จะดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมี  
บทบาทเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ดังนี้

1. การวางแผนเพื่อใช้หลักสูตร
2. การเตรียมจัดอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การจัดครูเข้าสอน
4. การจัดตารางสอน
5. การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน
6. การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรให้กับผู้ปกครอง
7. การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่
8. การจัดโครงการประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตร<sup>59</sup>

#### การวางแผนและดำเนินการเรียนการสอน

บรรจง ชูสกุลชาติ ได้กล่าวถึงทิศทางของกระบวนการเรียนการสอนในการให้การศึกษาเพื่ออาชีพว่า

ให้ครู-อาจารย์ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน จากการเรียนรู้อย่างเดียวมาเป็นการเรียนด้วยการกระทำจนเกิดทักษะ และกิจนิสัยที่มั่นคง ปรับการเรียนการสอนจากการจดจำตามตำรา มาเป็นการเรียนการจัดการ มุ่งการเรียนการสอนให้มีทักษะในการสร้างและการผลิต ตลอดจนการให้บริการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม<sup>60</sup>

มานิดา อุษชิน เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูวิชาชีพไว้ดังนี้

1. ครูต้องมีแนวทางในการสอนวิชาชีพ ที่มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถภาพที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานของกิจกรรมสอนได้
2. ครูต้องใช้วิธีการสอนที่สามารถให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือเกิดการเรียนรู้ หรือเกิดประสบการณ์ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ หรือจุดประสงค์ของการทำงานนั้น
3. ครูต้องสอนแต่สิ่งจำเป็นตามลำดับของการจัดสภาพการณ์ในการสอนที่จำเป็นแก่การเรียนรู้ โดยมีการวางแผนการสอนหรือโครงการสอนไว้อย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ครูต้องรู้จักใช้กลวิธีจะเร้าให้ผู้เรียนสนใจเรียน โดยสร้างสภาพการสอนที่ใช้วิธีจัดสภาพภายนอก และสภาพภายในให้สอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความรู้หรือทักษะวิชาชีพนั้น

นอกจากนี้ มานิดา อชชิน ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการสอนวิชาชีพเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการสอนวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรว่าจะประกอบด้วย 4 "M" คือ

1. Mind หมายถึง การสอนวิชาชีพนั้น ผู้บริหารการศึกษา กิติ ผู้สอนกิติ จะต้องทุ่มเทกำลังใจ อุทิศเวลา ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย มีความพร้อมทุกด้านต้องการกระตือรือร้น คิดสร้างสรรค์ และริเริ่มต้นตัวอย่างเสมอ จัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามโปรแกรมการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ โดยมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญา จิตวิทยา และวิธีการสอนอย่างแท้จริง

2. Machine หมายถึง การสอนวิชาชีพจำเป็นต้องมีเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักร อุปกรณ์ช่วยสอนครบถ้วนอย่างพร้อมเพียงจริง ๆ การสอนวิชาชีพจะใช้สอดคล้องกับกระดานดำนั้นย่อมไม่ได้ผลดี

3. Materials หมายถึง การสอนวิชาชีพนั้นจำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติ จะต้องใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีมาตรฐานและจำนวนเพียงพอ จึงจะช่วยให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้พอดี

4. Money หมายถึง การสอนวิชาชีพนั้นจะต้องใช้เงินเป็นปัจจัยในการดำเนินการเพื่อจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุฝึกต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ และจะต้องหาทางให้มีการเกิดรายได้ เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนในการสอนอีกด้วย การสอนวิชาชีพนั้นจะต้องใช้เงินลงทุน<sup>61</sup>

สำหรับ ชงชัย สุวัฒน์เมจิษฐ์ ได้ให้ความเห็นว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งนั้น จำเป็นต้องเริ่มจากการพิจารณาถึงจุดหมาย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ในแผนการสอนว่ามีจุดหมายหรือจุดประสงค์ที่สำคัญอย่างไร ผู้สอนในฐานะเป็นผู้จัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนควรจะได้พิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่เห็นว่าจะก่อให้เกิดความรู้หรือประสบการณ์และสามารถทำให้บรรลุจุดหมายหรือจุดประสงค์นั้นได้ง่ายที่สุด เร็วที่สุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่ายมากที่สุด<sup>62</sup>

บุญญศักดิ์ โจจงกิจ ให้ความเห็นว่า

ในการสอนวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมจะสอนเน้นหนักแต่ทางทฤษฎีอย่างเดียวหาได้ไม่ ทางที่ถูกรับการเรียนการสอนที่ดีควรจะได้มีอุปกรณ์ช่วยสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพไว้ใช้ เพื่อผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนจำเป็นต้องใช้การศึกษาและวิจัย โดยการนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาช่วยจัดตั้งเป็นศูนย์หรือหน่วยงานผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นมาใช้ และควรใช้อุปกรณ์ราคาถูกลง<sup>63</sup>

พนัส หันนาคินทร์ ให้ความเห็นว่า การสอนซ่อมเสริมมีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้สำหรับผู้ที่เรียนช้า และได้เห็นว่าห้องสมุดเป็นบริการทางวิชาการที่ควรจัดขึ้นในโรงเรียนอีกประการ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้ห้องสมุดอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมการศึกษาด้วยตนเอง<sup>64</sup>

#### การวัดประเมินผล

พนัส หันนาคินทร์ จึงได้ระบุบทบาทในการดำเนินนโยบายการวัดผลการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายโดยทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผลคือ
  - 1.1 ประเภทของข้อสอบที่จะใช้หรือเครื่องมืออื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ หรือการเขียนตอบ
  - 1.2 ระยะเวลาที่จะใช้ในการสอบปีหนึ่งกี่ครั้ง เก็บคะแนนหรือไม่ และจะเก็บคะแนนเมื่อไร
  - 1.3 มาตรฐานอันพึงยึดถือในการสอนหรือการวัดผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 1.4 การเตรียมแบบสำหรับรายงานผลการสอบให้

ผู้ปกครองและนักศึกษาทราบ

2. การจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสอน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด กระจายไข กระจายโรเนียว ตลอดจนจัดเจ้าหน้าที่เพื่อการนั้น

3. การส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการวัดผลเพิ่มขึ้น ทั้งเทคนิคการออกข้อสอบการให้คะแนน การประเมินผลข้อสอบ ตลอดจนการรายงานผลการสอบ เรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมากถ้าตัวข้อสอบไม่ดีแล้ว การวัดผลทั้งหลายก็คลาดเคลื่อนหมด

4. การจัดตารางสอบ กำหนดครูผู้คุมสอบ เวลาที่ใช้ในการสอบ

5. การจัดห้องสอบ ที่นั่ง การสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมแก่การสอบ

6. การให้ครูได้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นแนวเดียวกัน

7. การประเมินผล ผู้บริหารควรจะได้ทำการประเมินผลการสอบที่ได้ผ่านไปแล้วเพื่อหาทางแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือหากมีแนวความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นจะได้บันทึกไว้สำหรับลงจัดทำต่อไป<sup>65</sup>

สมศักดิ์ สุหรัยภิมหันต์ ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2527 ประเภทช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 พบว่า การบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน มีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการสอน ด้านหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านแล้ว ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบหลักสูตร พบว่า การจัดอาจารย์เข้าสอนวิชาต่าง ๆ คำนึงถึงความรู้ความสามารถให้เหมาะกับวิชาที่สอน มีการปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อันดับสุดท้าย คือ การจัดให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลหลักสูตร บวส.2527 ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านนี้ว่า ควรส่งเสริมให้มีการติดตามและประเมินผลในรูปของคณะกรรมการ ตลอดจนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการเลือกวิชาเสรี จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรอยู่เสมอ

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า ข้อที่ปฏิบัติในอันดับแรกคือ ส่งเสริมการเรียนการสอนให้เป็นกระบวนการที่ครบวงจรและข้อที่ปฏิบัติสุดท้ายคือ จัดอบรมให้ครูอาจารย์รู้จักวิธีการใช้อุปกรณ์การสอนและสื่อการสอนที่ทันสมัย โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้หรือส่งครูอาจารย์ไปศึกษาดูงาน ตามสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีเครื่องมือใหม่ ๆ และทันสมัย

ด้านกรณีพิเศษและการพัฒนาบุคลากรทางการสอน พบว่า

ข้อปฏิบัติเป็นอันดับแรก คือ ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพิ่มเติมตามสาขาวิชาที่สอนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้อที่ปฏิบัติเป็นอันดับสุดท้าย คือจัดอบรมสัมมนา เพื่อให้อาจารย์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร บวส.2527 ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรให้มีการประชุมสัมมนาระหว่างอาจารย์ ศึกษานิเทศก์ และสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน พบว่า มีการติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการเป็นอันดับแรก แต่มีการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งธนาคารข้อสอบภายในอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรดำเนินการบริหารให้ได้ตามจุดมุ่งหมาย โดยการจัดตั้งธนาคารข้อสอบขึ้นในวิทยาลัยทุกแห่ง จัดหาสถานที่ให้เป็นสัดส่วน<sup>66</sup>

บทสรุป ทศพล ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนคติของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานด้านวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ พบว่า อาจารย์โดยส่วนรวมมีปัญหาด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนมากที่สุดและได้เสนอแนะไว้ว่า กรมอาชีวศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคควรดำเนินการในด้านนี้ให้มากขึ้น โดยการจัดหาเครื่องจักร เครื่องมือที่ทันสมัย

วัสดุฝึกงาน จำนวนครู-อาจารย์ให้เพียงพอ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของ อาจารย์และนักศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับความคิดเห็นของนักศึกษา โดยส่วนรวมมีปัญหาด้านการวัดผลและประเมินผลมากที่สุด พร้อมทั้งเสนอแนะว่า ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเกณฑ์ในการวัดผลแต่ละครั้ง กรมอาชีวศึกษา และผู้บริหารระดับสูงควร ได้มีการศึกษาข้อมูลโดยละเอียด ควรจัดโครงการอบรมสัมมนาให้ครู-อาจารย์ เข้าใจถึงวิธีการที่ถูกต้อง อันจะเป็นแนวทางช่วยลด ปัญหาด้านการวัดผลและประเมินผลสำหรับนักศึกษา ได้ด้วย และจากการศึกษา ทรรศนะของความต้องการพบว่า อาจารย์และนักศึกษา โดยส่วนรวมมีความ ต้องการด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนมากกว่าด้านอื่น และเสนอแนะ ว่าผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้อง ควรริบดำเนิงานด้านนี้ เพราะเครื่องจักร สำคัญที่ทำให้ให้นักศึกษามีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน<sup>67</sup>

Chales Owen William ได้ศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของ ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า

ครูใหญ่ส่วนมากใช้เวลาในการประเมินผลและปรับปรุงการสอน ไว้กับหัวหน้าสายวิชา และเชื่อตามรายงานที่หัวหน้าสาขาวิชา เสนอ มา การเยี่ยมห้องเรียนของครูใหญ่มีจำกัดและใช้เวลาน้อย ยิ่ง โรงเรียนใหญ่เท่าไร เวลาที่ครูใหญ่มีให้แก่โครงการปรับปรุงการ สอนของครูยิ่งน้อย ส่วนมากครูใหญ่มักจะให้คำแนะนำมากกว่าจัดให้ มีการอบรม ครูใหญ่ทุกคนพยายามพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานและ ท้าความเข้าใจในความรู้ทางการศึกษาใหม่ ๆ อยู่เสมอ ครูและ นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ครูมองครูใหญ่ว่า เป็นผู้ที่อาจจะช่วยแก้ปัญหาให้ได้ และยอมรับว่า ครูใหญ่มีหน้าที่จะต้องประเมินครูด้วย การสังเกตการสอน การใช้ แบบทดสอบ การประชุมปรึกษาหารือ และครูยอมรับว่าครูใหญ่ จำเป็นต้องใช้หัวหน้าสายวิชาร่วมในกระบวนการประเมินผล<sup>68</sup>

สุภาณี เตชะดำรงสิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเกณฑ์ประเมิน โรงเรียนอาชีวศึกษา แผนกพัฒนศึกษา ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพที่ดีของโรงเรียน 5 ด้าน คือ ด้านโปรแกรมการศึกษา อาคารสถานที่และอุปกรณ์ โปรแกรมการจัดกิจกรรมนักเรียน ด้านสวัสดิการและบริการ และด้านการบริหาร โดยทำการวิจัยกับกลุ่ม โรงเรียนพัฒนศึกษาของเอกชน 27 แห่ง พบว่า

โรงเรียนมีคุณภาพสูงกว่าปกติ 10 แห่ง เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐบาล 5 แห่ง เอกชน 5 แห่ง โรงเรียนที่มีคุณภาพปกติมี 12 แห่ง เป็นโรงเรียนเอกชนทั้งหมด และโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำกว่าปกติ 10 แห่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนทั้งหมดเช่นเดียวกัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า เอกชนที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษานั้น ส่วนใหญ่จะจัดให้มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ปกติและต่ำกว่า<sup>69</sup>

อมรชัย ตันติเมธ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานของ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครและติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ระดับอาชีวศึกษา พบว่า

คุณวุฒิของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาหรือเทียบเท่ามากที่สุดร้อยละ 57.89 และมีวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 31.58 วุฒิสุงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 10.53 ส่วนครูผู้สอนมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คือ ร้อยละ 36.79 และมีวุฒิที่รองลงไปคือ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 35.73 แต่ยังมีครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญาอยู่อีกถึงร้อยละ 12.48 ซึ่งนับว่าครูดังกล่าวมีวุฒิที่ไม่เหมาะสมกับการสอนในระดับอาชีวศึกษา แต่สรุปว่าวุฒิของครูสอนส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ และจะเห็นว่า โรงเรียนก็ให้ความสำคัญในเรื่องครูผู้สอนพอสมควร เพราะครูมีวุฒิสุงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนร้อยละ 2.97 นับว่าอย่างน้อย แต่ดีกว่า ไม่มีเลยเกี่ยวกับแนวนั้นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีคุณภาพพอสมควร และได้มีความเห็นเพิ่มเติมว่าการติดตามผลนักเรียนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการติดตามผลนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่จบการศึกษา จากผลการวิจัยการติดตามผล โรงเรียนเอกชน  
ระดับอาชีวศึกษา จำนวน 19 แห่งนั้น ปรากฏว่ามีโรงเรียนที่  
ติดตามผลนักเรียนที่จบการศึกษาเพียง 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ  
10.52 เท่านั้น<sup>70</sup>

สุวัฒน์ สิทธิหล้า ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของ  
วิทยาลัยพณิชยการ พบว่า

กระบวนการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพณิชยการ จะ  
ประกอบไปด้วยการบริหารบุคลากรด้านหลักสูตรและเอกสารการใช้  
หลักสูตร ด้านวิธีสอนและตารางสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้าน  
วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และห้องสมุด ด้านวัดผลและประเมิน  
ผลการเรียนการสอน ด้านการใช้ทรัพยากรและแหล่งวิชาในท้องถิ่น  
และการให้บริการทางด้านวิชาการ และสุดท้ายการวางแผน  
ปรับปรุงงานวิชาการของวิทยาลัย ทั้งผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ  
ฝ่ายวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาในการ  
บริหารงานและการปฏิบัติงานด้านวิชาการ คือ งบประมาณในการ  
บริหารงานวิชาการไม่เพียงพอ ขาดนักวิชาการและการวางแผนที่ดี  
ในการปรับปรุงงานวิชาการ<sup>71</sup>

ชวนชม คำหอม ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการ ระดับ  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร  
พบว่า การบริการงานวิชาการด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร การ  
วัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนสถานศึกษาปฏิบัติมากและมีปัญหาน้อย  
ส่วนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการนิเทศ และพัฒนาบุคลากร  
ทางการสอนสถานศึกษาปฏิบัติน้อยและมีปัญหาน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งสี่ด้าน พบว่า สภาพการปฏิบัติงานด้านวิชา  
การ สถานศึกษาได้มีการปฏิบัติถูกต้อง ตามระเบียบว่าด้วยการวัดผลและ  
ประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2522 มากกว่าการ  
ปฏิบัติในเรื่องอื่น ๆ และมีศึกษานิเทศก์หรือเจ้าหน้าที่จากสำนักงานคณะ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรรมการศึกษาเอกชน เข้ามาช่วยเหลือครูและสถานศึกษาในด้านวิชาการน้อยกว่าปฏิบัติในเรื่องอื่น ๆ

ปัญหาการบริหารงานวิชาการเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งสี่ด้าน พบว่า การจัดหาเอกสาร ตำราเรียน หรือแหล่งวิชาที่จะให้ครูได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ และมีปัญหาเรื่องการจัดประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการวัดและประเมินผลน้อยกว่าปัญหาในเรื่องอื่น ๆ<sup>72</sup>

รายงานการติดตามผลการพัฒนาการศึกษา กองนโยบายแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการจัดการอาชีวศึกษา ประมาณร้อยละ 630 ขาดชิ้นส่วนหรือชำรุดเสียหายและล้าสมัย ไม่เพียงพอและไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนนักศึกษา ควรมีการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานเครื่องมือ เครื่องใช้ในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานและเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณ ในแต่ละสถานศึกษาให้ทัดเทียมกันในด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและการฝึกอบรมพบว่า คุณภาพของครูอาชีวศึกษา ไม่ดีเท่าที่ควร ครูขาดประสบการณ์ตรง ขาดทักษะวิชาชีพและความชำนาญเฉพาะทาง อีกทั้งยังพบว่าขาดระบบการนิเทศและการควบคุมมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ โดยเสนอแนะไว้ว่าควรจัดระบบการบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการนิเทศ การควบคุมมาตรฐานการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ปรับปรุงคุณภาพครู-อาจารย์ด้านอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางการสอนโดยการฝึกอบรมทั้งก่อนประจำการ ระหว่างประจำการ และก่อนเข้ารับตำแหน่งที่ลงชั้น<sup>73</sup>

เรวัตร์ อาจฤทธิรงค์ ท้าการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) พบว่า

ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ได้ให้ความเห็นว่า สภาพปัจจุบันของปฏิบัติการไม่เหมาะสมเท่าที่ควร มีการใช้ห้องปฏิบัติการสอนภาคทฤษฎีด้วยและมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น และส่วนใหญ่ยังใช้การได้ดีแต่มีบางอย่าง

## ชารุค สัตว์ส่วนระหว่างเครื่องมือและอุปกรณ์กับจำนวนนักศึกษาไม่ เหมาะสมกัน เพราะเครื่องมือและอุปกรณ์มีน้อย<sup>74</sup>

มาลี วิชชกุล ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการปฏิบัติจริงในระดับน้อย ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ เห็นว่าขาดแคลนงบประมาณ ขาดกำลังคน ไม่มีเวลา ขาดวัสดุอุปกรณ์<sup>75</sup>

### 3. การบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์

#### ความหมายและประโยชน์ของการบริหารงานพัสดุ

การบริหารพัสดุ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องใช้ขบวนการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรบุคคล และพัสดุให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุชาติ เขียรไชย และคณะ ได้กล่าวว่า "การบริหารพัสดุ คือ การดูแลและจัดการเกี่ยวกับวัสดุต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ในคลังและวัสดุที่อยู่ในกิจการนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด กล่าวคือ ให้มีความคล่องตัวและลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันเกิดจากการจัดการ เก็บรักษา และเคลื่อนย้ายวัสดุนั้น ๆ เพื่อนำไปใช้หรือขายให้กับผู้ต้องการ"<sup>76</sup>

มัลลี เวชชาชีวะ กล่าวว่า การบริหารพัสดุ "เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการการจัดส่งวัตถุดิบ พัสดุ ครุภัณฑ์ที่อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีมนุษย์จะพึงต้องการไปให้โรงงาน เพื่อผลิตออกเป็นสินค้าหรือของสำเร็จรูปแล้วส่งออกไปให้ตลาดและผู้ใช้อย่างถูกต้องและทันเวลา จนถึงการจัดจำหน่ายของเหลือออกจากระบบ"<sup>77</sup>

ปรีชา จาปรัตน์ และ ไพศาล ชัยมงคล กล่าวว่า "การบริหารพัสดุ หมายถึง การนำเอาวิทยาการหรือศิลปะในการบริหารมาใช้ในการจัดหาพัสดุ เพื่อสนับสนุนและสนองความต้องการในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือโครงการให้ดำเนินไปได้ตามเป้าหมาย"<sup>78</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญญา สุพรรณพิทักษ์ ได้กล่าวว่า

ในการบริหารวัสดุฝึกในสถานศึกษาซึ่งครอบคลุมการบริหารวัสดุฝึกสำหรับการเรียนการสอน ซึ่งการบริหารวัสดุฝึกในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารอย่างมาก โดยเฉพาะการเรียนของนักศึกษาและการสอนของครูผู้สอนในปัจจุบัน บทบาทการบริหารวัสดุฝึกได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ทุกส่วนราชการมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่พัสดุกันมาก ซึ่งในวงการบริหารวัสดุฝึกถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการเรียนการสอนทำให้เกิดความต้องการในการจัดซื้อวัสดุ ที่มีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะได้ถูกต้องยิ่งขึ้น หากการบริหารวัสดุไม่ดีพอก็จะทำให้เกิดผลเสียหายต่อการเรียนการสอนอย่างมากวัสดุอาจไม่เพียงพอแก่นักเรียน ครูผู้สอนมีแต่รูปภาพ ไม่มีเครื่องมือสำหรับฝึกงานจริง ในทางตรงข้ามหากมีวัสดุเกินความจำเป็นก็ไม่เกิดประโยชน์เช่นเดียวกันบางครั้งอาจดูว่าพุ่มเพื่อยเกินไป ดังนั้น การบริหารวัสดุฝึกจึงมีความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษา เพราะงานวิชาการจะต้องอาศัยงานพัสดุในการเรียนการสอน มิใช่จะใช้เพียงโต๊ะเก้าอี้ และชอล์กกับกระดานดำ เท่านั้น ปัจจุบันได้นำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนาการศึกษา<sup>79</sup>

จึงสรุปได้ว่า การบริหารวัสดุฝึก คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ตามโครงการที่วางไว้ เพื่อให้มีวัสดุเพียงพอใช้ ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารพัสดุ

มัลลี เวชชาชีวะ กล่าวว่า

การบริหารพัสดุเริ่มต้นด้วยการมีโครงการว่าจะทำอะไรแล้วจึงกำหนดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานตามโครงการนั้น เมื่อได้รับอนุมัติแล้วก็เริ่มจัดหาพัสดุเพื่อได้พัสดุนั้นมาแล้วก็อาจนำมาเก็บรักษาไว้ที่คลังเพื่อรอการส่งจ่ายหรืออาจจะจ่ายให้หน่วยปฏิบัติงานเลยทันทีก็ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมต้องมีการบำรุงรักษาและซ่อมแซมอยู่เสมอ จนกว่าจะเห็นว่าใช้การไม่ได้แล้วหรือเป็นพัสดุที่ล้าสมัยไม่มีประโยชน์ต่อการทำงานแล้วก็จะจำหน่ายออกไปจากระบบการบริหารพัสดุเป็นขั้นตอนสุดท้าย การกำหนดความต้องการใหม่ก็จะเริ่มต้นขึ้นอีก เป็นการเริ่มต้นชิ้นงานใหม่ของวงจรการบริหารพัสดุมวนเวียนอยู่เช่นนี้เรื่อย ๆ ไป ดังแผนภูมิ ๓๐



ปรีชา จาปรัตน์ และ ไพศาล ชัยมงคล ได้กล่าวว่า การบริหารพัสดุมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการหลายขั้นตอน นับตั้งแต่การวางแผน การกำหนดความต้องการ การจัดหา การควบคุม การเก็บรักษา การขนส่ง การบำรุงรักษาและการจำหน่ายออกจากบัญชี เรียกลำดับขั้นตอนของการดำเนินการเหล่านี้ว่า วงจรการบริหารพัสดุ ซึ่งโดยสรุปจะมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

1. การจัดหาพัสดุ
2. การจัดงานพัสดุ
3. การเก็บรักษาพัสดุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การบริหารบำรุงรักษา
5. การจำหน่ายพัสดุออกจากบัญชี<sup>81</sup>

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2521 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดกระบวนการบริหารพัสดุไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การจัดหาพัสดุ
2. การแจกจ่ายพัสดุ
3. การเก็บรักษาพัสดุ
4. การควบคุมพัสดุ
5. การจำหน่ายพัสดุ<sup>82</sup>

รายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น มีดังต่อไปนี้

การจัดหาพัสดุ  
 มัลลี เวชชาชีวะ ได้กล่าวถึงการจัดหาพัสดุไว้ว่า "เป็นการปฏิบัติ การต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งของและบริการ ในเวลาสถานที่และปริมาณที่ ถูกต้อง ซึ่งมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมถึงการซื้อ การโอน การจ้าง การ เช่า การซ่อมหรือการผลิตขึ้นเอง การแลกเปลี่ยน การยืม การให้หรือบริจาค หรือการเกณฑ์หรือการยึดและอื่น ๆ"<sup>83</sup>

มัลลี เวชชาชีวะ ได้อธิบายหลักการจัดหาพัสดุไว้ว่า ในการจัดหา พวัตุนั้นมีหลักการที่ควรคำนึงดังนี้

1. ผู้จัดหาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความ รับผิดชอบของตนและในสายงานของการจัดหา
2. ผู้จัดหาจะต้องรู้แหล่งของพัสดุที่จะสามารถสนองความ ต้องการในการจัดหาของตนได้
3. ถ้าเป็นการจัดหาในยามสงคราม มักจะดำเนินการจัดหา โดยการจัดหาจากเขตภายในเมืองและปฏิบัติเช่นเดียวกับการจัดหา ในยามปกติ เช่น การซื้อ การจ้าง เป็นต้น นอกจากนั้นอาจจัดหา จากเขตภายนอก ซึ่งมักจะกระทำเมื่อบริเวณนั้นห่างไกลจากเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายในหนึ่งเส้นทางคมนาคมหลายภาค โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วย อาจใช้ทั้งวิธีปกติและวิธีบังคับ เช่น การยึด การบังคับซื้อ การเกณฑ์ เป็นต้น<sup>๘๔</sup>

#### การควบคุมพัสดุหรือการจัดงานพัสดุ

ปรีชา จาบาร์ตัน และ โฟศาล ชัยมงคล ได้อธิบายการจัดงานพัสดุไว้ว่า เนื่องจากในการบริหารงานขององค์การต่าง ๆ ต้องใช้งบประมาณเป็นค่าพัสดุเป็นจำนวนมาก ดังนั้นผู้ทำหน้าที่ควบคุมพัสดุและจัดงานพัสดุจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะต้องเป็นผู้ควบคุมการเคลื่อนไหวของพัสดุ และรายงานสภาวะการใช้พัสดุตลอดจนหาทางประหยัดงบประมาณด้านค่าพัสดุด้วย

ขอบเขตของการจัดงานพัสดุครอบคลุมงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การวางแผนการจัดงานพัสดุ คือ การจัดเตรียมพัสดุเพื่อสนองความต้องการในอนาคต ได้แก่ การรู้ความต้องการพัสดุของหน่วยใช้ การประมาณความต้องการพัสดุและการจัดอันดับความต้องการพัสดุ
2. วิธีการสะสมพัสดุ การสะสมพัสดุเริ่มตั้งแต่เมื่อสั่งซื้อพัสดุเข้ามาเก็บรักษาเพื่อรอจ่าย และเมื่อจ่ายออกไปแล้วก็สั่งซื้อเข้ามาแทนที่ หมุนเวียนกันไปเช่นนี้อย่างไม่ขาดมือ ประเด็นที่ควรพิจารณาในเรื่องการสะสมพัสดุได้แก่ จะสะสมพัสดुरายการใดหรือพัสดุประเภทใดจะสะสมแต่ละรายการเป็นจำนวนเท่าใด และระบบสั่งหรือการเพิ่มเติมพัสดุจะกระทำเมื่อใด และจะสั่งครั้งละเท่าไร
3. ระบบการสั่งพัสดุหรือการจัดหาพัสดุ เป็นระบบการจัดหาพัสดุมารวม โดยมุ่งจะประหยัดค่าใช้จ่ายในด้านการสั่งหรือการจัดหาพัสดุ และค่าใช้จ่ายในการเก็บรักษาพัสดุ
4. การควบคุมพัสดุ การควบคุมพัสดุแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การควบคุม การจัดหาพัสดุ ประกอบด้วย การวางแผนและการกำหนดความต้องการพัสดุ การสะสมพัสดุและการควบคุมพัสดุในคลัง และอีกประการหนึ่งคือ การควบคุมพัสดุทางบัญชี ประกอบด้วย การจัด

ทำบัญชีวัสดุ ทะเบียนครุภัณฑ์ ใบเบิก ทะเบียนใบเบิก ทะเบียน เอกสาร บัญชีควบคุมพัสดุ บัญชีทรัพย์สิน บัตรบันทึกประวัติพัสดุ สมุด รายการพัสดุ สมุดรายการอะไหล่ และอื่น ๆ

5. การวางรูปงานและการจัดหน่วยงานพัสดุ เป็นการกำหนดนโยบายให้หน่วยควบคุมพัสดุเป็นจุดศูนย์กลางในการบริหารพัสดุ ให้หน่วยควบคุมพัสดุสามารถประสานงานและประสานความร่วมมือกับบุคลากรและหน่วยอื่น ๆ ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปก็คือการจัดโครงสร้างหน่วยควบคุมพัสดุนั้นเอง<sup>85</sup>

### การเก็บรักษาพัสดุ

กฤษ เศรษฐจันทร์ ได้ให้ความหมายว่า การเก็บรักษาพัสดุ หมายถึง "การเก็บรักษาและป้องกันพัสดุที่อยู่ในคลัง รวมถึงการรวบรวมพัสดุจากแหล่งต่าง ๆ มาครอบครองและป้องกันไว้ จนกว่าจะแจกจ่ายออก"<sup>86</sup>

ปรีชา จาปารัตน์ และ ไพศาล ชัยมงคล ได้อธิบายถึง การเก็บรักษาพัสดุไว้ว่า ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดงานคลังและการเก็บรักษาพัสดุ หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่ปฏิบัติต่อพัสดุ นับตั้งแต่พัสดุได้เข้ามาสู่สายงานการพัสดุ จนกระทั่งพัสดุเหล่านั้นได้ไปถึงมือผู้ใช้หรือผู้บริโภคตามที่ต้องการแล้ว หรือพ้นไปจากสายงานการพัสดุด้วยวิธีการจำหน่าย
2. การจัดงานคลังพัสดุ หมายถึง การจัดหน่วยกรรมวิธีต่าง ๆ ที่ปฏิบัติต่อพัสดุเพื่อการแจกจ่ายหรือสะสมพัสดุสำรอง การส่งพัสดุไปให้ผู้ใช้ การเก็บรักษาการซ่อมบำรุงขึ้นคลัง การควบคุมพัสดุทางบัญชี การจำหน่ายพัสดุ ตลอดจนจนถึงการถนอมและป้องกันรักษาพัสดุ รวมทั้งการเลือกคลังเพื่อการเก็บรักษาพัสดุด้วย
3. การเก็บรักษาพัสดุ หมายถึง การครอบครองและการเก็บรักษาพัสดุเพื่อการใช้ประโยชน์ในอนาคต ซึ่งหมายความถึงการเตรียมการและการวางแผนในการปฏิบัติต่อพัสดุที่จะรับเข้าเก็บรักษา กรรมวิธีในการเก็บรักษาและการส่งพัสดุไปให้แก่ผู้ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. คลังพัสดุ คือ หน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติต่อพัสดุที่เก็บสะสมไว้และมีการแจกจ่ายเป็นจำนวนมาก ๆ รวมทั้งมีหน้าที่อื่น ๆ อีกดังนี้

4.1 การแจกจ่ายพัสดุ ซึ่งรวมถึงการรับพัสดุ การเก็บรักษา การถนอมและป้องกันรักษาพัสดุ และการส่งพัสดุไปให้แก่ผู้ใช้

4.2 การบำรุงรักษา ซึ่งรวมถึงการซ่อมใหญ่ การทำให้เหมือนของใหม่ การดัดแปลงแก้ไข การตรวจสอบและทดสอบพัสดุ และครุภัณฑ์ที่คลังพัสดุนั้นรับผิดชอบ

4.3 การปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น การควบคุมพัสดุทางบัญชี การจัดส่วนประกอบชุดและการจำหน่ายพัสดุดอกจากบัญชี เป็นต้น<sup>87</sup>

#### การบำรุงรักษา

มัลลี เวชชาชีวะ ได้กล่าวว่า "การบริหารงานบำรุงรักษาหรือการบำรุงรักษาพัสดุ หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่จะรักษาพัสดุให้อยู่ในสภาพที่จะใช้งานได้เสมอ รวมถึงการตรวจตราการใช้งาน การให้บริการการจัด การติดตั้ง เครื่องจักร การทดสอบ การซ่อมแซม และการวิจัยเกี่ยวกับการพัสดุ"<sup>86</sup>

มัลลี เวชชาชีวะ ได้กล่าวถึงประเภทของการบำรุงรักษาพัสดุไว้ว่า "การบำรุงรักษาพัสดุโดยทั่วไปมี 2 ประเภท คือ

1. การบำรุงรักษาแบบป้องกันไว้ก่อนหรือการบำรุงรักษาแบบกันเสีย
2. การบำรุงรักษาแบบแก้ไขเมื่อพัสดุนั้นชำรุดหรือเสียหายแล้ว"<sup>89</sup>

การจำหน่ายพัสดุดอกจากบัญชี  
ปรีชา จาปารัตน์ และ ไพศาล ชัยมงคล ให้ความหมายของการจำหน่ายพัสดุไว้ว่า หมายถึง "การปลดเปลื้องความรับผิดชอบเกี่ยวกับวัสดุ ครุภัณฑ์ออกจากการควบคุมและความรับผิดชอบของผู้ใช้หรือฝ่ายบริหารพัสดุ และจะเกิดขึ้นต่อเมื่อพัสดุที่มีอยู่ในความครอบครองเสื่อมสภาพ ล้าสมัย สูญหาย หรือมีไว้เกินความต้องการ"<sup>90</sup>

เสริมสุข ชลวานิช ได้อธิบายว่า การจำหน่ายพัสดุสามารถกระทำ ได้ 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

1. การจำหน่ายพัสดุที่ยังใช้งานได้ เหตุที่จำหน่ายอาจเป็น เพราะมีไว้เกินความต้องการ และอาจเป็นพัสดุที่ล้าสมัย ซึ่งจะต้อง มีการสอบสวนถึงสาเหตุของการจำหน่ายนั้น
2. การจำหน่ายพัสดุที่ใช้งานไม่ได้ เนื่องจากเสื่อมสภาพชำรุด กรณีที่จำหน่ายเพราะเหตุชำรุด ต้องแยกพิจารณาว่าชำรุดตามสภาพ หรือชำรุดเพราะสาเหตุอื่น เช่น ชำรุดเพราะผู้ใช้ประมาทเลินเล่อ ขาดความใส่ใจ ใช้ผิดวิธี เป็นต้น การจำหน่ายเนื่องจากสาเหตุ ดังกล่าวนี้จะต้องมีการสอบสวนถึงสาเหตุและอาจมีการชดใช้เงิน หรือ ไม่มีก็ได้แล้วแต่กรณี
3. การจำหน่ายเป็นสูญ เนื่องจากเกิดการสูญหายหรือเสียหาย โดยไม่มีซากเหลืออยู่ให้เห็น การหาตัวผู้รับผิดชอบไม่ได้ถ้ายังมี ผู้รับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหายอยู่ไม่เรียกว่าการจำหน่ายเป็นสูญ<sup>๑</sup>

ระเบียบการบริหารวัสดุฝึกตามระเบียบส่งเสริมผลิตผลในสถานศึกษา พ.ศ. 2529 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2530 สังกัดกรมอาชีวศึกษา

### 1. ความเป็นมา

ดังได้กล่าวข้างต้นแล้วว่า กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูปการบริหารวัสดุฝึกในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 เรื่อยมา แลในปี พ.ศ. 2524 กรมอาชีวศึกษาจึงได้ออกระเบียบควบคุมผลิตผลเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร บวช. 2524 ต่อมาในปี พ.ศ. 2529 ได้ปรับปรุงระเบียบดังกล่าวขึ้นมาใหม่ โดยออกระเบียบชื่อว่า ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการส่งเสริมผลิตผลในสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุงเมื่อปี พ.ศ. 2530 เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรอาชีวศรบวงจร ซึ่งใช้ระเบียบนี้จนถึงปัจจุบัน

### 2. วัตถุประสงค์ของระเบียบ

ระเบียบดังกล่าวได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

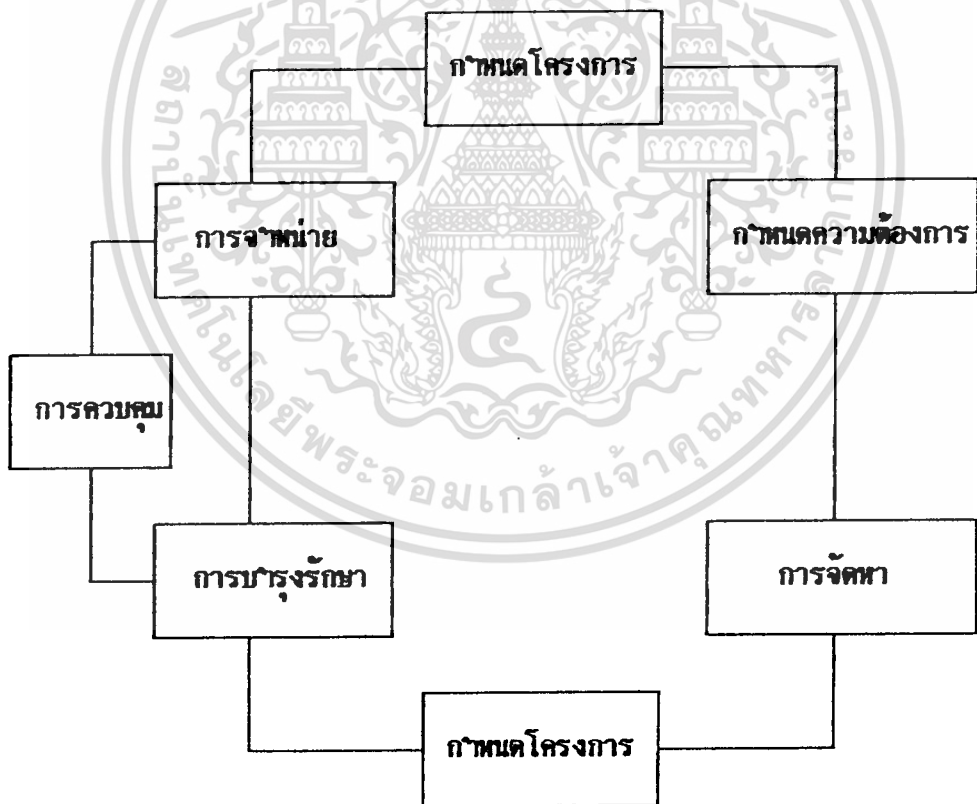
2.1 เพื่อเป็นมาตรการสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ ให้นักเรียนนักศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทางวิชาชีพ สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และมีคุณค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสมแก่การนำไปใช้ประโยชน์ในราชการของสถานศึกษา หรือเหมาะแก่การนำไปจำหน่ายเพื่อเป็นรายได้ของสถานศึกษา

2.2 เพื่อเป็นมาตรการสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมให้นักเรียนนักศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเชิงธุรกิจ ตามนโยบายอาชีพะครบวงจร อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษาในการประกอบอาชีพอิสระ เมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้ว

3. หลักการบริหารวัสดุฝึกตามระเบียบนี้ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติให้ครบวงจรของการบริหารวัสดุ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำโครงการฝึก ด้านการบริหารโครงการฝึก ด้านการควบคุมและแจกจ่ายและด้านการจำหน่าย ดังแสดง ในแผนภูมิ



4. ขั้นตอนการปฏิบัติ ตามระเบียบส่งเสริมผลิตผลในสถานศึกษา พ.ศ. 2529 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2530 สังกัดกรมอาชีวศึกษา สรุปได้ขั้นตอนดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารวัสดุฝึกในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้  
ดำเนินการดังนี้

1. กำหนดโครงการฝึก
2. กำหนดความต้องการ
3. การจัดหา
4. การควบคุมและแจกจ่าย
5. การบำรุงรักษา
6. การจำหน่าย<sup>92</sup>

เมธี ปิณฑานนท์ ได้กล่าวว่า การจัดซื้อควรกระทำก่อนที่รายวิชา  
ต่าง ๆ จะเปิดสอนตามหลักสูตร การรวบรวมกันซื้อคราวเดียวกันมาก ๆ อาจ  
ทำให้ประหยัดถ้าคำนวณการไว้เพียงตรงพอควร แต่ถ้าผู้บริหารไม่แน่ใจว่าจะใช้  
วัสดุชนิดใด จำนวนเท่าใดแล้ว จะมีความเสี่ยงถึงการประหยัดโดยการรวบรวมกันซื้อ  
คราวละมาก ๆ คงไม่ได้ เพราะผู้บริหารต้องตระหนักและส่งเสริมงานวิชาการ  
เป็นหลักใหญ่<sup>93</sup>

การจัดหา ความหมายรวมถึง การจัดซื้อและกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง  
กับการได้มาซึ่งพัสดุหลาย ๆ วิธี เช่น การรับโอน การรับบริจาค การรับความ  
ช่วยเหลือ การยืม การแลกเปลี่ยน รวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นส่วนช่วย เช่น  
การกำหนดคุณลักษณะ การตั้งมาตรฐานควบคุมคุณภาพ<sup>94</sup>

สำหรับปัญหาที่สำคัญในการบริหารพัสดุโดยทั่วไป ซึ่งประมวลมาจาก  
ข้อเขียนของ มลลี เวชชาชีวะ, ปรีชา จาบาร์ตัน และไพศาล ชัยมงคล  
สรุปได้ดังนี้

1. ไม่ใช้การจัดหาวิธีอื่นนอกจากการซื้อ การจัดซื้อเกือบจะเป็นวิธี  
เดียวในการให้ได้มาซึ่งพัสดุของหน่วยงานต่าง ๆ โดยไม่ใช้การจัดการในรูป  
แบบอื่นเลย เช่น การยืม การเช่า การรับโอน การแลกเปลี่ยน เป็นต้น จึงทำให้  
สิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดหาอย่างไม่จำเป็น นอกจากนั้นแล้วการซื้อก็  
ไม่ได้คำนึงถึงช่วงเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ ไม่ได้คำนึงถึงระยะเวลาดำเนินการ  
ว่าจะพอดีกับความต้องการใช้พัสดุหรือไม่ และมักจะไม่ได้คำนึงถึงปัญหาในด้านการ  
บำรุงรักษาที่จะเกิดตามมาอีกด้วย

2. ไม่มีหน่วยงานกลางสำหรับทำหน้าที่จัดหาหรือจัดซื้อโดยเฉพาะ  
การจัดหาจึงกระจัดกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงาน

มักจะจัดซื้อจัดหาเอาเอง ทำให้ได้พัสดุราคาแพงเพราะเป็นการจัดซื้อย่อย และไม่มีมาตรฐานเดียวกันทำให้ลำบากในการควบคุมและรักษา บางครั้งในหน่วยงานขนาดเล็กนอกจากจะมีปัญหา เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการจัดหาแล้วยังมีปัญหาเกี่ยวกับแหล่งพัสดุและการเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นเกินความจำเป็นอีกด้วย

3. การปฏิบัติงานธุรการในการจัดซื้อล่าช้า โดยเฉพาะในหน่วยงานของทางราชการ เนื่องจากมีความยุ่งยากเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติ ซึ่งมุ่งจะควบคุมในเรื่องการทุจริตเป็นสิ่งสำคัญ จนบางครั้งทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารลดลง

4. รูปแบบสัญญาที่ใช้ในการจัดซื้อใช้กันอยู่เพียงแบบเดียว คือ สัญญาแบบราคาคงที่แน่นอน ซึ่งเมื่อทำสัญญาแล้วหากมีวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นก็ไม่สามารถที่จะยืดหยุ่นได้ทำให้ผู้ขายขาดทุน จึงต้องหาทางหลีกเลี่ยงด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือไม่ก็อาจจะหลบหนีหรือทิ้งงานไป

5. ในการประกวดราคาหรือสืบราคาส่วนมากจะยึดถือเอาราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาจัดซื้อ โดยไม่มีการสำรวจความสามารถของผู้ขายหรือตรวจสอบเทคนิคการผลิตบางครั้งทำให้ได้พัสดुकุณภาพต่ำ และมีปัญหาไปถึงการบำรุงรักษาด้วย การยึดถือราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์นั้นนำไปสู่ปัญหาการรวมหัวกันในระหว่างผู้ขายหรือที่เรียกกันว่า "ยั่ว" ซึ่งเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยากและในบางครั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดหาอาจจะรู้เห็นเป็นใจด้วย

6. เจ้าหน้าที่พัสดุยังขาดความรู้ความเข้าใจปรัชญาการบริหารพัสดุสมัยใหม่ ส่วนมากมักจะทำงานในหน้าที่ดังกล่าวมาเป็นเวลานาน หรือไม่ก็ถูกส่งตัวมาจากแผนกหรือกองอื่น ๆ เนื่องจากไม่สามารถทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ ได้ ดังนั้นหน่วยจัดหาจึงกลายเป็นที่รวมของเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติหรือความรู้ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่เกี่ยวข้อง โยง ไปถึงปัญหาการทุจริตในการจัดซื้อพัสดุได้อีกด้วย

7. ผู้ใช้ไม่รับผิดชอบในด้านารบำรุงรักษา เนื่องจากผู้ใช้ส่วนมากมักจะคิดว่ามีหน้าที่ใช้อย่างเดียว เมื่อพัสดุเสียหายก็ส่งไปให้ช่างซ่อมแก้ไขได้ เป็นเหตุให้หน่วยงานต้องเสียเวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมแก้ไขแต่ละปีเป็นเงินจำนวนมาก เรื่องนี้อาจเกิดจากการที่ผู้ใช้ไม่ทราบว่าตนควรจะมีหน้าที่ในด้านการดูแลบำรุงรักษาพัสดุหรือเครื่องจักรที่ตนเป็นผู้ใช้ด้วย โดย

เฉพาะการบำรุงรักษาแบบป้องกันไว้ก่อน ซึ่งผู้ใช้ทุกคนจะต้องรับผิดชอบร่วมกันอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นเครื่องจักรกลบางชิ้นที่ใช้ร่วมกันหลายคน ไม่มีการมอบหมายให้ชัดเจนว่าใครจะต้องเป็นผู้ดูแลรักษา ต่างคนต่างก็คิดว่าผู้อื่นเป็นผู้ดูแล สุดท้ายไม่มีใครรับผิดชอบแม้แต่คนเดียว

8. พัดหรือเครื่องจักรกลเสียหายเร็วกว่าปกติทั้ง ๆ ที่สภาพภายนอกโดยทั่วไปยังดูใหม่อยู่ แต่เครื่องจักรเสียหายใช้การไม่ได้แล้ว ส่วนมากมักจะมีสาเหตุมาจากผู้ใช้หรือผู้ควบคุมเครื่องจักรกลไม่ทราบถึงวิธีการใช้ที่ถูกต้อง หรือบางครั้งใช้งานหรือบรรทุกน้ำหนักเกินอัตราที่กำหนดไว้ จึงทำให้เครื่องจักรเสียหายเร็วกว่าปกติ นอกจากนี้อาจมีสาเหตุมาจากการปล่อยปละเลเลขของผู้ใช้ คือ เมื่อมีสิ่งบกพร่องหรือเสียหายเล็ก ๆ น้อย ก็ไม่มีการแก้ไขหรือหยุดเครื่องเสียชั่วคราว เมื่อใช้ไปนาน ๆ เข้าความเสียหายเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ลุกลามใหญ่โตทำให้เครื่องจักรกลเสียหายมากทั้ง ๆ ที่เพิ่งจัดซื้อมา

9. การซ่อมแซมล่าช้า เนื่องจากต้องปฏิบัติงานธุรการหลายขั้นตอนทำให้บางส่วนงานไม่มีพัสดุใช้เป็นเวลานาน การปฏิบัติงานต้องหยุดชะงัก การดำเนินงานตามแผนโครงการต้องคลาดเคลื่อนหรือล่าช้าออกไป

10. ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษามีมาก ขาดการควบคุมที่ดี ขาดสถิติและขาดการบันทึกประวัติการซ่อมบำรุงรักษา

11. นอกจากนั้นหน่วยงานทั่ว ๆ ไปโดยเฉพาะหน่วยงานของทางราชการ ไม่สนใจที่จะดำเนินการจำหน่ายพัสดุดอกจากบัญชี มักให้ความสนใจเฉพาะการจัดซื้อพัสดุใหม่เข้ามาใช้เรื่อยไปเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาไม่มีที่เก็บพัสดุ หรือต้องเก็บพัสดุในที่ที่ไม่เหมาะสม ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดูแลหรือซ่อมแซมมาก เหตุดังกล่าวเกิดจากหน่วยงานต่าง ๆ เกิดความเสียหายไม่ยอมจำหน่ายพัสดุที่ไม่ได้ใช้ออกไป เพราะกลัวว่าเมื่อถึงคราวต้องการใช้อาจจัดหาไม่ได้อีก หรือไม่ก็ไม่อยากโอนไปให้หน่วยงานอื่น เพราะถือว่าเมื่อพัสดุนั้นเป็นของหน่วยงานของตนแล้วก็อยากจะเก็บไว้ในหน่วยงานของตนต่อไปอีกประการหนึ่ง อาจกลัวความยุ่งยากในวิธีการปฏิบัติ ซึ่งอาจนำไปสู่การปฏิบัติที่ผิดระเบียบบางอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ก็ไม่พยายามที่จะศึกษาระเบียบให้แจ่มแจ้ง จึงมักจะ ไม่จำหน่ายพัสดุดอกจากบัญชี ปล่อยทิ้งเอาไว้เรื่อยไปจนกว่าจะผุพังหรือสูญหายไปเอง

อนึ่ง ทางราชการถือว่าพัสดุที่จำหน่ายออกจากบัญชีโดยการขายทอดตลาดนั้น ต้องส่งเงินที่ขายได้คืนคลัง เป็นรายได้แผ่นดินจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่จำหน่ายไม่ได้ ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงไม่มีความกระตือรือร้นที่จะดำเนินการจำหน่ายพัสดุ เพราะเห็นว่าทำไปก็ไม่เกิดประโยชน์อะไรสำหรับหน่วยงานของตน<sup>95</sup>

วรารกรณ์ เตชะวัฒน์ เศรษฐ ได้วิจัยการบริหารพัสดุตามทฤษฎะของผู้บริหารอาจารย์และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎะของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อสภาพปัจจุบัน การบริหารพัสดুরวมทุกชั้นอยู่ในระดับไม่ดี แต่เมื่อพิจารณาแต่ละชั้นพบว่า ชั้นการจัดหาแจกจ่ายและควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนชั้นบำรุงรักษาและชั้นการจำหน่ายอยู่ในระดับไม่ดี ส่วนความต้องการในสามกลุ่มต้องการให้มีการปฏิบัติงานบริหารงานพัสดุทุกชั้นและแต่ละชั้นอยู่ในอันดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า ผู้บริหารมีทฤษฎะต่อการบริหารพัสดุอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการทุกชั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีทัศนคติต่อการบริหารพัสดุในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับไม่ดีส่วนความต้องการพบว่า รวมทุกชั้นอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบทฤษฎะของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการบริหารพัสดุ พบว่า ทั้งสามกลุ่มมีทฤษฎะแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า ทั้งสามกลุ่มมีทฤษฎะต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการบริหารพัสดุแตกต่างกัน<sup>96</sup>

กรมอาชีวศึกษา ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายของสถานศึกษา พบว่า ในสถานศึกษาแต่ละแห่งได้นำวัสดุมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา บริเวณอาคารสถานที่ และอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ถึงแม้จะเป็นเรื่องจำเป็นแต่อาจทำให้การใช้จ่ายเพื่อการฝึกงานโดยตรงตามจุดประสงค์ของ โปรแกรมการเรียนน้อยลงและได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขไว้คือ

1. ควรพิจารณากำหนดสัดส่วนของการใช้เงินค่าวัสดุต่าง ๆ ให้ชัดเจน
2. วัสดุฝึกที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอ ควรเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อสำนักงบประมาณให้จัดสรรเงินเพื่อการฝึกและการพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ควรทำการศึกษาวิเคราะห์วิธีการใช้วัสดุ และควบคุมการใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ประหยัด และมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการลดความสูญเปล่าให้มากที่สุดที่จะทำได้<sup>๗</sup>

สมควร บุญศรีบุญกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้วัสดุฝักอย่างมีประสิทธิภาพในสถานอาชีวศึกษา พบว่า การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและชั้นงานโครงการในช่างกลโรงงาน โดยใช้เทคนิคการศึกษาเวลา จะสามารถนำผลของขั้นตอนของการวิเคราะห์มาทำการวางแผนการฝึก ก่อให้เกิดทักษะและความชำนาญแก่นักศึกษา และยังทำให้ประหยัดเวลาและวัสดุ<sup>๘</sup>

กรมอาชีวศึกษาได้ทำการวิจัยโครงการอาชีพและเทคนิคศึกษา ในด้านเครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ใช้เพื่อการเรียนการสอนนั้น พบว่า บางแห่งอุปกรณ์ประมาณร้อยละ 60 ขาดชิ้นส่วนหรือไม้ก็ชำรุดเสียหาย หรือล้าสมัย ทั้งนี้สาเหตุมาจากการควบคุมและบำรุงรักษาและการที่ต้องใช้เวลาในการรอชิ้นส่วนซึ่งสั่งเข้ามาทดแทน<sup>๙</sup>

## เชิงอรรถ

- 1 ภิญโญ สาคร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : ศ.ส. การพิมพ์, 2532), หน้า 2.
- 2 สงวน สุทธิเลิศอรุณ, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2523), หน้า 3.
- 3 ภิญโญ สาคร, เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.
- 4 นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์, หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.เอ็ม.เอ็ม.จำกัด, 2527), หน้า 4.
- 5 Robert S.Fisk, Administration Behavior in Education (New York : Harper and Row, 1957), p.18.
- 6 Ben M, Harris, Supervisory Behavior in Education (New Jersey : Parntice Hall, 1963), p.7-11.
- 7 วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล, การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ (กรุงเทพฯ : ขนิษฐาการพิมพ์, 2523), หน้า 53.
- 8 อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักงานโอเดียนสโตร์, 2523), หน้า 2.
- 9 ภิญโญ สาคร, การบริหารบุคคล (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 6.

10 บรรณสิทธิ์ สลับแสง, คู่มือผู้บริหาร (กรุงเทพฯ : บริษัท ส.พยุงพงศ์ จำกัด, 2524), หน้า 103.

11 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 7, 2523, หน้า 5.

12 Beach, Dale S., Personal : The Management of People at Work 2nd. ed, New York, McMillan, 1975, p.78-80.

13 นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 19.

14 วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล, เรื่องเดียวกัน, หน้า 19.

15 ภิญโญ สาร, เรื่องเดียวกัน, หน้า 157.

16 Pigoes and Myers

17 ดาวเรือง รัตน์, "งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ," วิทยานพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518.

18 เมธี บิลันชนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 26.

19 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 360.

20 ก.พ. สำนักงาน, หลักการทั่วไปในการบริหารบุคลากร (กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2522), หน้า 16-17.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

21 นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 20.

22 ภิญโญ สาคร, เรื่องเดียวกัน, หน้า 245.

23 เมธี บิลันธนานนท์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 37.

24 คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน, แนวคิดในการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู (กรุงเทพฯ : 68 การพิมพ์, 2525), หน้า 37.

25 อุทัย หิรัญโต, เรื่องเดียวกัน, หน้า 323.

26 พันส์ หันนาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (พิษณุโลก : โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526), หน้า 60-61.

27 ชลดา ศรีมณี และ พูนศรี เพียรสนอง, การบริหารบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521), หน้า 37.

28 เสนาะ ดีเยาว์, การบริหารบุคคล (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526), หน้า 95.

29 ถวัลย์ ศิลปกิจ, การบริหารบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประมวลศิลป์, 2515), หน้า 51-52.

30 นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 21.

31 ไพโรจน์ นาคสุวรรณ, การบริหารโรงเรียน (ปัตตานี : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี, 2528), หน้า 6.

<sup>32</sup> เรืองศักดิ์ กล่าสกุล, หลักการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531), หน้า 15.

<sup>33</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (ธนบุรี : พัฒนาการพิมพ์, 2513), หน้า 53.

<sup>34</sup> Wiles, Kimball, Supervision for Better Schools 2nd,ed, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc, 1953.

<sup>35</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดียวกัน, หน้า 356-360.

<sup>36</sup> Harbison, Frederick A. and Charless A. Myers, Education, Manpower, and Economic Growth New York, McGraw-Hill, 1964, p 2.

<sup>37</sup> สมาน รังสิโยภุชณ, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2522), หน้า

<sup>38</sup> ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521), หน้า 180-188.

<sup>39</sup> จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์, "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 36.

<sup>40</sup> เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป พิมพ์ครั้งที่ 2 ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, หน้า 7.

41 เอกวิทย์ ฌ กลาง, "รายงานการประชุมผู้ตรวจการศึกษาศึกษาและศึกษาศึกษาธิการจังหวัด," (กรุงเทพ : กระทรวงศึกษาศึกษาธิการ, 2526), หน้า 119. (อัดสำเนา)

42 ภิญโญ สาคร, หลักการบริหารการศึกษาศึกษา (กรุงเทพ : กุรุสภา, 2526), หน้า 252.

43 Robert S. Fish, Administration Behavior in Education (New York : Harper and Row, 1957), p.17.

44 อภิรักษ์ ฌ นคร, หลักการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2517), หน้า 43.

45 อภิรมย์ ฌ นคร, เอกสารประกอบการบรรยายวิชาหลักการบริหารโรงเรียนมัธยม มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2527, หน้า 43.

46 ดาวเรือง รัตนิน, "งานบริหารการศึกษาศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาศึกษาธิการ," วิทยานพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518, หน้า 19.

47 สุธีระ ทานตวนิช, การบริหารการศึกษาศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2521), หน้า 153.

48 พันัส หันนาคินทร์, "ปัญหาการเรียนการสอนวิชาช่างอุตสาหกรรมของแผนกช่างไฟฟ้ากำลัง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา," วิทยานพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2529, หน้า 225.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>49</sup> สุธีระ ทานตวนิช, เรื่องเดียวกัน, หน้า 153.

<sup>50</sup> ชนะ กสิภาร, "คุณลักษณะพิเศษของหลักสูตรอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา," ในเอกสารประกอบการเรียนวิชาหลักการอาชีวศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2528, หน้า 3.

<sup>51</sup> พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน, "การบริหารงานวิชาการ" ในเอกสารการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษานครปฐม, 2525, หน้า 40.

<sup>52</sup> วิจิตร ศรีสะอาด, "บทบาทของผู้บริหารในการปรับปรุงส่งเสริมวิชาการ," วารสารทางการศึกษาแห่งชาติ 11 (สิงหาคม-กันยายน, 2520), หน้า 73.

<sup>53</sup> ชงชัย สุวัฒน์เมฆินทร์, การบริหารงานวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมอาชีวศึกษา, 2529, หน้า 1.

<sup>54</sup> Saylor, Galen and William M. Alexander, Curriculum Planning for the Better Teaching and Learning (New York, Holt, Rinehart and Winston, 1959), p.4.

<sup>55</sup> Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw-Hill Book Co, 1973), p.157.

<sup>56</sup> Chandra Arvida, Curriculum Development and Evaluation in Education (New Delhi, Sterling Publisher, 1977), p.10.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

57 สุมิตร คุณานุกร, หลักสูตรและการสอน พิมพ์ครั้งที่ 7, โรงพิมพ์  
ชวนพิมพ์, 2523, หน้า 130-132.

58 วิชาการ, กรม, คู่มือดำเนินการอบรมหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น  
พุทธศักราช 2521 กรมวิชาการ, 2521, หน้า 61-67.

59 วิชัย วงษ์ใหญ่, พัฒนาหลักสูตรและการสอน พิมพ์ครั้งที่ 2,  
โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2523, หน้า 184-191.

60 บรรจง ชูสกุลชาติ, อาชีพศึกษาครบวงจร (กรุงเทพ :  
วัฒนาพานิช, 2528), หน้า 10.

61 มานิตา อุษจิน, ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาชีพ  
เอกสารการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ, กระทรวงศึกษาธิการ, 2525,  
หน้า 1.

62 ชงชัย สุวัฒน์เมจิรินทร์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 6-7.

63 บุญฤกษ์ศักดิ์ ใจจงกิจ, เทคนิคและวิธีการสอน (กรุงเทพ :  
ส.จ.พ., 2523), หน้า 1.

64 พันส์ หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 3  
(กรุงเทพ : วัฒนาพานิช, 2523), หน้า 151.

65 พันส์ หันนาคินทร์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 146-147.

66 สมศักดิ์ สุหรัยคิมหันต์, "การบริหารงานวิชาการหลักสูตร  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2522 ประเภทช่างอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 12," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>67</sup>ปฐม ทศพล, "ทัศนของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานด้านวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก, 2524.

<sup>68</sup>Charles Owen William, "An In-Depth Investigation of Explicit Torsks Performen by selecten Indiana Junior Hight School Pricipals Dissertation abstracts Vol. 30 No 9 March, 1972, p.4909 A.

<sup>69</sup>สุภาณี เดชะดำรงสิน, "การสร้างเกณฑ์ประเมินโรงเรียนอาชีวศึกษา แผนกพานิชยการ," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521, หน้า จ.

<sup>70</sup>อมรชัย ตันติเมธ และคณะ, รายงานผลการวิจัยปัญหาการบริหารของโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520, หน้า 12-14.

<sup>71</sup>สุวัฒน์ สิทธิห่อ, "การบริหารวิชาการของวิทยาลัยพลศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า ง.

<sup>72</sup>ชวนชม คำหอม, "การบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527.

<sup>73</sup>คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, รายงานการประเมินสภาพการจัดการศึกษาและการประเมินผล แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) ระดับอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527, หน้า 113.

74 เรวัตร์ อัจฉฤทธิ์รงค์, "แนวคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และ นักศึกษา ที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) พุทธศักราช 2527 กรมอาชีวศึกษา," วิทยาลัยพณิชยกรรมมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี เทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2528.

75 มาลี วิชชุกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยาลัยพณิชยกรรมมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย, 2525.

76 สุชาติ เขียวไชย และคณะ, การบริหารพัสดุและการจัดซื้อ (กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์, 2527), หน้า 5.

77 มลลี เวชชาชีวะ, การบริหารงานพัสดุ (ฉบับแก้ไข) (กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2516), หน้า 8. (อัดสำเนา)

78 ปรีชา จาปารัตน์ และ ไพศาล ชัยมงคล, การบริหารพัสดุ ทฤษฎีและปฏิบัติ ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 2.

79 บัญญา สุพรรณพิทักษ์, การบริหารพัสดุในสถานศึกษา (ภาค ปฏิบัติ) กองคลัง กรมอาชีวศึกษา, (กรุงเทพฯ : บริษัท ชแม็คคอร์ปอเรชั่น จำกัด), หน้า 1.

80 มลลี เวชชาชีวะ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 10.

81 ปรีชา จาปารัตน์ และ ไพศาล ชัยมงคล, เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

๘.๒ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, คู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ (กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2525)

๘.๓ มัลลี เวชชาชีวะ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 26.

๘.๔ มัลลี เวชชาชีวะ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 30-31.

๘.๕ ปรีชา จาปาร์ตัน และ ไพศาล ชัยมงคล, เรื่องเดียวกัน, หน้า 161-184.

๘.๖ กุลธร เศรษฐจันทร์, การบริหารงานพัสดุ ศึกษาเฉพาะกรณีการเก็บรักษาพัสดุเปรียบเทียบระหว่างคลังอะไหล่ยนต์ คลังพัสดุตำรวจนำ กับคลังอะไหล่เครื่องจักรกล บริษัท ดีสแอสล์ม จำกัด, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517ล หน้า 18.

๘.๗ ปรีชา จาปาร์ตัน และ ไพศาล ชัยมงคล, เรื่องเดียวกัน, หน้า 224.

๘.๘ มัลลี เวชชาชีวะ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 101.

๘.๙ มัลลี เวชชาชีวะ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 101-103.

๙.๐ ปรีชา จาปาร์ตัน และ ไพศาล ชัยมงคล, เรื่องเดียวกัน, หน้า 298.

๙.๑ เสริมสุข ชลวานิช, "วงจรรจัดการบริหารพัสดุ," วารสารพัสดุสัมพันธ์ 5 (1 ตุลาคม-พฤศจิกายน, 2519), หน้า 7-13.

๑๒ กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, "ระเบียบข้อมอบอาชีวศึกษาว่าด้วยการส่งเสริมผลิตผลในสถานศึกษา ปีพ.ศ. 2526," (กรุงเทพฯ : กองคลัง, 2530), เอกสารอัดสำเนา.

๑๓ เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา เอกสารคัดสำเนาสำหรับการสอน การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, หน้า 30.

๑๔ กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, "การบริหารพัสดุ," (กรุงเทพฯ : กองคลัง, 2530), หน้า 2.

๑๕ มัสลี เวชชาชีวะ, ปรีชา จาปาร์ตัน และ โปศาล ชัยมงคล, "การบริหารพัสดุ ทฤษฎีและปฏิบัติ," (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 75-82, 286-287, 303-304.

๑๖ วราภรณ์ เตชะวัฒนเศรษฐ, "การบริหารพัสดุตามธรรมชาติของผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

๑๗ กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารค่าใช้จ่ายของสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา, (กรุงเทพฯ : กองแผน, 2525)

๑๘ สมควร บุญศรีบุญกุล, "การใช้วัสดุอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาอาชีวศึกษา," ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

๑๙ กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, "โครงการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา," (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, 2528).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

ในที่นี้จะได้นำเสนอวิธีการวิจัยและการรวบรวมข้อมูลของการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กรมอาชีวศึกษา โดยกล่าวรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การทดลองใช้แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการบริหารงานบุคคล บริหารงาน วิชาการ บริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ในทัศนะของผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ในทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

### วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจถึงสภาพและปัญหาการบริหารงาน สาขาวิชาช่างเทคนิค หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยจัดแบ่งขั้นตอนออกเป็น 4 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

1. กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

## 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค ดังต่อไปนี้

1. เลือกวิทยาลัยที่เปิดดำเนินการสอนแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี การศึกษา ทั้งหมดจำนวน 30 แห่ง
2. กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย หัวหน้าคณะ , หัวหน้าแผนก ศึกษา จากกลุ่มประชากร จำนวน 50 คน
3. กลุ่มครู-อาจารย์ในแผนกเทคนิคการผลิต ศึกษาจากกลุ่ม ประชากร จำนวน 250 คน

### ตารางที่ 1

#### จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มสถานศึกษา	วิทยาลัยเทคนิค	ผู้บริหาร	จำนวนผู้สอน
กลุ่มภาคเหนือ	พิษณุโลก	2	11
	นครสวรรค์	2	10
	สุโขทัย	2	8
	เชียงใหม่	2	10
	ลำปาง	2	10
กลุ่มภาคกลาง	ปทุมวัน	2	7
	มีนบุรี	2	10
	สมุทรปราการ	2	12
	ราชบุรี	2	12
	สมุทรสงคราม	2	9
	ท่าหลวง	2	10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคล บริหารงานวิชาการ และการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ในแต่ละเรื่อง ได้แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การบริหารงานบุคคล ได้กำหนดด้านต่าง ๆ คือ ด้าน การได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.2 การบริหารงานวิชาการ ได้กำหนดด้านต่าง ๆ คือ ด้าน หลักสูตรและองค์ประกอบหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้าน วัสดุและประเมินผล

2.3 การบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ได้กำหนดด้านต่าง ๆ คือ ด้านการจัดซื้อ ด้านการเบิกจ่าย ด้านการบำรุงรักษา

### การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลำดับการสร้างดังนี้

ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ จากสภาพและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต ในวิทยาลัยเทคนิค นำมากำหนดข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ และตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล 25 ข้อ การบริหารงานวิชาการ 22 ข้อ การบริหารพัสดุครุภัณฑ์ 18 ข้อ

### การทดลองใช้แบบสอบถาม

แบบสอบถามผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบก่อนแล้วนำไปแก้ไขโดยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามก่อน นำฉบับที่ปรับปรุงนี้ไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เมื่ออาจารย์ผู้ควบคุมพิจารณาแล้วเห็นว่าแบบสอบถามไปใช้ทดลองได้ ก็นำแบบสอบถามไปทดลองใช้

2. นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 24 ชุด

จำนวนผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งงาน
1	รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
2	ผศ.ดร.สุภัทท์ ศลโกศลย์	หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3	ดร.ไพศาล หวังพานิช	หัวหน้างานสำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒประสานมิตร
4	ดร.วราพรหม น้อยสุวรรณ	หัวหน้างานวิจัย หน่วยงานพิเศษ กรมอาชีวศึกษา
5	อาจารย์ธงชัย สว่างเมฆินทร์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา หน่วย ศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
6	อาจารย์วราธร วงษ์ศิริ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
7	นายอนันต์ วงศ์กระจ่าง	หัวหน้าแผนกเทคนิคการผลิต คณะ วิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาเขต เทเวศร์
8	ผศ. วิทร วิชาชน	หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์ ประจำภาค วิชาครูศาสตร์อุตสาหกรรม วิทยาเขต เทเวศร์
9	อาจารย์ประภาส อภิภูษานนท์	หัวหน้าแผนกเครื่องมือกล ภาควิชา วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาเขตเทเวศร์
10	อาจารย์ศุภชัย รณยานนท์	คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี วิทยาเขต เทเวศร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ภายหลังจากได้ทดลองใช้ (Try-out) แล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปหาความเชื่อมั่น ใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับอายุ วุฒิการศึกษาสายอาชีพ ตำแหน่งงาน ลักษณะแบบสอบถามแบบ check-list

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ จำนวน 3 ด้านคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 25 ข้อ สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านต่าง ๆ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล มีจำนวน 22 ข้อ และสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ด้านต่าง ๆ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดซื้อ ด้านการเบิกจ่าย ด้านการบำรุงรักษา มีจำนวน 18 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 65 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาเก็บข้อมูลในวิทยาลัยเทคนิค ตามกลุ่มประชากรจำนวนทั้งหมด 30 แห่ง ตามกลุ่มประชากรนั้น

2. เมื่อได้รับหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากกรมอาชีวศึกษาพร้อมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ ตามจำนวนกลุ่มประชากร ทั้งนี้ไปขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาแจกแบบสอบถาม และรวบรวมส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยตามกำหนด เมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์ ยังมีสถานศึกษาบางแห่งยังไม่ส่งกลับคืน ผู้วิจัยได้ติดตามทวงถามไปยัง

ผู้บริหารสถานศึกษา รวมแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 345 คน ได้รับ  
 กลับคืน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.96 โดยมีกลุ่มผู้บริหาร 56 คน ได้รับ  
 กลับคืน 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.29 และกลุ่มครู-อาจารย์ 289 คน ได้รับ  
 กลับคืน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 86.51 ถือว่า ผู้บริหาร 50 คน และครู-  
 อาจารย์ 250 คน เป็นตัวแทนของประชากร

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้  
ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องโปรแกรมสำเร็จรูปทาง  
 คอมพิวเตอร์ Microstat ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าสภาพและปัญหาของการปฏิบัติงานสาขา  
 วิชาช่างเทคนิคการผลิต ในวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุและวุฒิการศึกษา  
 วิเคราะห์หาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาในการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิค  
 การผลิต

1. สภาพและปัญหาในการบริหารงานบุคลากร การบริหารวิชาการ  
 การบริหารพัสดุครุภัณฑ์ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน (Standard Deviation)

2. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาในการบริหารบุคคล งานวิชาการ  
 งานพัสดุครุภัณฑ์ ของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ วิเคราะห์หาค่า F-test

ข้อมูลที่ได้มาเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอเป็นตารางแสดงสถานภาพ  
 ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุและวุฒิการศึกษา

ด้านสภาพและปัญหาในการบริหารงานบุคคล งานวิชาการ งานพัสดุ  
 ครุภัณฑ์ ได้เสนอตารางเกี่ยวกับระดับสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานบุคคล  
 งานวิชาการ งานพัสดุครุภัณฑ์ ตารางเปรียบเทียบระดับสภาพและปัญหาการ  
 บริหารงาน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4 ต่อไปแล้ว

ส่วนเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคำนวณน้ำหนักของ John W. Best ดังนี้ สำหรับคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากคำถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน ให้ใช้ช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

1.00 - 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
4.50 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด

สำหรับคำถามที่เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน ให้ใช้ช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

ไปนี้

1.00 - 1.49	หมายถึง	มีปัญหามากที่สุด
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีปัญหามาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีปัญหปานกลาง
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
4.50 - 5.00	หมายถึง	มีปัญหาน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ๖ การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู-อาจารย์ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน และปัญหาการบริหารงาน สาขาช่างเทคนิคการผลิต ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งข้อสมมติฐานเพื่อทดสอบไว้ 3 ประการ คือ

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน
2. สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน
3. สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุ ตามทัศนะของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับอายุและวุฒิการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย เสนอในรูปตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1  
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร n = 50		ครู-อาจารย์ n = 250		รวมผู้บริหารกับ ครู-อาจารย์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 22 ปี	–	–	16	6.4	16	5.35
	23 – 30 ปี	3	6	45	18	48	15.99
	31 – 40 ปี	33	66	152	60.8	185	61.64
	41 – 50 ปี	12	24	35	14	47	15.67
	51 – 60 ปี	2	4	2	0.8	4	1.35
	รวม	50	100	250	100	300	100

จากตารางที่ 1 กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 61.64% และเมื่อแยกกลุ่มพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 66% และครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 60.8%

ตารางที่ 2  
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร n = 50		ครู-อาจารย์ n = 250		รวมผู้บริหารกับ ครู-อาจารย์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา	ปวส.	2	4	55	22	57	19.00
	ปว.วส., ปวส.ปว.	12	24	31	12.4	43	14.3
	คอบ. เครื่องกล	19	38	75	30	94	31.35
	คอบ. สาขาอื่น ๆ	15	30	87	34.8	102	34.02
	คอม. สาขาอื่น ๆ	2	4	2	0.8	4	1.32
	รวม	50	100	250	100	300	100

จากตารางที่ 2 กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา คอบ.สาขาอื่น ๆ จำนวน 34.02% และเมื่อแยกกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา คอบ.เครื่องกล 38% รองลงมา คอบ.สาขาอื่น ๆ 30% ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา คอบ.สาขาอื่น ๆ 34.8% รองลงมาคือวุฒิ คอบ.เครื่องกล 31.35% วุฒิจำนวนที่ต่ำสุดคือ คอบ. มี 1.32%

## ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาช่างเทคนิคการผลิต

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและปัญหาในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

### 1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข. สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร

2. ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน

3. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

ค. สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการจัดซื้อ

2. ด้านการเบิกจ่าย

3. ด้านการบำรุงรักษา

## 2.1 ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

### ตารางที่ 3

การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. แผนกได้มีการคัดเลือกครู-อาจารย์ เข้าสอนได้เหมาะสมในแต่ละวิชา	3.41	.96	ปานกลาง	3.29	.96	ปานกลาง
2. มีการคัดเลือกครูจ้างสอนโดยคำนึง ถึงด้านวิชาชีพเป็นหลัก	3.61	.95	มาก	3.26	.93	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานต่าง ๆ มาบรรจุ	2.68	1.25	ปานกลาง	3.04	1.17	ปานกลาง
4. การประชุมพิเศษอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจระบบโครงสร้างนโยบายตลอดจนระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัย	2.94	1.03	ปานกลาง	3.11	.95	ปานกลาง
5. กรรมการใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ	3.14	1.09	ปานกลาง	2.88	.86	ปานกลาง
6. การประชุมพิเศษอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจภาระหน้าที่กระบวนการทำงานสวัสดิการและความก้าวหน้า	2.92	1.17	ปานกลาง	3.22	1.02	ปานกลาง
รวม	3.11	1.08	ปานกลาง	3.13	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงว่าการปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลด้านการได้มาซึ่งบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.11$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการคัดเลือกครูจ้างสอนโดยคำนึงถึงด้านวิชาชีพเป็นหลัก ( $\bar{x} = 3.61$ ) ลำดับรองลงมาลำดับที่ 2 คือ แผนกได้มีการคัดเลือกครู-อาจารย์เข้าสอนได้เหมาะสมในแต่ละวิชา ( $\bar{x} = 3.41$ ) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานต่าง ๆ มาบรรจุ ( $\bar{x} = 2.78$ )

ส่วนด้านปัญหา กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด

คือ ปัญหากรรมการใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ  
ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 และค่า S.D.

ปัญหาลำดับ 2 เป็นปัญหาการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความ  
สามารถจากหน่วยงานต่าง ๆ มาบรรจุ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดย  
มีค่าเฉลี่ย 3.04 ส่วนปัญหาที่มีลำดับน้อยที่สุดในด้านนี้คือ ปัญหาแผนกได้มีการ  
คัดเลือกครู-อาจารย์เข้าสอนได้เหมาะสมในแต่ละวิชา ระดับปัญหาอยู่ในระดับ  
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29

ปัญหาด้านการได้มาซึ่งบุคลากร กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มี  
ความคิดเห็นรวมทั้งด้านเป็นปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13

#### ตารางที่ 4

การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคลากร  
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การให้อาจารย์มีส่วนร่วมและแสดง ความคิดเห็นในการบริหารงานในแผนก	3.47	.93	ปานกลาง	2.94	.99	ปานกลาง
2. การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลัก เกณฑ์ที่เป็นธรรม	3.21	1.27	ปานกลาง	2.70	1.15	ปานกลาง
3. ประชุมครูในแผนกเป็นระยะ ๆ เมื่อ มีปัญหา	3.31	1.17	ปานกลาง	3.04	1.03	ปานกลาง
4. การมอบหมายงานให้ทำเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.41	1.01	ปานกลาง	3.15	.86	ปานกลาง
5. การยกย่องชมเชยให้กำลังใจครูผู้ปฏิบัติ งานดีเด่นเป็นระยะ ๆ	3.21	.98	ปานกลาง	3.29	.98	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. การปรึกษาหารือครูในกรณีปัญหา ระหว่างปฏิบัติงาน	3.31	.95	ปานกลาง	3.05	.82	ปานกลาง
7. อาจารย์ในแผนกช่วยกันสร้างสภาพ แวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.40	.98	ปานกลาง	3.21	.97	ปานกลาง
รวม	3.34	1.04	ปานกลาง	3.05	.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงว่าการปฏิบัติงานของการบริหารบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากรตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.34$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานในแผนก ( $\bar{x} = 3.47$ ) ลำดับรองลงมาลำดับที่ 2 คือ การมอบหมายงานให้ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ( $\bar{x} = 3.44$ ) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม ( $\bar{x} = 3.21$ ) กับข้อการยกย่องชมเชยให้กำลังใจครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นระยะ ๆ ( $\bar{x} = 3.21$ )

ส่วนด้านปัญหา กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม ปัญหาย่อยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 และค่า S.D. = 1.15 ปัญหาลำดับ 2 เป็นปัญหาการให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานในแผนก ปัญหาย่อยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.94 และค่า S.D. = 0.99 ส่วนปัญหาที่มีลำดับน้อยที่สุดในด้านนี้คือ การยกย่องชมเชยให้กำลังใจครูผู้ปฏิบัติ

งานดีเด่นเป็นระยะ ๆ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 และค่า S.D. = .86 ส่วนภาพรวมทั้งด้านเป็นปัญหาระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.05$ )

### ตารางที่ 5

การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคลากร  
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดให้มีการสัมมนาครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ	2.83	1.19	ปานกลาง	2.92	.84	ปานกลาง
2. การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานสำหรับครูก่อนเปิดภาคเรียน	3.06	1.12	ปานกลาง	2.99	.86	ปานกลาง
3. จัดหาวารสารทางการศึกษาเชิงวิชาการมาให้ครูอ่าน	2.79	1.11	ปานกลาง	3.12	.85	ปานกลาง
4. สนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.36	1.04	ปานกลาง	3.02	.95	ปานกลาง
5. ส่งครูเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด	3.39	1.12	ปานกลาง	3.25	1.02	ปานกลาง
6. เชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้	2.64	1.24	ปานกลาง	3.09	.98	ปานกลาง
7. ภาครัฐไม่สนับสนุนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ	2.60	1.27	ปานกลาง	3.00	1.16	ปานกลาง
8. การส่งเสริมให้ครูได้สร้างผลงานใหม่ ๆ	3.03	1.09	ปานกลาง	3.22	1.02	ปานกลาง
9. มีการถ่ายทอดความรู้ให้ซึ่งกันและกันเมื่อครั้งได้ไปอบรมหรือไปสัมมนา	2.80	1.24	ปานกลาง	3.25	.95	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
10. มีการจัดนิทรรศการทางวิชาการ	2.55	1.17	ปานกลาง	3.03	1.05	ปานกลาง
รวม	2.91	1.16	ปานกลาง	3.09	.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงว่าการปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.91$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งครูเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด ( $\bar{x} = 3.39$ ) ลำดับรองลงมาลำดับที่ 2 คือ สนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ( $\bar{x} = 3.36$ ) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดนิทรรศการทางวิชาการ ( $\bar{x} = 2.55$ )

ส่วนด้านปัญหา กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ การจัดให้มีการสัมมนาครู เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92 และค่า S.D. .84 รองลงมาเป็นลำดับที่ 2 เป็นปัญหาการจัดการวางแผนการปฏิบัติงานสำหรับครูก่อนเปิดภาคเรียน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.99 และค่า S.D. .86 และลำดับปัญหาน้อยที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาการส่งครูเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด กับปัญหามีการถ่ายทอดความรู้ให้ซึ่งกันและกันเมื่อครั้งได้ไปอบรมหรือไปสัมมนา ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 และมีค่า S.D. 1.02 กับ S.D. 0.95

ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นรวมทั้งด้านมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.09 และมีค่า S.D. 0.97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6

การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะ  
ของกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีการประชุมเพื่อวางแผนการสอนร่วมกัน เพื่อให้การสอนเป็นไปตามหลักสูตร	3.05	1.11	ปานกลาง	3.13	.82	ปานกลาง
2. มีการจัดระบบงานและโครงสร้างของการบริหารงานด้านวิชาการ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน	3.20	1.03	ปานกลาง	3.17	.83	ปานกลาง
3. มีการจัดให้ครูในแผนกรับผิดชอบงานวิชาการ	3.27	1.1	ปานกลาง	3.43	1.13	ปานกลาง
4. มีการชี้แจงหลักสูตรให้นักศึกษาเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกวิชาเรียนอย่างถูกต้อง	3.11	1.19	ปานกลาง	3.24	.92	ปานกลาง
5. มีการจัดหาหนังสือหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น คู่มือครู ใบบางหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบไว้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติการของครู	2.99	1.14	ปานกลาง	3.21	.91	ปานกลาง
6. มีการจัดห้องปฏิบัติการสำนักงานหรือโรงฝึกงานไว้	3.50	.98	มาก	3.08	.98	ปานกลาง
7. มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกงานไว้อย่างเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา	3.12	1.08	ปานกลาง	2.83	.95	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
8. มีการอบรมหรือแนะนำครูผู้สอนเพื่อให้เข้าใจหลักสูตรและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร	2.93	1.17	ปานกลาง	3.24	.96	ปานกลาง
9. มีการนิเทศ ติดตามดูแลให้ครูดำเนินการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	2.82	1.17	ปานกลาง	2.97	.91	ปานกลาง
รวม	3.11	1.06	ปานกลาง	3.14	.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงว่าระดับการปฏิบัติงานของการบริหารวิชาการ ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.11$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดห้องปฏิบัติสถานงานหรือโรงฝึกงานไว้ ( $\bar{x} = 3.50$ ) ถัดมาคือ มีการจัดให้ครูในแผนกรับผิดชอบงานวิชาการ ( $\bar{x} = 3.27$ ) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการนิเทศติดตามดูแลให้ครูดำเนินการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ( $\bar{x} = 2.82$ )

ส่วนสภาพปัญหานั้นที่เป็นปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกงานไว้อย่างเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 S.D. .905 รองลงมา เป็นลำดับที่ 2 เป็นปัญหาการจัดห้องปฏิบัติสถานงานหรือโรงฝึกงานไว้ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.08 และมีค่า S.D. .98 และลำดับปัญหาน้อยที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหามีการจัดให้ครูในแผนกรับผิดชอบงานวิชาการ ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 และค่า

S.D. 1.13 ส่วนปัญหาในภาพรวมของด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.14 และค่า S.D. .98

ตารางที่ 7

การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะ  
ของกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ในการสอนเป็นทีมมีการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกภาคเรียน	2.91	1.19	ปานกลาง	3.00	.91	ปานกลาง
2. มีการให้ครูได้จัดทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	3.13	1.12	ปานกลาง	2.85	.96	ปานกลาง
3. มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านวิชาการให้แก่ักเรียนเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ เช่น นิทรรศการ กิจกรรมชมรม และการศึกษาคูงาน	2.98	1.19	ปานกลาง	2.94	.91	ปานกลาง
4. มีการจัดห้องวิชาการเพื่อเป็นศูนย์ปฏิบัติทางด้านวิชาการ	2.64	1.21	ปานกลาง	2.86	.93	ปานกลาง
5. มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญงานในวิชาชีพต่าง ๆ มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์แก่ักศึกษา	2.52	1.18	มาก	2.89	.96	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. มีความร่วมมือกับหน่วยงานธุรกิจหรือภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ เช่น การดูงาน การฝึกงานของนักศึกษา	3.03	1.18	ปานกลาง	3.02	.89	ปานกลาง
รวม	2.87	1.18	ปานกลาง	2.93	.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงว่าการปฏิบัติงานของการบริหารงานวิชาการด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.87$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการให้ครูได้จัดทำโครงการสอนและบันทึกการสอน ( $\bar{x} = 3.13$ ) ลำดับรองลงมาลำดับที่ 2 คือ มีความร่วมมือกับหน่วยงานธุรกิจหรือภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ เช่น ดูงาน การฝึกงานของนักศึกษา และข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญงานในวิชาชีพต่าง ๆ มาเป็นวิทยากร เพื่อให้ความรู้และประสบการณ์แก่นักศึกษา ( $\bar{x} = 2.52$ )

ส่วนสภาพปัญหา กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ต่อปัญหาของด้านนี้ ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหามีการให้ครูได้จัดทำโครงการสอนและบันทึกการสอน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 และค่า S.D. .96 ลำดับที่ 2 เป็นปัญหาการจัดห้องวิชาการเพื่อเป็นศูนย์ปฏิบัติทางด้านวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.86 และค่า S.D. .93 และลำดับปัญหาน้อยที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาความร่วมมือกับหน่วยงานธุรกิจหรือภาคอุตสาหกรรม หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ เช่น ดูงาน การฝึกของนักศึกษา

## ตารางที่ 8

การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของ  
กลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีการประชุมครู เพื่อกำหนดแนวทางการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน	3.09	1.06	ปานกลาง	3.02	.92	ปานกลาง
2. มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล	2.75	1.2	ปานกลาง	2.97	.86	ปานกลาง
3. มีการวัดผลและประเมินผลการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติและงานที่มอบหมายให้นักศึกษาทำโดยครอบคลุมเนื้อหาของรายวิชาตลอดภาคเรียน	3.37	1.17	ปานกลาง	3.07	.85	ปานกลาง
4. มีการรายงานผลการศึกษานักศึกษาให้นักศึกษาหรือผู้ปกครองทุกครั้งภายในเวลาอันควร	3.58	1.15	มาก	3.05	.86	ปานกลาง
5. มีการประชุมครู เพื่อให้ครูนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนของแผนก	2.90	1.20	ปานกลาง	2.96	.94	ปานกลาง
6. มีการติดตามผลนักศึกษาที่สำเร็จไปแล้ว เพื่อดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอน	3.00	1.25	ปานกลาง	3.02	.84	ปานกลาง
รวม	3.12	1.17	ปานกลาง	3.02	.88	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 8 แสดงว่าการปฏิบัติงานของการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.12$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการรายงานผลการศึกษานักศึกษาให้นักศึกษาหรือผู้ปกครองทุกครั้ง ภายในเวลาอันควร ( $\bar{x} = 3.58$ ) ลำดับที่ 2 คือ มีการวัดผลและประเมินผลการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และงานที่มอบหมายให้นักศึกษาทำโดยครอบคลุมเนื้อหาของรายวิชาตลอดภาคเรียน ( $\bar{x} = 3.37$ ) ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ( $\bar{x} = 2.75$ )

ส่วนสภาพปัญหา กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปัญหาที่มีการประชุมครูเพื่อให้ครูนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนของแผนก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.96 และค่า S.D. .94 ส่วนปัญหาที่ 2 เป็นปัญหาการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.97 และค่า S.D. .86 และลำดับปัญหาน้อยที่สุดในด้านนี้คือ ปัญหาที่มีการวัดผลและประเมินผลการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 และค่า S.D. .85 ส่วนปัญหาในภาครวมทั้งด้านนี้มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.02 และค่า S.D. .88

## ตารางที่ 9

การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์  
ตามทัศนคติของกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ ด้านการจัดซื้อ

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ได้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมิน ผลการจัดหาพัสดุ	3.21	1.14	ปานกลาง	2.71	.74	ปานกลาง
2. แผนกของท่านได้กำหนดแนวทางควบคุม การปฏิบัติงานจัดหาพัสดุไว้	3.35	1.00	ปานกลาง	2.84	.75	ปานกลาง
3. อาจารย์ในแผนกมีส่วนร่วมในการจัดหา พัสดุ	3.83	1.02	มาก	2.96	.87	ปานกลาง
4. มีการยืม การเช่า การรับโอน การ แลกเปลี่ยนในการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์	2.91	1.17	ปานกลาง	2.94	.84	ปานกลาง
5. การจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย	2.88	1.24	ปานกลาง	2.76	.86	ปานกลาง
รวม	3.24	1.12	ปานกลาง	2.84	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงว่าการปฏิบัติงานของการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ด้านการจัดซื้อตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.24$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ อาจารย์ในแผนกมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุ ( $\bar{x} = 3.83$ ) ถัดมาคือ แผนกของท่านได้กำหนดแนวทางควบคุมการปฏิบัติงานจัดหาพัสดุไว้ ( $\bar{x} = 3.35$ ) ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดหา เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย ( $\bar{x} = 2.88$ )

ส่วนสภาพปัญหา กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ด้านการจัดซื้อ ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหา ได้มีการตรวจสอบ ติดตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และประเมินผลการจัดหาพัสดุ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 และค่า S.D. .74 ปัญหารองลงมาคือ ปัญหาการจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76 และค่า S.D. .86 และลำดับปัญหาน้อยที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาอาจารย์ในแผนกมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุ มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.96 และค่า S.D. .87 ส่วนในภาพรวมของปัญหาในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 และค่า S.D. .81

ตารางที่ 10

การปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์  
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ด้านการเบิกจ่าย

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีการกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายแน่นอน	2.86	1.15	ปานกลาง	2.80	.81	ปานกลาง
2. แผนกของท่านได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาอนุมัติเบิกจ่ายพัสดุไว้อย่างชัดเจน	3.24	1.11	ปานกลาง	2.91	.8	ปานกลาง
3. แผนกของท่านได้กำหนดแนวปฏิบัติสำหรับการเบิกจ่ายพัสดุไว้	3.19	1.00	ปานกลาง	3.04	.91	ปานกลาง
4. แผนกของท่านได้ควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุโดยไร้ใบเบิกพัสดุ	3.43	.97	ปานกลาง	3.12	.97	ปานกลาง
รวม	3.18	1.06	ปานกลาง	2.97	.87	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. สถานที่เก็บรักษาพัสดุที่จะเก็บในแผนก	3.30	1.13	ปานกลาง	3.07	.98	ปานกลาง
3. แผนกของท่านกำหนดด้วยบุคคลที่จะรับผิดชอบงานนี้แน่นอน	3.56	1.00	มาก	3.11	.96	ปานกลาง
4. มีความร่วมมือในการช่วยซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องจักร พัดลมเครื่องต่างๆ	3.19	1.05	ปานกลาง	2.77	.94	ปานกลาง
5. มีการแบ่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการบำรุงรักษา เครื่องมือ เครื่องจักรกัน	3.51	1.04	มาก	2.93	.88	ปานกลาง
6. มีการบันทึกประวัติการซ่อมบำรุง	3.09	1.07	ปานกลาง	2.99	.86	ปานกลาง
7. มีการซ่อมแซม เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ	3.26	1.03	ปานกลาง	2.89	.83	ปานกลาง
8. ผู้ควบคุม เครื่องจักรกลทราบถึงวิธีการไว้ที่ถูกต้อง	3.56	.86	มาก	2.99	.74	ปานกลาง
9. ได้รับความรู้ที่ได้จากการอบรมหรือสัมมนา งานซ่อมบำรุง เครื่องจักรมาใช้ในการซ่อมเครื่องจักร	3.52	1.00	มาก	2.90	.83	ปานกลาง
รวม	3.35	1.04	ปานกลาง	2.97	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แสดงว่าการปฏิบัติงานของการบริหารงานพัสดุ ครุภัณฑ์ด้านการบำรุงรักษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.35$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ แผนกของท่านกำหนดด้วยบุคคลที่จะรับผิดชอบงานนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แน่นอนและผู้ควบคุมเครื่องจักรทราบถึงวิธีการใช้ที่ถูกต้อง ( $\bar{x} = 3.56$ ) ถัดมาคือการได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมหรือสัมมนางานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลมาใช้ในการซ่อมเครื่องจักร ( $\bar{x} = 3.52$ ) และข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการบันทึกประวัติการซ่อมบำรุง ( $\bar{x} = 3.09$ )

ส่วนสภาพปัญหา กลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ด้านการบำรุงรักษา ปัญหาลำดับที่ 1 เป็นปัญหาที่มีความร่วมมือในการช่วยซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องจักร พักสฤครุภัณฑ์ต่าง ๆ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และค่า S.D. .94 รองลงมาเป็นลำดับที่ 2 เป็นปัญหาที่มีการซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.89 และค่า S.D. .83 และลำดับปัญหาน้อยที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาการเก็บรักษาพัสดุแผนกของท่านได้มีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการเก็บรักษา และปัญหาแผนกของท่านกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบงานนี้แน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.11 และค่า S.D. .83 กับ S.D. .96 ตามลำดับ ส่วนปัญหาด้านการบำรุงรักษาในภาพรวมของด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.97 และ S.D. .87

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร
2. ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน
3. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

ค. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการจัดซื้อ
2. ด้านการเบิกจ่าย
3. ด้านการบำรุงรักษา

3.1 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตาม  
ทัศนนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ตารางที่ 12

การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร  
ตามทัศนนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์  
ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
<u>การได้มาซึ่งบุคลากร</u>						
1.1 แผนกได้มีการคัดเลือกครู อาจารย์เข้าสอน ได้เหมาะสมในแต่ละวิชา	3.58	3.38	1.54	3.46	3.26	1.90
1.2 มีการคัดเลือกครูจ้างสอนโดยคำนึงถึงด้าน วิชาชีพเป็นหลัก	3.86	3.56	3.18	3.34	3.24	0.40
1.3 การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จากหน่วยงานต่าง ๆ มาบรรจุ	2.78	2.66	0.41	3.26	3.00	2.07
1.4 การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจระบบ โครงสร้างนโยบาย ตลอดจนระเบียบข้อ บังคับของวิทยาลัย	3.08	2.91	0.97	3.14	3.11	0.14
1.5 กรรมการใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมประเมินผลการ ทดลองปฏิบัติราชการ	3.66	3.04	12.21	3.36	2.79	13.85

ตารางที่ 12 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
1.6 การประเมินเพศอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจภาระหน้าที่ ภาระงานการทำงาน สวัสดิการ และความก้าวหน้า	3.10	2.88	1.32	3.42	3.18	2.15
รวม	3.34	3.07	3.27	3.33	3.10	3.40

\* P &lt; .05

\*\* P &lt; .01

ตารางที่ 12 สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นของการบริหารงานบุคลากรด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ กระบวนการใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่มีข้อน่าสังเกตว่าการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ แผนกได้มีการคัดเลือกครู-อาจารย์เข้าสอนได้เหมาะสมในแต่ละวิชา

ส่วนสภาพปัญหาการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรด้านได้มาซึ่งบุคลากร ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือปัญหากระบวนการใช้เกณฑ์ที่เหมาะสม

ประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แผนกได้มีการคัดเลือกครู-อาจารย์เข้าสอบได้เหมาะสมในแต่ละวิชา มีการคัดเลือกครูจ้างสอนโดยคำนึงถึงด้านวิชาชีพเป็นหลัก การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานต่าง ๆ มาบรรจุ การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจระบบโครงสร้างนโยบายตลอดจนระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัย

ตารางที่ 13

การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร  
ตามทัศนคติของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์  
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
<b>การบำรุงรักษาบุคลากร</b>						<b>**</b>
2.1 การให้อาจารย์มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานในแผนก	3.52	3.46	0.15	3.32	2.86	10.81 <b>**</b>
2.2 การพิจารณาความคิดเห็นความชอบด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม	3.30	3.19	0.31	3.08	2.62	8.54
2.3 ประชุมครูในแผนกเป็นระยะ ๆ เมื่อมีปัญหา	3.44	3.28	0.76	3.16	3.02	0.90 <b>**</b>
2.4 การมอบหมายงานให้ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.60	3.41	1.46 <b>**</b>	3.62	3.05	18.54
2.5 การยกย่องชมเชยให้กำลังใจครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นระยะ ๆ	3.62	3.12	8.91	3.44	3.26	1.36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
2.6 การปรึกษาหารือครูในกรณีปัญหา ปฏิบัติงาน	3.66	3.24	6.05	3.46	2.98	15.63
2.7 อาจารย์ในแผนกช่วยกันสร้างสภาพแวดล้อม ที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.44	3.39	0.11	3.32	3.19	0.85
รวม	3.51	3.30	2.53	3.34	3.00	8.09**

\* P &lt; .05

\*\* P &lt; .01

ตารางที่ 13 สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของการบริหารงานบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ การปฏิบัติ การยกย่องชมเชยให้กำลังใจครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นระยะ ๆ และการปรึกษาหารือครู-อาจารย์ในกรณีที่มีปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่มีข้อสังเกตว่าการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับแตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือการให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานในแผนก

ตารางที่ 13 ปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากรตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือปัญหาการให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานในแผนก ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม ปัญหาการมอบหมายงานให้ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และปัญหาการปรึกษาหารือครู-อาจารย์ในกรณีที่มีปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน

#### ตารางที่ 14

การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร  
ตามทัศนคติของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์  
ด้านการพัฒนาบุคลากร

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
<b>การพัฒนาบุคลากร</b>						
3.1 การจัดให้มีการสัมมนาครูเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ	3.02	2.79	1.58 **	3.10	2.89	3.08
3.2 การจัดวางแผนการปฏิบัติงานสำหรับครูก่อน เปิดภาคเรียน	3.48	2.98	7.97	3.18	2.95	3.42 **
3.3 จัดหาวารสารทางการศึกษาเชิงวิชาการมา ให้ครูอ่าน	2.88	2.77	0.38 **	3.38	3.07	6.31 **
3.4 สัมภาษณ์ให้ครูลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.80	3.28	9.42	3.36	2.95	9.44
3.5 ส่งครูเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ ที่หน่วยงานอื่นจัด	3.42	3.38	0.05	3.38	3.22	1.04
3.6 เชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้	2.84	2.60	1.72	2.94	3.12	1.47

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
3.7 นาคครูไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	2.90	2.54	3.80 **	3.04	2.99	0.09
3.8 การส่งเสริมให้ครูได้สร้างผลงานใหม่ ๆ	3.40	2.95	6.18	3.28	3.21	0.23
3.9 มีการถ่ายทอดความรู้ให้ซึ่งกันและกันเมื่อ ครั้งได้ไปอบรมหรือไปสัมมนา	2.92	2.77	0.64 **	3.36	3.23	0.85
3.10 มีการจัดนิทรรศการทางวิชาการ	3.08	2.44	12.98	3.12	3.01	0.50
รวม	3.17	2.85	4.47	3.21	3.06	2.64

\* P &lt; .05

\*\* P &lt; .01

ตารางที่ 14 สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานสำหรับครูก่อนเปิดภาคเรียน การสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การส่งเสริมให้ครูได้สร้างผลงานใหม่ ๆ มีการจัดนิทรรศการทางวิชาการ นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนสภาพปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ปัญหาการจัดวารสารทางการศึกษา  
เชิงวิชาการมาให้ครูอ่านและปัญหาการสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน  
ความรู้ นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### ตารางที่ 15

สรุปการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร  
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$ n=50	$\bar{X}_2$ n=250	F	$\bar{X}_1$ n=50	$\bar{X}_2$ n=250	F
1. การได้มาซึ่งบุคลากร	3.34	3.07	3.27	3.33	3.10	3.40
2. การบำรุงรักษาบุคลากร	3.51	3.30	2.53	3.34	3.00	8.09**
3. การพัฒนาบุคลากร	3.17	2.85	4.47*	3.21	3.06	2.64
รวม	3.34	3.07	3.42	3.29	3.05	4.71*

\* P < .05

\*\* P < .01

ตารางที่ 15 สรุปการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานบุคลากรตาม  
ทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ข้อสมมติฐานสภาพการปฏิบัติงานบุคลากร ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร  
กับกลุ่มครู-อาจารย์ข้อ 1 มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า  
ไม่พบข้อแตกต่างที่ระดับ .01, .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งใจ

สรุปการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของกลุ่ม  
ผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ พบทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญใน  
ระดับปานกลาง

ข้อสมมติฐานปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากรตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร กับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่าพบข้อแตกต่างกันที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 16

การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ  
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์  
ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$ n=50	$\bar{X}_2$ n=250	F	$\bar{X}_1$ n=50	$\bar{X}_2$ n=250	F
<b>หลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร</b>						
1.1 มีการประชุมเพื่อวางแผนการสอนร่วมกัน เพื่อให้การสอนเป็นไปตามหลักสูตร	3.30	3.00	2.95	3.26	3.10	1.81
1.2 มีการจัดระบบงานและโครงสร้างของงานบริหารงานด้านวิชาการ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน	3.54	3.13	5.79	3.38	3.13	4.65*
1.3 มีการจัดให้ครูในแผนกรับผิดชอบงานวิชาการ	3.50	3.23	2.51	3.42	3.43	0.01
1.4 มีการชี้แจงหลักสูตรให้นักศึกษาเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกวิชาเรียนอย่างถูกต้อง	3.56	3.02	8.18*	3.28	3.23	0.13
1.5 มีการจัดทำหนังสือ หลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น คู่มือครู ใบงาน หนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบไว้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติการของครู	3.30	2.92	4.48*	3.44	3.16	3.93*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$ n=50	$\bar{X}_2$ n=250	F	$\bar{X}_1$ n=50	$\bar{X}_2$ n=250	F
1.6 มีการจัดห้องปฏิบัติสํานักงานหรือโรง ฝึกงานไว้อย่างถูกต้อง	3.64	3.47	1.24	3.16	3.07	0.40
1.7 มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่อง ใช้ในการฝึกงานไว้อย่างเหมาะสมกับ จำนวนนักศึกษา	3.46	3.06	4.59*	2.86	2.83	0.05
1.8 มีการอบรมหรือแนะนำครูผู้สอนเพื่อให้ เข้าใจหลักสูตรและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการ ใช้หลักสูตร	3.14	2.88	2.03	3.22	3.24	0.02
1.9 มีการนิเทศติดตามดูแลให้ครูดำเนินการ สอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	3.06	2.78	2.38	3.04	2.96	0.31
รวม	3.39	3.05	3.79*	3.24	3.13	1.25

\* P &lt; .05

\*\* P &lt; .01

ตารางที่ 16 สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของการบริหารวิชาการ  
ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับ  
กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อพบว่า การปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัย  
สำคัญ คือ มีการจัดระบบงานและโครงสร้างของการบริหารงานด้านวิชาการ  
โดยกำหนดอานาจหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน มีการชี้แจง  
หลักสูตรให้นักศึกษา เข้าใจ เพื่อ เป็นแนวทาง ในการเลือกวิชา เรียงอย่างถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีการจัดหาหนังสือหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น คู่มือครู ใบงาน หนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบไว้เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติการของครูและมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกงานไว้อย่างเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่มีข้อน่าสังเกตว่าการปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับแตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารมีความเห็นอยู่ในระดับมาก แต่กลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการจัดห้องปฏิบัติสถานี่งานหรือ โรงฝึกงานไว้

ส่วนสภาพปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และปัญหาการจัดหาหนังสือหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น คู่มือครู ใบงาน หนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบไว้ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติการของครู นอกนั้นทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### ตารางที่ 17

การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$ n=50	$\bar{X}_2$ n=250	F	$\bar{X}_1$ n=50	$\bar{X}_2$ n=250	F
<b>การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน</b>						
2.1 ในการสอนเบื้องต้นมีการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกภาคเรียน	3.12	2.86	1.89	3.30	2.94	7.17**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
2.2 มีการให้ครูได้จัดทำโครงการสอนและบันทึกการสอน	3.32	3.09	1.68	2.98	2.82	1.35
2.3 มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านวิชาการให้กับนักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ เช่น นิทรรศการ กิจกรรมชมรมและการศึกษาคูงาน	3.16	2.94	1.54	3.02	2.92	0.60
2.4 มีการจัดห้องวิชาการเพื่อเป็นศูนย์ปฏิบัติการทางด้านวิชาการ	2.92	2.58	3.15	3.08	2.82	3.61
2.5 มีการเชิญทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญงานในวิชาที่ต่าง ๆ มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้และประสิทธิภาพแก่นักศึกษาทางด้านวิชาการ	2.98	2.42	11.03	2.86	2.90	0.67
2.6 มีความร่วมมือกับหน่วยงานธุรกิจหรือภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ เช่น การดูงาน การฝึกงานของนักศึกษา	3.24	2.99	1.90	3.22	2.98	3.23
รวม	3.12	2.81	3.53	3.08	2.90	2.77

\* P &lt; .05

\*\* P &lt; .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของการบริหารวิชาการด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพต่าง ๆ มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์แก่นักเรียน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ส่วนสภาพปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอนตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัญหาในการสอนเป็นทีม มีการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกภาคเรียน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 18

การเปรียบเทียบและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามทัศนคติของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
<b>การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน</b>			<b>**</b>			
3.1 มีการประชุมครูเพื่อกำหนดแนวทางในการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน	3.68	2.97	16.63	3.20	2.98	2.63
3.2 มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล	2.84	2.73	0.37	3.26	2.91	7.53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
3.3 มีการวัดผลและประเมินผลการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติและงานที่มอบหมายให้นักศึกษาทำโดยครอบคลุมเนื้อหาของรายวิชาตลอดภาคเรียน	3.46	3.35	0.38	3.22	3.04	2.05
3.4 มีการรายงานผลการศึกษาของนักศึกษาหรือผู้ปกครองทุกครั้งภายในเวลาอันควร	3.64	3.57	0.18	3.26	3.01	3.76*
3.5 มีการประชุมครู เพื่อให้ครูนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนของแผนก	2.94	2.89	0.06	3.16	2.92	3.02
3.6 มีการติดตามผลนักศึกษาที่สำเร็จไปแล้ว เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน	3.04	2.99	0.08	2.82	3.06	3.66
รวม	3.27	3.08	2.95	3.15	2.99	3.78**

\* P &lt; .05

\*\* P &lt; .01

ตารางที่ 18 สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ มีการประชุมครูเพื่อกำหนดแนวทางในการวัดผลและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมินผลการเรียนการสอน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ส่วนสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัญหาการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล และปัญหาการรายงานผลการศึกษาของนักศึกษาให้นักศึกษาหรือผู้ปกครองทุกครั้งภายในเวลาอันควร นอกจากนี้ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### ตารางที่ 19

สรุปการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
1. หลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร	3.39	3.05	3.79*	3.24	3.13	1.25
2. การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน	3.12	2.81	3.53	3.08	2.90	2.77
3. การวัดผลและประเมินผลการเรียน	3.27	3.08	2.95	3.15	2.99	3.78*
รวม	3.26	2.98	3.42	3.16	3.01	2.60

\* P < .05

\*\* P < .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 สรุปการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ข้อสมมติฐานสภาพการปฏิบัติงานวิชาการ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ไม่พบข้อแตกต่างกันที่ระดับ .01, .05 และไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ พบทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ข้อสมมติฐานปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ไม่พบข้อแตกต่างกันที่ระดับ .01, .05 และไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ตารางที่ 20

การเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการจัดซื้อ

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
<b>ด้านการจัดซื้อ</b>						
1.1 ได้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การจัดหาพัสดุ	3.38	3.18	1.30	3.00	2.65	8.51**
1.2 แผนกของท่านได้กำหนดแนวทางการควบคุม การปฏิบัติงานจัดหาพัสดุไว้	3.40	3.34	0.16	3.30	2.74	26.63**
1.3 อาจารย์ในแผนกมีส่วนร่วมในการจัดหา พัสดุ	3.44	3.37	0.18	3.32	2.89	10.45**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
1.4 มีการยืม การเช่า การรับโอน การแลกเปลี่ยนในการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์	3.02	2.89	0.51	3.12	2.90	2.65
1.5 การจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย	3.00	2.85	0.61	3.08	2.69	8.09**
รวม	3.25	3.13	0.55	3.16	2.77	11.27**

\* P &lt; .05

\*\* P &lt; .01

ตารางที่ 20 สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของการบริหารพัสดุครุภัณฑ์ด้านการจัดซื้อตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ส่วนสภาพปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ด้านการจัดซื้อตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัญหาที่มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการจัดหาพัสดุ ปัญหาแผนกของท่านได้กำหนดแนวทางควบคุมการปฏิบัติงานจัดหาพัสดุไว้ ปัญหาอาจารย์ในแผนกมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุ และปัญหาการจัดหา เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย

ตารางที่ 21

การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารพัสดุครุภัณฑ์  
ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการเบิกจ่าย

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
<b>ด้านการเบิกจ่าย</b>						
2.1 มีการกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่าย แน่นอน	2.78	2.88	0.30	3.12	2.73	12.11**
2.2 แผนของท่านได้กำหนดเกณฑ์ในการ พิจารณาอนุมัติเบิกจ่ายพัสดุไว้อย่างชัดเจน	3.38	3.22	0.87	3.24	2.84	12.81**
2.3 แผนของท่านได้กำหนดแนวปฏิบัติสำหรับ การเบิกจ่ายพัสดุไว้	3.28	3.18	0.45	3.16	3.01	1.29
2.4 แผนของท่านได้ควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุ โดยไร้ใบเบิกพัสดุ	3.44	3.43	0.01	3.30	3.09	2.28
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>3.18</b>	<b>0.41</b>	<b>3.21</b>	<b>2.92</b>	<b>7.12**</b>

\* P < .05

\*\* P < .01

ตารางที่ 21 สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของการบริหารพัสดุครุภัณฑ์ด้านการเบิกจ่ายตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นกันอย่างไม่มีความสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญ แต่มีข้อสังเกตว่าการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีการปฏิบัติเท่ากันคือ แผนของท่านได้ควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุโดยไร้ใบเบิกพัสดุ

ส่วนสภาพปัญหาการบริหารปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ด้านการ เบิกจ่ายตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัญหาที่มีการกำหนดระยะเวลาในการ เบิกจ่ายแน่นอน ปัญหาแผนกของท่านได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาอนุมัติเบิกจ่ายพัสดุไว้อย่างชัดเจน

### ตารางที่ 22

การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารพัสดุครุภัณฑ์ตามทัศนคติของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ด้านการบำรุงรักษา

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$ n=50	$\bar{X}_2$ n=250	F	$\bar{X}_1$ n=50	$\bar{X}_2$ n=250	F
<b>ด้านการบำรุงรักษา</b>						
3.1 ก่อนเก็บรักษาพัสดุแผนกของท่านได้มีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการเก็บรักษา	3.40	3.04	4.71*	3.36	3.06	5.77*
3.2 สถานที่เก็บรักษาพัสดุใดจะ เก็บในแผนก	3.40	3.28	0.50	3.44	2.99	9.43**
3.3 แผนกของท่านกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบงานนี้แน่นอน	3.76	3.52	2.66	3.30	3.07	2.74
3.4 มีความร่วมมือในการช่วยซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องจักร พัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ	3.40	3.15	2.17	3.18	2.69	11.97**
3.5 มีการแบ่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรกัน	3.58	3.52	0.16	3.08	2.90	1.84
3.6 มีการบันทึกประวัติการซ่อมบำรุง	3.36	3.03	3.49	3.32	2.92	10.33**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
3.7 มีการซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ	3.48	3.21	2.93	3.12	2.84	5.38*
3.8 ผู้ควบคุมเครื่องจักรกลทราบถึงวิธีการใช้ที่ถูกต้อง	3.76	3.52	2.94	3.22	2.95	6.61**
3.9 ได้รับความรู้ได้จากการอบรมหรือสัมมนา งานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลมาใช้ในการซ่อมเครื่องจักร	3.68	3.48	1.53	3.20	2.84	8.77**
รวม	3.54	3.31	2.34	3.25	2.92	6.98**

\*P &lt; .05

\*\*P &lt; .01

ตารางที่ 22 สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของการบริหารงานพัสดุ ครุภัณฑ์ด้านการบำรุงรักษาตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ก่อนมีการ เก็บรักษาพัสดุแผนกของท่านได้มีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการเก็บรักษา

ส่วนสภาพปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุด้านการบำรุงรักษาตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัญหาก่อนเก็บรักษาพัสดุแผนกของท่านได้มีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการเก็บรักษา ปัญหาสถานที่เก็บรักษาที่ใช้จะเก็บในแผนก

ปัญหาความร่วมมือในการช่วยซ่อมแซม เครื่องมือ เครื่องจักรพัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ  
 ปัญหาการบันทึกประวัติการซ่อมบำรุง ปัญหาการซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องจักร  
 อย่างสม่ำเสมอ ปัญหาผู้ควบคุมเครื่องจักรกลทราบถึงวิธีการใช้ที่ถูกต้อง และ  
 ปัญหาการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมหรือสัมมนางานซ่อมบำรุง เครื่องจักรกลมา  
 ใช้ในการซ่อมเครื่องจักร

### ตารางที่ 23

สรุปการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์  
 ตามทัศนคติของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน			ปัญหาการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F	$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	F
	n=50	n=250		n=50	n=250	
1. การจัดซื้อ	3.25	3.13	0.55	3.16	2.77	11.27**
2. การเบิกจ่าย	3.22	3.18	0.41	3.21	2.92	7.12**
3. การบำรุงรักษา	3.54	3.31	2.34	3.25	2.92	6.98**
รวม	3.34	3.21	1.10	3.21	2.87	8.46**

\* P < .05

\*\* P < .01

ตารางที่ 23 สรุปการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์  
 ตามทัศนคติของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น  
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ข้อสมมติฐานสภาพการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนคติของกลุ่ม  
 ผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏ  
 ว่าไม่พบข้อแตกต่างกันที่ระดับ .01, .05 และไม่ยอมรับข้อสมมติฐาน

สรุปการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของ  
กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ข้อสมมติฐานปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของกลุ่ม  
ผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏ  
ว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้



## สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการบริหารงานบุคลากร งานวิชาการ งานพัสดุครุภัณฑ์ ตามที่เสนอของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค
2. เพื่อศึกษา เปรียบเทียบสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากร งานวิชาการ งานพัสดุครุภัณฑ์ ตามที่เสนอของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค

### วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ใช้ประชากรจากวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาทุกภาค ได้จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 23 สถานศึกษา มีผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารจำนวน 50 คน กลุ่มครู-อาจารย์ จำนวน 250 คน รวมทั้งหมด 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ แบบสอบถามจากข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานวิชาการ ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน การบริหารพัสดุครุภัณฑ์ ด้านการจัดซื้อ ด้านการเบิกจ่าย ด้านการบำรุงรักษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ส่งแบบสอบถามทาง ไปรษณีย์และเก็บ รวบรวมภายหลังจากส่งกลับ 4 สัปดาห์ และได้ติดตามทวงถามกรณียังจัดส่งกลับ คืนไม่ครบอีกจำนวน 2 ครั้ง ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 300 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 86.96

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร งาน วิชาการ งานพัสดุครุภัณฑ์ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร งานวิชาการ งานพัสดุครุภัณฑ์ วิเคราะห์ด้วยค่า F-test

#### สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายละเอียดของผู้ตอบ แบบสอบถาม อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม 5.35% มีอายุต่ำกว่า 22 ปี 15.99% อายุ 23-30 ปี 61.64% อายุ 31-40 ปี 15.64% อายุ 41-50 ปี และ 1.35% มีอายุ 51-60 ปี และเมื่อแยกกลุ่มพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมี อายุ 31-40 ปี จำนวน 66% และครูผู้สอนส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 60.8% สำหรับวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม 19% มีวุฒิ บวส. 14.3% มีวุฒิ บม.วส., บวส.บม. 31.35% มีวุฒิ ค.อ.บ. เครื่องกล 34.02% ค.อ.บ. สาขาอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิ ค.อ.บ. เครื่องกล 38% ส่วนครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิ ค.อ.บ. สาขาอื่น ๆ 34.8%

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร งานวิชาการ งานพัสดุครุภัณฑ์

2.1 ระดับสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากร ตามทัศนะของ กลุ่มผู้บริหาร

สรุปการค้นพบเกี่ยวกับสภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรพบว่า โดยสรุป กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อ พิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีการปฏิบัติในระดับ

มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนด้านการได้มาซึ่งบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับผลการค้นพบเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรพบว่า โดยสรุปแล้วกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ทุกด้านมีปัญหาระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกตว่าด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีปัญหาน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34

2.2 ระดับสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากรตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์

สรุปการค้นพบเกี่ยวกับสภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรพบว่า โดยสรุปครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกตว่าด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30 และด้านการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85

สำหรับผลการค้นพบเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรพบว่า โดยสรุปแล้วกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ทุกด้านมีปัญหาระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกตว่าด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีปัญหามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.00 และด้านการได้มาซึ่งบุคลากรมีปัญหาน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10

2.3 ระดับสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหาร

สรุปการค้นพบเกี่ยวกับสภาพในการปฏิบัติงานวิชาการพบว่า โดยสรุปกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกตว่าด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอนมีการปฏิบัติน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12

สำหรับผลการค้นพบเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานวิชาการ พบว่า โดยสรุปแล้วกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ทุกด้านมีปัญหาระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกต

ว่าด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอนมีปัญหามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.08 และด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรมีปัญหาน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23

2.4 ระดับสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มครู-อาจารย์

สรุปการค้นพบเกี่ยวกับสภาพในการปฏิบัติงานวิชาการ พบว่า โดยสรุปครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกตว่ามี 2 ด้านที่ปฏิบัติใกล้เคียงกันคือ ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร กับด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ส่วนด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน มีการปฏิบัติน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81

สำหรับผลการค้นพบเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานวิชาการ พบว่า โดยสรุปแล้วกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ทุกฝ่ายมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกตว่าด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอนมีปัญหามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.90 ส่วนด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรมีปัญหาน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13

2.5 ระดับสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของผู้บริหาร

สรุปการค้นพบเกี่ยวกับสภาพในการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ พบว่า โดยสรุปกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ด้านการบำรุงรักษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนด้านการจัดซื้อและการเบิกจ่ายมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกตว่าด้านการเบิกจ่ายมีการปฏิบัติน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.22

สำหรับผลการค้นพบเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ พบว่า โดยสรุปแล้วกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกตว่าด้านการจัดซื้อมีปัญหามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 และด้านการบำรุงรักษามีปัญหาน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25

2.6 ระดับสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ตามทัศนะของ  
กลุ่มครู-อาจารย์

สรุปการค้นพบเกี่ยวกับสภาพในการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ พบว่าโดย  
สรุปครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่  
เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง แต่มี  
นำข้อสังเกตว่ามี 2 ด้านการบำรุงรักษามีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย  
3.31 และด้านการจัดซื้อมีการปฏิบัติน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13

สำหรับผลการค้นพบเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ พบว่า  
โดยสรุปแล้วกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง แต่  
เมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่มีข้อ  
สังเกตว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ด้านการเบิกจ่ายและด้านการบำรุงรักษา  
โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร  
งานวิชาการ งานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

3.1 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตาม  
ทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานบุคลากรตามทัศนะของกลุ่ม  
ผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่าง  
อย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร  
ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านการได้มาซึ่ง  
บุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

ดังนั้นข้อสมมติฐานที่ว่า สภาพการปฏิบัติงานบุคลากรตามทัศนะของ  
กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน  
ได้ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับ  
ข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากรตามทัศนะของ  
ผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่า มีความแตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านการ  
บำรุงรักษาบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วน

ด้านการ ได้มาซึ่งบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นข้อสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบข้อสมมติฐานได้ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านก็ไม่พบข้อแตกต่าง เช่น เดียวกัน

ดังนั้นข้อสมมติฐานที่ว่า สภาพการปฏิบัติงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานได้ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านก็ไม่พบข้อแตกต่าง เช่น เดียวกัน

ดังนั้นข้อสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ผลการทดสอบจึง ไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านก็ไม่พบข้อแตกต่าง เช่น เดียวกัน

ดังนั้นข้อสมมติฐานที่ว่า สภาพการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานได้ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ตามทัศนะของผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน คือ ด้านการจัดซื้อ ด้านการเบิกจ่าย ด้านการบำรุงรักษา

ดังนั้นข้อสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารงาน สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต ในวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรม พบว่าสภาพที่เป็นจริงของการปฏิบัติงานบุคคลบริหารวิชาการ บริหารพัสดุครุภัณฑ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และไม่เป็นปัญหาต่อการเรียนการสอนมากนัก ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับที่จะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนบ้างแต่ไม่มาก จากเหตุผลนี้เมื่อผลการวิจัยได้เสร็จสิ้นลง ซึ่งผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ จากการค้นพบดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนร้อยละ 66 ของกลุ่มผู้บริหารซึ่งมีอายุเท่ากันกับผลการวิจัยของ เอียน สุวรรณรักษ์ เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารว่าจะ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องผ่านประสบการณ์ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยมาก่อน เช่น เป็นหัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าคณะวิชา<sup>1</sup> และครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนร้อยละ 60.8% ซึ่งทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี ซึ่งเป็นคนหนุ่มที่มีอายุน้อยและก็เป็นผู้ที่อายุน้อยย่อมเป็นผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน และอาจเป็นเพราะการเปิดผลิตนักศึกษาสาขา เทคนิคการผลิตของกรมอาชีวศึกษาได้ทำขึ้นในระยะเวลาไม่ถึง 15 ปีที่ผ่านมาเอง<sup>1</sup>

วุฒิการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ ค.อ.บ. เครื่องกล 38% ของจำนวนผู้บริหารทั้งหมด และที่สำคัญครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ค.อ.บ. สาขาอื่น ๆ จำนวน 34.8% ซึ่งทั้งสองกลุ่มนี้มีวุฒิที่เหมาะสมที่จะสอนนักศึกษาระดับปวส. ได้เหมาะสมกับการศึกษาที่เรียนมา

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล งานวิชาการ และงานพัสดุ

2.1 ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ตามที่เสนอของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติดีน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ และมีปัญหามากเป็นลำดับที่ 2 ได้แก่ การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานต่าง ๆ มาบรรจุ ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เผ่าจินดา เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายวิชาการพบว่า ประสพปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตรากำลังครู-อาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องรับภาระหนักในด้านการสอนการบริหารงานต่าง ๆ ในแผนก<sup>2</sup> และในบางครั้งยังขาดการติดต่อประสานงานหรือขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีพอ ซึ่งปัจจุบันนี้ข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีรายได้ต่ำ ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาไม่สนใจจะมา เป็นครูเท่าที่ควร และยังสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า

วิธีการที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานมาปฏิบัติงานในองค์กรนั้น นับเป็นปัญหาใหญ่และสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นก้าวแรกแห่งการเริ่มต้นในการปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน หากได้คนดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับหน้าที่การงานปฏิบัติงาน ก็คงจะช่วยให้งานก้าวหน้าไปด้วยดี หากได้บุคลากรที่ไม่เหมาะสมมาบรรจุแต่งตั้ง ก็จะทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานขององค์กรได้ในที่สุด<sup>3</sup>

ดั่ง เมธี บิลันชานนท์ ได้กล่าวว่า

การสรรหาบุคคล เป็นเพียงกระบวนการเบื้องต้นของการที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งหรือบรรจุในตำแหน่ง เท่านั้น ซึ่งทั้งนี้ทั้งนั้นจะ เห็น ได้ว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติงานด้านนั้นน้อย เป็นเพราะว่า การปฏิบัติการณ์ในการสรรหา นั้นไม่ได้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก และครู-อาจารย์ แต่เป็นหน้าที่ของกรมจะจัดสรรมาให้ไม่ สามารถเลือกสรรขึ้นมาได้<sup>4</sup>

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริง ในภาพรวมของด้านนี้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม ซึ่งมีความขัดแย้งตามงานวิจัยของ นิพนธ์ เลิศมนโกศล เกี่ยวกับกลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมพบว่า การขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเพื่อเข้ารับการพัฒนา มีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด โดยให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารจึงควรชี้แจง เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมเข้ารับการพัฒนา ให้ครูได้รับทราบโดยทั่วกัน และอาจจะจัดทำเอกสารหรือชี้แจงในวาระการประชุมของวิทยาลัยและในการเข้ารับการพัฒนาครู-อาจารย์ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง ไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามสิทธิ์ ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนในด้าน การเบิกจ่ายในการเข้ารับการพัฒนาตามสิทธิ์ที่พึงจะได้ ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การหมุนเวียนตำแหน่งมีน้อยทำให้ครู-อาจารย์ข้างอุตสาหกรรมขาดขวัญและกำลังใจ จะเห็นได้ว่าบางครั้งความสามารถของครู-เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมไม่ได้ลดต่ำกว่ามาตรฐาน<sup>5</sup> แต่ผลงานไม่ออกมาเท่าที่ควรจะเป็นเพราะขาดแรงกระตุ้นไม่ใช่ขาดความสามารถดังกล่าวของ วิจิตร วรุต บางกูร ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งในการประเมินการปฏิบัติงานนั้น ผู้ประเมินจะต้องมีเกณฑ์มีวัตถุประสงค์ว่าประเมินเพื่ออะไร เพื่อปรับปรุงงาน เลือกสรรบุคลากรหรือเพื่อพิจารณาความดีความชอบ<sup>6</sup> ซึ่งสอดคล้องกับการประชุมสัมมนา เรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้าของนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการประเมินบุคลากรในสถานศึกษาพบว่า สาเหตุของปัญหาการประเมินผลไม่ยุติธรรม เนื่องจากผู้ประเมินใช้ความรู้สึกเป็นเกณฑ์ เช่น ความพึงพอใจของผู้ประเมินไม่ทราบเกณฑ์ล่วงหน้า การประเมินมีน้อยครั้ง กับผู้บริหารตัดสินใจตามลำพัง และระเบียบทางราชการจำกัดจำนวนผู้ที่ จะได้รับความดีความชอบ เช่น ระดับ 6-8 ให้ 8%<sup>7</sup> และได้แนวทางการแก้ปัญหาว่าควรชี้แนะให้เห็นผลดีผลเสียของการประเมินผลที่ไม่ถูกต้อง ควรแจ้งเกณฑ์ให้ทราบในเดือนตุลาคมของทุกปีกำหนดให้มีการประเมิน 2 ครั้งต่อปีเป็น อย่างน้อย การตัดสินใจควรเกิดจากผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารร่วมกัน ตาเนินการและแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ได้ทราบและนำไปพิจารณา เป็นกรณีพิเศษในโอกาสต่อไป

ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงในภาพรวมของด้านนี้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำกว่าประเด็นอื่น ได้แก่ การจัดหาวารสารทางการศึกษาเชิงวิชาการ ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชค เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้ในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน โดยอ้างเหตุผลว่าครู-อาจารย์ยังมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านนี้ไม่ดีเท่าที่ควร<sup>8</sup>

ส่วนปัญหาผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาการปฏิบัติงานในด้านนี้เป็นปัญหามานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ที่เป็นปัญหามากที่สุดได้แก่ การจัดให้มีการสัมมนาครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ ตรงกับความคิดเห็นของ มาลี วิชชกุล เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการปฏิบัติจริงในระดับน้อย ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ โดยให้เหตุผลว่าทั้งนี้เป็นเพราะขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน ไม่มีเวลา และขาดวัสดุอุปกรณ์<sup>9</sup> และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงสวัสดิ์ ทิพย์คงคา เกี่ยวกับการนิเทศภายในด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อของครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า การส่งเสริมครูผู้สอนเข้ารับการศึกษาอบรมตามที่สถาบันต่าง ๆ จัดขึ้น มีปัญหารองลงมาจากมากที่สุด<sup>10</sup> ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เงื่อนไขจากด้านการขาดแคลนงบประมาณจำนวนครูผู้สอนด้านช่างอุตสาหกรรมในปัจจุบันเกือบทุกสาขามีจำนวนครูผู้สอนด้านช่างอุตสาหกรรมในปัจจุบันเกือบทุกสาขามีจำนวนไม่เพียงพอถึงแม้ว่ากรมจะมีนโยบายส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ดังจะเห็นจากโครงการความร่วมมือระหว่างกรมอาชีวศึกษากับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในการส่งครูผู้สอนไปศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ในเวลาราชการปกติและนอกเวลาราชการ (เสาร์-อาทิตย์) แต่ก็ทำได้ในขอบเขตจำกัด ซึ่งทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการให้มีการสัมมนาหรืออบรมในด้านต่าง ๆ มีความจำเป็นและมีผลต่อการจัดการเรียนการสอน

## 2.2 ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริง ในภาพรวมของด้านนี้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติดีน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ และมีปัญหารองจากมากที่สุด ได้แก่ มีการนิเทศ ติดตามดูแลให้ครูดำเนินการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งตรงกับข้อสรุปปัญหาการประชุมสัมมนา ปัญหาการบริหารงานนิเทศพบว่าผู้บริหารไม่สนใจและไม่เข้าใจงานการนิเทศการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายใน ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าหัวหน้างานหลักสูตรและการสอนต้องแสดงให้ผู้บริหารยอมรับให้ได้ว่าการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการเรียนการสอน ควรจัดอบรมสัมมนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนิเทศ ซึ่ง

ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะทำงานด้านการนิเทศภายในโดยเฉพาะ ควรให้การสนับสนุนด้านบุคลากรและทรัพยากร<sup>11</sup>

ส่วนปัญหาผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานด้านนี้เป็นปัญหาระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัญหามากกว่าประเด็นอื่น ได้แก่ มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกงานไว้อย่างเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงสวัสดิ์ ทิพย์คงคา เกี่ยวกับครูช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนพบว่า การจัดซื้อจัดหาให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและ เหมาะสมต่อจำนวนนักศึกษาซึ่งมีปัญหามากที่สุด<sup>12</sup> และ ยังสอดคล้องกับผลงานของ นิพนธ์ เมืองพระ เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ เกี่ยวกับด้านการบริการวัสดุและอุปกรณ์การสอนพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดหาวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกงานให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนมีปัญหามาก โดยให้เหตุผลว่าทั้งอาจเป็นเพราะวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้กับการเรียนการสอนทางวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมจึงไม่สามารถนำมาใช้ได้ จำเป็นต้องจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์จากแหล่งผลิตอื่นและ เหตุผลนี้จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา<sup>13</sup> และจากงานวิจัยของ ทิพนธ์ สมบัติ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า น่าจะมีการพิจารณาทบทวนหาหนทางแก้ไขกันทั้งในระดับสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา เขตการศึกษา และระดับกรมอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษา<sup>14</sup>

ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริง ในภาพรวมของด้านนี้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญงานในวิชาชีพต่าง ๆ มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์แก่นักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิพนธ์ เมืองพระ เกี่ยวกับผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทางวิชาการพบว่า มีการปฏิบัติน้อยทั้งสองกลุ่ม โดยให้เหตุผลว่าทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากการขาดความร่วมมือและการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานต่าง ๆ ขาดผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญในอาชีพที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างดี<sup>15</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนปัญหาผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานในด้านนี้เป็นปัญหามานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหามากที่สุดได้แก่ มีการให้ครูได้จัดทำโครงการสอนและบันทึกการสอน ซึ่งมีความสอดคล้องใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของ ทรงสวัสดิ์ทิพคงคา เกี่ยวกับนิเทศภายในด้านหลักสูตรและการสอนพบว่า มีการปฏิบัติมากกว่าประเด็นอื่นและเป็นปัญหารองลงมาในระดับปัญหามากอีกประเด็นหนึ่ง โดยให้เหตุผลว่าทั้งนี้เนื่องมาจากจำนวนครูช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา แต่ละแผนกวิชาในปัจจุบันมีจำนวนยังไม่เพียงพอกับการขยายตัวของปริมาณการรับนักเรียนนักศึกษาตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ทำให้ครูผู้สอนแต่ละคนมีชั่วโมงสอนมาก โดยเฉลี่ยแล้วมากกว่า 30 คาบ/สัปดาห์ นอกจากนั้นแล้วยังมีงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนอีกทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำโครงการสอน แผนการสอน และบันทึกการสอน<sup>37</sup> และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิพนธ์ เมืองพระ<sup>16</sup>

ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงในภาพรวมของด้านนี้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าประเด็นอื่น และมีปัญหารองจากมากที่สุดได้แก่ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิพนธ์ เมืองพระ เกี่ยวกับผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการวัดผลและประเมินผลพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีการปฏิบัติงานน้อยในงานเกี่ยวกับการให้ครู-อาจารย์เข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล<sup>17</sup> ตรงกับการค้นพบของ ชวนชม คำหอมจันทร์ เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ด้านการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการสอนพบว่า มีการปฏิบัติน้อย แต่มีข้อขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชวนชม คำหอมสกุล เกี่ยวกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ด้านวิชาการพบว่า เรื่องการจัดประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการวัดผลและประเมินผลมีปัญหาน้อยกว่าประเด็นอื่น ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าผู้บริหารนั้นให้ความสำคัญต่อด้านนี้น้อย ขาดงบประมาณ มีข้อจำกัดด้านเวลาเพราะครู-อาจารย์ต้องปฏิบัติการสอนทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการขาดการวางแผนด้านวิชาการที่ดีพอ<sup>18</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3 ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ตามที่เสนอของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ด้านการจัดซื้อ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริง ในภาพรวมของด้านนี้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติดีน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ และมีปัญหามากเป็นลำดับที่ 2 ได้แก่ การจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพานี สมบัติ เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับด้านความทันสมัยของสภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นที่น่าจะนำมาพิจารณาในการปรับปรุงในด้านการวางแผนการจัดสรรเงินงบประมาณ และงานการเรียนการสอนด้วย<sup>19</sup> และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เผ่าจินดา เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของฝ่ายบริการการศึกษาพบว่า มีปัญหาในระดับมากคือ ปัญหาความล้ำสมัยของ เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ โดยให้เหตุผลว่าวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาที่ตั้งมานาน เครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักรที่เคยได้รับการอนุมัติให้จัดซื้อและติดตั้งต่าง นั้นน่าจะเสื่อมสภาพและชำรุดไปตามกาลเวลา นอกจากนี้ยังล้ำสมัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีอีกด้วย ประกอบกับการขยายตัวทางการศึกษาของแผนกต่าง ๆ ที่มีนักศึกษาหลายระดับเรียนอยู่ ทำให้อัตราส่วนระหว่างนักศึกษากับเครื่องมือ เครื่องจักร ไม่เหมาะสม และรู้สึกว่าการขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน<sup>20</sup>

ส่วนปัญหาผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านนี้เป็นปัญหามานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการจัดหาพัสดุ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เผ่าจินดา เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในฝ่ายบริการทางการศึกษาพบว่า มีปัญหามากอีกประการหนึ่งคือ การจัดซื้อ เครื่องมือ เครื่องจักรที่มีราคาสูงนั้น ไม่สามารถทำได้จริง เนื่องจากมีราคาสูงกว่าราคากลางที่ทางราชการกำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดปัญหาความล่าช้าและการขาดแคลนการใช้งานในหน่วยงานและตรงกับความคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการครูในวิทยาลัยที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก<sup>21</sup> และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาพล ติรัสมิ์ เกี่ยวกับกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดทำแผนขอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งบประมาณแผ่นดินและแผนปฏิบัติการประจำปี พบว่า ระดับปัญหามากที่สุดคือ งบประมาณที่ได้รับ ไม่เพียงพอกับการจัดทำโครงการเพื่อสนองนโยบาย<sup>22</sup>

ด้านการเบิกจ่าย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริง ในภาพรวมของด้านนี้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ และมีปัญหามาก ประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ มีการกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายแน่นอน ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ นิตยา กลมกลิ้ง เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับด้านการบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนโดยภาพรวมเป็นปัญหาปานกลาง แต่มีข้อน่าสังเกตว่าเป็นปัญหามากที่สุดของด้านนี้คือ ปัญหาครู-อาจารย์ไม่ได้รับการบริหารจัดการพัสดุที่รวดเร็วจากเจ้าหน้าที่<sup>23</sup> ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัญหาบุคลากรไม่มีเวลาเพียงพอ ในการดำเนินการในงานพัสดุอย่างต่อเนื่อง เพราะต้องปฏิบัติงานการสอนด้วย

ด้านการบำรุงรักษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อสภาพงานที่เป็นจริง ในภาพรวมของด้านนี้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำกว่าประเด็นอื่นได้แก่ มีการบันทึกประวัติการซ่อมบำรุง เครื่องมือเครื่องจักร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีระศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ซึ่งวิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12 พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารด้านงบประมาณของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค พฤติกรรมที่จัดให้มีการซ่อมแซมบำรุงรักษาเท่าที่ควร<sup>24</sup> ดังผลงานวิจัยของ จุมพล เทียมเมืองแมน ได้ทำการศึกษาสภาพ และปัญหาการใช้เครื่องจักรในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ สาขาช่างกลโรงงาน ในวิทยาลัยเทคนิคพบว่า สถานที่โรงฝึกงานไม่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาไม่เพียงพอและผู้บริหารไม่สนใจการป้องกันเครื่องจักรชำรุดเสียหาย<sup>25</sup>

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาในการบริหารงานบุคคล งานวิชาการ และพัสดุครุภัณฑ์

#### 3.1 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตาม ทัศนคติของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์

ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ โดยมีความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติและปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งด้านลงมือปฏิบัติและปัญหาที่เกิดขึ้นคือ กรรมการใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมประเมินผลการทำงานของปฏิบัติราชการอาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่คิดว่าวิทยาลัยเทคนิคส่วนใหญ่ได้มีการกำหนดผู้ที่เป็นกรรมการประเมินผลทดลองปฏิบัติราชการดี มีคุณภาพอยู่แล้ว แต่ครู-อาจารย์ผู้สอนเห็นว่ายังมีส่วนที่จะลงมือปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากกว่านี้ ซึ่งในบางครั้งผู้บริหารอาจจะต้องมีภาระในการปฏิบัติการสอนภาคในเวลาราชการและนอกเวลาราชการมาก จึงทำให้มีขีดจำกัดเรื่องเวลาซึ่งทำให้มีการปฏิบัติต่อด้านการประเมินปฏิบัติราชการมีปัญหาตามมา ทำให้มีผลเสียต่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษา

ด้านการบำรุงรักษา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ โดยมีความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นคือ การปรึกษาครูในกรณีที่มีปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์มีความคิดว่าครู-อาจารย์ในสาขาวิชา เทคนิคการผลิตนั้นเป็น ตัวจักรที่สำคัญในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมในแง่ของการผลิตกำลังคนให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสนองความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านเครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตและสำหรับการเรียนการสอนได้ก้าวไกลเป็นอันมาก ทำให้ครู-อาจารย์เกิดปัญหาในด้านการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารก็ให้ให้การศึกษาหาวิธีในการแก้ไขปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน แต่ครู-อาจารย์เห็นว่ายังไม่เพียงพอสำหรับด้านนี้จึงควรส่งครู-อาจารย์เข้ารับการอบรมหรือฝึกงานในสถานประกอบการสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มณีวงศ์ ปัญญาประดิษฐ์ เกี่ยวกับครู-อาจารย์ในแผนกช่างกลโรงงานไม่มีโอกาสไปอบรมหรือฝึกงานในสถานประกอบการ และ ได้เสนอแนะว่าควรให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสอบรมหรือฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์และพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน<sup>26</sup> ส่วนด้านการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นระยะ ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่

การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน เป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบความต้องการทางจิตใจ<sup>27</sup> ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมชาติ คำตา ด้านการเข้าใจพบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์คณะวิชาชีพโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยให้เหตุผลว่า ผู้บริหารคิดว่าตนเองได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนั้นมากพออยู่แล้ว เพราะการเข้าใจเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ความพากเพียร และมีความอดทนต่อสภาพการทำงานต่าง ๆ ได้ ส่วนครู-อาจารย์เป็นผู้ที่รับการเข้าใจหรือกระตุ้นโดยผู้บริหารโดยตรง จึงทราบได้ดีว่าผู้บริหารพึงพอใจอยู่ในระดับใด<sup>28</sup>

ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยในด้านการปฏิบัติของกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นคือ การสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งในด้านการปฏิบัตินั้นผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนครู-อาจารย์ปฏิบัติต่อข้อนี้ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กสิณ วุฒิสงข่า เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์<sup>29</sup> ด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีทัศนคติเป็นจริงสูงกว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ ที่งานวิจัยมีผลออกมา เช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า เฉพาะผู้บริหารเท่านั้นที่มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมมนาบ้าง สำหรับครูทั่ว ๆ ไปนั้นในการพัฒนาบุคลากรจะได้รับการปฏิบัติน้อยมากจึงทำให้มีความแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีทัศนะต่อสภาพการปฏิบัติมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ปรากฏผลว่ากลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีทัศนะต่อสภาพการปฏิบัติงานบุคคล ในวิทยาลัยเทคนิคแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนเรื่องปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลว่ากลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยเทคนิคแตกต่างกันที่ระดับ 0.01, 0.05 ผลการทดสอบจึงยอมรับข้อสมมติฐานคือ ผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

### 3.2 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ

ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่าครู-อาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สันต์ ธรรมบำรุง ได้กล่าวว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีบทบาทในการบริหารหลักสูตรแตกต่างกัน โดยผู้บริหารเป็นฝ่ายสนับสนุน ควบคุมประสานงาน ส่วนครูเป็นผู้ปฏิบัติจึงมีโอกาสที่ผู้บริหารและครูจะมีทัศนะไม่ตรงกัน<sup>30</sup> แต่เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและในปัญหาที่เกิดขึ้นคือ มีการจัดทำหนังสือหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น คู่มือครู ใบบาง หนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบไว้เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ เทียนสันต์ ด้านการจัดให้มีเอกสารตำราทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้ในการค้นคว้าอย่างเพียงพอพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้เพราะอาจารย์ผู้สอนเห็นว่า การเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์มีความจำเป็นที่ต้องให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนด้วย จึงพบปัญหาด้านไม่มีหนังสือให้ค้นคว้าหรือมีแต่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการใช้ ส่วนผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาระดับปานกลาง เพราะแต่ละปีได้จัดสรรงบประมาณให้ และการเรียนการสอนก็ดำเนินไปได้<sup>31</sup>

ด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน ผลการวิจัยพบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในด้านการปฏิบัติงานด้านนี้ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพต่าง ๆ มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์แก่นักศึกษา ส่วนด้านปัญหาการปฏิบัติงานในด้านนี้พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ในการสอนเป็นทีมมีการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกภาคเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะขาดการติดต่อประสานงานระหว่างครู-อาจารย์ ขาดความรับผิดชอบหรืออาจต้องทำการสอนทั้งภาคในเวลาราชการและนอกเวลาราชการรวมทั้งงานหน้าที่พิเศษต่าง ๆ เช่น อาจารย์นิเทศน์ศึกษารวมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปรึกษาชมรมต่าง ๆ จึงทำให้ไม่มีเวลาในการร่วมประชุม จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานต่าง ๆ ในด้านการเรียนการสอนด้วย

ด้านการวัดผลและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญในด้านการปฏิบัติงานด้านนี้ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ มีการประชุมครูเพื่อกำหนดแนวทางในการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนซึ่งผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนครู-อาจารย์ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ครู-อาจารย์อาจจะไม่เห็นความสำคัญของการวัดผลและประเมินผลเท่าที่ควร เนื่องจากต้องรับภาระด้านการเรียนการสอนทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการแล้วยังมีงานพิเศษอื่น ๆ อีก จึงทำให้ไม่ค่อยได้ปฏิบัติงานนี้ ส่วนในด้านปัญหาการปฏิบัติงานพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมชาติ คำตาเกี่ยวกับด้านการประเมินผล พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มครู-อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน<sup>32</sup> แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นไปขอประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีการบริหารวิชาการในวิทยาลัยเทคนิคนี้ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามข้อ 2 จากผลการวิจัยของ วิลาวัลย์ ต้นวัฒนพงษ์ เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ<sup>34</sup> และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ เมืองพระเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ด้านการบริหารวิชาการ ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือและกลุ่มภาคกลางพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีสภาพและปัญหาการบริหารวิชาการ ไม่แตกต่างกัน<sup>35</sup>

3.3 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ด้านการจัดซื้อ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญในด้านการปฏิบัติด้านนี้ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญคือ การจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย ซึ่งมีการปฏิบัติน้อยกว่าทุก ๆ ข้อทั้งสองกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานี ผอยหิรัญ เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ด้านการจัดหาพัสดุพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาของการปฏิบัติงานด้านนี้ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ได้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการจัดหาพัสดุซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุมพล เทียนเมืองแมน เกี่ยวกับความคิดเห็นของหัวหน้าแผนกด้านปัญหาการใช้เครื่องจักรพบว่า วิทยาลัยทั้ง 2 ระดับ เครื่องจักรประเภทกลึง ไส เจียรระโน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และเครื่องจักรมีไม่เพียงกับการฝึกของนักศึกษาและมีการชำรุดเสียหายมาก เมื่อวิเคราะห์ดูพบว่า เครื่องจักรประเภทดังกล่าวมีจำนวนน้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่ทางกรมอาชีวศึกษากำหนด<sup>37</sup>

ด้านการเบิกจ่าย ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานี ผอยหิรัญ ด้านการแจกจ่ายและควบคุมพัสดุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันอยู่ในระดับปานกลาง<sup>38</sup> แต่เมื่อ

พิจารณาตามรายข้อจะมีข้อน่าสังเกตว่าข้อที่มีการปฏิบัติน้อยทั้งสองกลุ่มคือ มีการกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายแน่นอน ส่วนปัญหาของการเบิกจ่าย ผลการวิจัยพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ มีการกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายแน่นอน

ด้านการบำรุงรักษาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานี หอยหิรัญ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง<sup>39</sup> แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ ก่อนเก็บรักษาพัสดุแผนกของท่านได้มีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการเก็บรักษา แต่เมื่อพิจารณาด้านปัญหาพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ มีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการเก็บรักษา

การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ ตามทัศนะของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีทัศนะต่อสภาพการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน บราคณผลว่ากลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีทัศนะต่อสภาพการปฏิบัติงานพัสดุในวิทยาลัยเทคนิค แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01, 0.05 ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุไม่แตกต่างกัน ส่วนเรื่องปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพัสดุครุภัณฑ์ บราคณผลว่ากลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารพัสดุครุภัณฑ์ในวิทยาลัยเทคนิค แตกต่างกันที่ระดับ 0.01, 0.05 ผลการทดสอบจึงยอมรับข้อสมมติฐานคือผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงาน สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค จึงทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงนำเอาผลการวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็นข้อเสนอแนะ 3 ประเด็น คือ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค

จากผลที่ได้จากการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานทั้ง 3 อย่าง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ในการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต มีปัญหาค่อนข้างมากพอสมควร ดังนั้นจึงควรจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนางานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยจะได้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานแต่ละอย่างดังนี้

#### 1.1 การบริหารงานบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นในด้านการได้มาซึ่งบุคลากรนี้ว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ได้แก่

- กรรมการใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ
- การแสวงหาบุคคลที่มีความสามารถจากหน่วยงานต่าง ๆ มาบรรจุ
- การบวมนิเทศอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจระบบโครงสร้างนโยบายตลอดจนระเบียบข้อบังคับ

ผู้บริหารควรจะมีการวางแผนในการรับบุคลากร สาขาเทคนิคการผลิต เสนอต่อกรมอาชีวศึกษา เมื่อได้มาแล้วควรจะมีการบวมนิเทศอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจระบบโครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โรงเรียนควรกำหนดนโยบายในการทำงานให้ชัดเจน ควรจะต้องมีที่ปรึกษาของสถาบันในงานด้านต่าง ๆ

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรนี้ว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ได้แก่

- การพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม
- การให้อาจารย์มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการ

บริหารแผนก

ผู้บริหารควรจะมีหลักในการพิจารณาความดีความชอบด้วย หลักเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรม ควรมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการพิจารณาอย่างไร ควรมี คณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนมีการประเมินผลในการทำงานอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมใน การทำงานต่าง ๆ ในโครงการที่มีขึ้นอย่างทั่วถึง ควรมีปฏิทินทำงานตลอดทั้งปี กำหนดหน้าที่และบทบาทของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อจะทำให้เกิดปัญหาในการ ทำงานน้อยที่สุด เรื่องสวัสดิการต่างกำหนดเป็นนโยบายให้ชัดเจน

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาบุคลากรนี้ว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีค่า เฉลี่ยค่อนข้างสูง ได้แก่

- การจัดให้มีการสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
- การจัดการวางแผนการปฏิบัติสำหรับครูก่อนเปิดภาค

เป็นระยะ ๆ

เรียน

- นำครูไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์
- สนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ที่การสอนทางด้านวิชาชีพนั้นมีความ

แตกต่างจากวิชาสามัญ ทั้งนี้เพราะว่าการเรียนวิชาชีพต้อง เน้นด้านการฝึกปฏิบัติ ให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและความชำนาญในการที่จะออกไปประกอบ อาชีพ ซึ่งหลักสูตรจะ ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับกิจกรรม การเรียนการสอน ซึ่งเป็นขบวนการที่ทำให้หลักสูตรสัมฤทธิ์ผล ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีความรู้ความ เข้าใจและทักษะวิชาการสอนต่าง ๆ จึงควรจัดให้มีการสัมมนา โดยจัดเป็นแผน ระยะสั้นและระยะยาว ควรมีการประชุมครูเพื่อวางแผนก่อนเปิดภาคเรียน เปิด

โอกาสหรือให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของครูและมีการนำครู-อาจารย์ไปชมโรงงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์

## 1.2 การบริหารงานวิชาการ

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นในด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรนี้ว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ได้แก่

- การจัดหาวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกงานไว้ อย่างเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา
- มีการนิเทศติดตามดูแลให้ครูดำเนินการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

- มีการจัดห้องปฏิบัติสำนักงานหรือ โรงฝึกงานได้

ดังนั้นผู้บริหารควรจะได้มีการวางแผนดำเนินการในเรื่องการนิเทศการศึกษาให้แน่ชัด โดยจัดตั้งเป็นคณะกรรมการเพื่อช่วยให้ครู-อาจารย์ได้รู้จุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเรื่องในการจัดหาวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกงานของนักศึกษา ผู้บริหารจะต้องจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาว เสนอต่อกรมต่อไป เพราะถือว่า เครื่องมือ เครื่องจักร เป็นหัวใจสำคัญในการผลิตนักศึกษาให้มีคุณภาพหรือไม่ ส่วนในการวางแผนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ให้เด่นชัด สภาวะสุขภาพ ปัญหาก่อนการวางแผน โดยให้คณะครู-อาจารย์เป็นผู้ตอบและให้ข้อมูลและจะต้องทำให้ทุกคนยอมรับด้วยการนิเทศต้องมีทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะต้องกำหนดผู้รับผิดชอบ ต้องมีการติดตามผลเป็นระยะและประเมินผล ต้องให้ครู-อาจารย์เป็นผู้ประเมิน ผู้บริหารควรหาวิธีการที่จะชักจูงให้ครู-อาจารย์วิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์แสดงความคิดเห็น ควรจะมีการจัดห้องวิชาการหรือโรงฝึกงานให้เพียงพอต่อความต้องการ

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสอน มีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับมีการให้ครูได้ทำโครงการสอนและบันทึกการสอนนี้ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญงาน  
วิชาชีพต่าง ๆ มาเป็นวิทยากร

- มีการจัดห้องวิชาการ เพื่อเป็นศูนย์ปฏิบัติทางด้านวิชาการ  
ผู้บริหารควรจะได้มีการสนับสนุนงบประมาณและการสร้าง  
ขวัญและกำลังใจ โดยการส่งเสริมให้ครูได้จัดทำโครงการสอนและบันทึกการ  
สอน ส่งเสริมและสนับสนุนในการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญ  
วิชาชีพต่าง ๆ มาเป็นวิทยากร ควรมีการจัดห้องวิชาการเพื่อเป็นศูนย์กลางใน  
การเรียนการสอนต่าง ๆ ควรจะมีการติดตามผลและประเมินผลงานต่าง ๆ ที่  
ได้ทำอย่างน้อยเทอมละครั้ง

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์  
มีความคิดเห็นในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนมีปัญหาในระดับ  
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ได้แก่

- การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวัดผล  
และประเมินผล
- มีการประชุมครู เพื่อให้ครูนำผลที่ได้จากการประเมินมา  
ปรับปรุงการเรียนการสอน

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อให้มี  
ความรู้ความสามารถในการวัดผลและประเมินผลเพิ่มขึ้นทั้งในด้านการให้  
คะแนน เทคนิคการออกข้อสอบ การประเมินผลข้อสอบ เพื่อที่จะให้ครู-อาจารย์  
ได้ศึกษาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ แล้วเลือกเอาวิธีที่เหมาะสมที่สุดกับลักษณะ  
วิชาที่สอนเพื่อให้การวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอนภายในสถาน  
ศึกษาเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการจัดอบรมหรือจัดทำ  
เอกสารคู่มือการวัดผลและประเมินผลแจกแก่ครู-อาจารย์ และควรจะมีการ  
ประชุมครู-อาจารย์ เพื่อสรุปถึงปัญหาต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

### 1.3 การบริหารพัสดุครุภัณฑ์

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์  
มีความคิดเห็นในด้านการจัดซื้อ มีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้าง  
สูง ได้แก่

- การจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย
- การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการจัดหาพัสดุ

ผู้บริหารควรจะจัดวางแผนระยะสั้นและระยะยาวในการจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การใช้งานของเครื่องจักรต่าง ๆ ด้วย ผู้บริหารควรมีโครงการความร่วมมือกับสถานประกอบการในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรร่วมกัน เพราะปัจจุบันนี้ เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยต่าง ๆ มีราคาแพงมาก ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรตรวจสอบความจำเป็นในการใช้งานของเครื่องต่าง ๆ นั้นด้วย

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อด้านการเบิกจ่ายมีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ได้แก่

- มีการกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายแน่นอน
- แผนกของท่านได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาอนุมัติ

เบิกจ่ายพัสดุไว้อย่างชัดเจน

ผู้บริหารควรมีการติดตามดูแลเรื่องการเงินโครงการ ในการจัดซื้อให้ทันตามโครงการ เพราะถ้าไม่มีวัสดุในการเบิกจ่าย การเรียนการสอนก็จะไม่สัมฤทธิ์ผล ฉะนั้นผู้บริหารควรสอดส่องดูแลในการดำเนินงานในแผนกให้เป็นรูปธรรมกว่านี้

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นในด้านการบำรุงรักษา มีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ได้แก่

- มีความร่วมมือในการซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องจักร พัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ
- มีการบันทึกประวัติการซ่อมบำรุง
- มีการแบ่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร

ผู้บริหารควรจัดสรรเรื่องงบประมาณในการซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องจักรอยู่ ควรจัดคณะกรรมการหรือมีคำสั่ง ในการบันทึกประวัติการซ่อมเครื่องต่าง ๆ และมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดูแลให้เครื่องมือ เครื่องจักรใช้งานได้ตลอดไป

2. ข้อเสนอแนะการใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยต่อกรมอาชีวศึกษา จากผลการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารงาน สาขาช่างเทคนิคการผลิต พบว่า ผู้บริหารกับครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานทั้ง 3 อย่าง มีปัญหาในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะดังนี้
  1. กรมอาชีวศึกษาควรพิจารณาในเรื่องการจ้างอาจารย์พิเศษ ควรจ้างเป็นชั่วโมง ๆ ไป เหมือนกับทบวงมหาวิทยาลัยหรือในวิทยาลัยเอกชนต่าง ๆ โดยไม่ต้องคิดชั่วโมงในเวลาราชการ
  2. กรมอาชีวศึกษาควรเปิดโอกาสหรือแนวทางให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากร โดยมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับสถานประกอบการ
  3. ในด้านบุคลากร กรมอาชีวศึกษาควรร่วมมือกับสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจ จัดให้มีสวัสดิการที่เพียงพอแก่บุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป
  4. กรมอาชีวศึกษาควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานของภาคเอกชนจัดหรือในสถานประกอบการ เช่น ตามแผนงานที่วิทยาลัยต่าง ๆ จัดหมุนเวียน ครู-อาจารย์เข้าร่วมในงานด้านต่าง ๆ
  5. ควรมีโครงการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง มิใช่แต่เพียงฝึกงานของนักศึกษาเท่านั้น
  6. ครู-อาจารย์ควรได้รับการอบรมวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนการไปศึกษาดูงานหรือทำงานในสถานประกอบการ หรือให้คำปรึกษาในกิจการต่าง ๆ
  7. กรมอาชีวศึกษาควรพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้ก้าวหน้าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอน
  8. กรมอาชีวศึกษาควรพิจารณาในเรื่องงบประมาณเพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และสอดคล้องกับสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาเทคนิคการผลิต
2. ควรมีการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยต่าง ๆ ของกรมอาชีวศึกษา
3. ควรศึกษาสภาพและปัญหาบุคลากรในการปฏิบัติงานการเรียนการสอน และหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ในวิทยาลัยเทคนิค
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม
5. ควรสำรวจความต้องการของสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าทำงานจากผู้สำเร็จการศึกษาวิทยาลัยเทคนิค
6. ควรศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนในวิทยาลัยเทคนิค หรือวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อจะได้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

## เชิงอรรถ

1 เอื้อน สุวรรณรักษ์, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ ของกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขา บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, หน้า 147.

2 สมชาย เผ่าจินดา, "การศึกษابัญญาการบริหารงานเพื่อพัฒนา องค์การของวิทยาเขตภาคพายัพ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล," วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง, หน้า 129.

3 สมพงษ์ เกษมสิน, "การบริหาร," (ธนบุรี : พัฒนาการพิมพ์, 2513), หน้า 53.

4 เมธี บิลันชานนท์, "การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ," (กรุงเทพ : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 26.

5 นิพนธ์ เลิศมโนกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ช่างอุตสาหกรรมในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ภาคกลาง, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, หน้า 153.

6 วิจิตร วรุตบางกูร, "การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ." (กรุงเทพ : ขนิษฐาการพิมพ์, 2523), หน้า 53.

7 คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง, "การประชุมสัมมนาเรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษ หน้า," หน้า 55. (เอกสารอัดสำเนา)

8 โชค อ่อนพรม, "การศึกษาความพร้อมและความต้องการพัฒนา  
ด้านวิชาการ," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2531, หน้า 115.

9 มาลี วิชชกุล, "รายงานการวิจัยการสังเคราะห์งานวิจัยทาง  
การนิเทศการศึกษาในประเทศไทย," ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531, หน้า 33.

10 ทรงสวัสดิ์ ทิพย์คงคา, "สิ่งที่อ้างมาแล้ว," หน้า 74.

11 คณะครุศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง, "สิ่งที่อ้างมาแล้ว," 2532, หน้า E6.

12 ทรงสวัสดิ์ ทิพย์คงคา, "สภาพและปัญหาการนิเทศภายในเกี่ยวกับงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา," ปริญญาครุศาสตร์  
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, หน้า  
68.

13 นิพนธ์ เมืองพระ, "สิ่งที่อ้างมาแล้ว," หน้า 70.

14 ทิพานี สมบัติ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อ  
สภาพการจัดการเรียนการสอน ประเภทวิชาคหกรรมหลักสูตรประกาศนียบัตร  
วิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528, หน้า 85.

15 นิพนธ์ เมืองพระ, "สิ่งที่อ้างมาแล้ว," หน้า 67.

16 นิพนธ์ เมืองพระ, "สิ่งที่อ้างมาแล้ว," หน้า 68.

17 นิพนธ์ เมืองพระ, "สิ่งที่อ้างมาแล้ว," หน้า 70, 71.

18 ชวนชม คำหอมสกุล, "การบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," ปริญญา นพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2527, หน้า จ

19 ทิพานี สมบัติ, "สิ่งที่อ้างมาแล้ว," หน้า 86.

20 สมชาย เผ่าจินดา, "สิ่งที่อ้างมาแล้ว," หน้า 139.

21 สมชาย เผ่าจินดา, "สิ่งที่อ้างมาแล้ว," หน้า 139.

22 อาพล ตรีศรี, "ปัญหาการบริหารงบประมาณแผ่นดินของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 2536, หน้า 101.

23 นิตยา กลมกลิ้ง, "การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, หน้า 158.

24 ธีระศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, "พฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 12," ปริญญา นพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2530, หน้า 85.

25 จุมพล เทียนเมืองแมน, "ศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เครื่องจักรในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ สาขาช่างกลโรงงาน ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2532, หน้า 82.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

26 มณีวงศ์ ปัญญาประดิษฐ์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 98.

27 สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดียวกัน, หน้า 356-360.

28 ธรรมชาติ คาทา, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์เกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชาพื้นฐาน ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, หน้า 213.

29 กสิณ วุฒิสภา, "ทัศนะของผู้บริหารและครูต่อการบริหารบุคลากรโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537, หน้า 78.

30 สันต์ ธรรมบำรุง, "การศึกษาปัญหางานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์," สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2525, หน้า 197.

31 วัลลภ เทียนสันต์, "การศึกษานโยบายการบริหารหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์ช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, หน้า 205.

32 ธรรมชาติ คาทา, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 215.

33 มาลี วิชชกุล (อ้างโดย สัจด์ อุทรานันท์), "รายงานการวิจัยการสังเคราะห์งานวิจัยทางการนิเทศการศึกษาในประเทศไทย," ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531, หน้า 33.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

34 วิลาวัลย์ ตันวัฒนพงษ์, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานพนธ์ปริญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า จ.

35 นิพนธ์ เมืองพระ, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 71.

36 ชานี ผอยหิรัญ, การศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยเกษตรกรรม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, "วิทยานพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, หน้า 190.

37 จุมพล เทียนเมืองแมน, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 83.

38 ชานี ผอยหิรัญ, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 190.

39 ชานี ผอยหิรัญ, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 190.

## บรรณานุกรม

- กรมอาชีวศึกษา , กระทรวงศึกษาธิการ . การบริหารค่าใช้จ่ายของ  
สถานศึกษา . กรมอาชีวศึกษา . กรุงเทพฯ : กองแผน , 2525 .
- กรมอาชีวศึกษา , กระทรวงศึกษาธิการ . "โครงการอาชีวศึกษาและเทคนิค  
ศึกษา ." กรุงเทพฯ : กองแผนงาน , 2528 .
- กรมอาชีวศึกษา , กระทรวงศึกษาธิการ . "ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการ  
ส่งเสริมผลิตผลในสถานศึกษาปี พ.ศ.2529 ." กรุงเทพฯ :  
กองคลัง , 2530 . (อัดสำเนา)
- กรมอาชีวศึกษา , กระทรวงศึกษาธิการ . "การบริหารพัสดุ ." กรุงเทพฯ :  
กองคลัง , 2530 .
- กุลธร เศรษฐจินทร . การบริหารงานพัสดุ ศึกษาเฉพาะกรณีการเก็บรักษา  
พัสดุเปรียบเทียบกับระหว่างคลังอะไหล่ยนต์ คลังพัสดุตำรวจน้ำ กับคลัง  
อะไหล่เครื่องจักรกล บริษัท ดีสแอสล์ จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2517 .
- ก.พ. สำนักงาน . หลักการทั่วไปในการบริหารบุคคล . กรุงเทพฯ :  
สำนักงาน ก.พ. , 2522 .
- คณะกรรมการข้าราชการครู , สำนักงาน . แนวคิดในการบริหารบุคคลสำหรับ  
ข้าราชการครู . กรุงเทพฯ : 68 การพิมพ์ , 2525 .
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , สำนักงาน , คู่มือการปฏิบัติงานใน  
หน้าที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ , กรุงเทพฯ : ชูรสภา , 2525 .

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการประเมินสภาพ  
การจัดการศึกษาและการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ  
ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) ระดับอาชีวศึกษา. สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527.

จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์. "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิต ระดับ  
ประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะ  
ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

ชวนชม คำหอม. "การบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง  
ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527.

ชนะ กสิภรณ์. "คุณลักษณะพิเศษของหลักสูตรอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา."  
ในเอกสารประกอบการเรียนวิชาหลักการอาชีวศึกษา ภาควิชา  
ครุศาสตร์เทคโนโลยี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2528.

ชลดา ศรีมณี และ พูนศรี เพียรสนอง. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2521.

ดาวเรือง รัตน์นิน. "งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรม  
สามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518.

ถวัลย์ ศิลปกิจ. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประมวลศิลป์,  
2515.

ธงชัย สุวัฒน์เมฆินทร์. การบริหารงานวิชาการ. หน่วยศึกษานิเทศก์.  
กรมอาชีวศึกษา, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4  
กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.เอ็ม.เอ็ม. จำกัด, 2527.

บรรณสิทธิ์ สลับแสง. คู่มือผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท พยุงพงศ์ จำกัด,  
2527.

บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ. เทคนิคและวิธีการสอน. กรุงเทพฯ : ส.จ.พ.,  
2523.

บรรจง ชูสกุลชาติ. อาชีวศึกษาครบวงจร. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช,  
2528.

บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ. เทคโนโลยีอาชีวศึกษา ข่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า, 2527.

ปรีชา จำปาร์ตน์ และ ไพศาล ชัยมงคล. การบริหารพัสดุ ทฤษฎีและปฏิบัติ  
ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

ปัญญา สุพรรณพิทักษ์. การบริหารพัสดุในสถานศึกษา (ภาคปฏิบัติ).  
กองคลัง กรมอาชีวศึกษา, กรุงเทพฯ : บริษัท ชแม็คคอร์ปอเรชั่น  
จำกัด.

ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์. การส่งเสริมครูประจำการระดับประถมศึกษา ในเขต  
การศึกษา 6 ความต้องการของครู การปฏิบัติและปัญหา. ปรินญา  
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2530.

ปฐม ทศพล. "ทัศนนะของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานด้าน  
วิชาการของวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ :  
วัฒนาพานิช, 2523.

พนัส หันนาคินทร์. "ปัญหาการเรียนการสอนวิชาช่างอุตสาหกรรมของแผนก  
ช่างไฟฟ้ากำลัง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัย  
เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชา  
ครุศาสตร์ไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,  
2529.

พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. "การบริหารงานวิชาการ." ใน  
เอกสารการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา หลักสูตรเตรียมผู้บริหาร  
สถานศึกษา. นครปฐม, 2525.

ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง, 2521.

ไพโรจน์ นาคสุวรรณ. การบริหารโรงเรียน. บัดตานี : ภาควิชาบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัดตานี, 2528.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก :  
โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526.

พงศ์ หรดาล. เอกสารประกอบการสอนการอาชีวศึกษา. คณะวิชา  
อุตสาหกรรมศึกษา, กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร, 2531.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณสภา, 2526.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์,  
2532.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สาร. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2532.

มัลลี เวชชาชีวะ ปรีชา จำปารัตน์ และไพศาล ชัยมงคล. การบริหารพัสดุทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

มัลลี เวชชาชีวะ. การบริหารงานพัสดุ (ฉบับแก้ไข). กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2516.  
(อัดสำเนา)

เมธี ปลัณธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

เมธี ปลัณธนานนท์. การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา. เอกสารอัดสำเนาสำหรับการสอนการบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มาลี วิชชกุล. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

มานิดา อุษชิน. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาชีพ. เอกสารการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ, กระทรวงศึกษาธิการ, 2525.

เรวัตร์ อัจฉฤทธิ์รงค์. "ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) พุทธศักราช 2527 กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2528.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรืองศักดิ์ กล่ำสกุล. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

วราภรณ์ เตชะวัฒน์เศรษฐ. "การบริหารพัสดุตามทฤษฎีของผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ." ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

วิชัย วงษ์ใหญ่. พัฒนาหลักสูตรและการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2, โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2523.

วิจิตร ศรีสะอาด. "บทบาทของผู้บริหารในการปรับปรุงส่งเสริมวิชาการ." วารสารทางการศึกษาแห่งชาติ 11 (สิงหาคม-กันยายน 2520).

วิชาการ. กรม. คู่มือดำเนินการอบรมหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521. กรมวิชาการ, 2521.

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ. กรุงเทพฯ : ขนิษฐาการพิมพ์, 2523.

สุชาติ เขียรไชย และคณะ. การบริหารพัสดุและการจัดซื้อ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์, 2527.

เสริมสุข ชลวานิช. "วงจรรการบริหารพัสดุ." วารสารพัสดุสัมพันธ์ 5. (1 ตุลาคม-พฤศจิกายน 2519).

สมศักดิ์ สุร่ายคิมหันต์. "การบริหารงานวิชาการหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2522 ประเภทช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7, 2523.

สมควร บุญศรีนุกูล. "การใช้วัสดุฝึกอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาอาชีวศึกษา." ปริญาทางการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

สุวัฒน์ สิทธิหล้า. "การบริหารวิชาการของวิทยาลัยพลศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษาบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

สุภาณี เดชะดำรงสิน. "การสร้างเกณฑ์ประเมินโรงเรียนอาชีวศึกษา แผนกพานิชยการ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521.

สุธีระ ทานตวนิช. การบริหารการศึกษา. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน., 2521.

สมาน รังสีโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2522.

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. ธนบุรี : พัฒนาการพิมพ์, 2513.

สุมิตร คุณานุกร. หลักสูตรและการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 7, โรงพิมพ์ชวนพิมพ์,

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุมิตร คุณานุกร. หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2518.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
บรรณกิจ, 2523.

อมรชัย ตันติเมธ และคณะ. รายงานผลการวิจัยปัญหาการบริหารของ  
โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2520.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2 ภาควิชา  
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2527.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. "รายงานการประชุมผู้ตรวจการศึกษาและศึกษาธิการ  
จังหวัด." กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2526.  
(อัดสำเนา).

อภิรักษ์ ณ นคร. หลักการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2517.

อภิรมย์ ณ นคร. เอกสารประกอบการบรรยายวิชาหลักการบริหารโรงเรียน  
มัธยม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.

อุทัย หิรัญโฑ. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานโอเดียน  
สโตร์, 2523.

Ben M, Harris. Supervisory Behavior in Education.  
New Jersey : Pantice Hall, 1963.

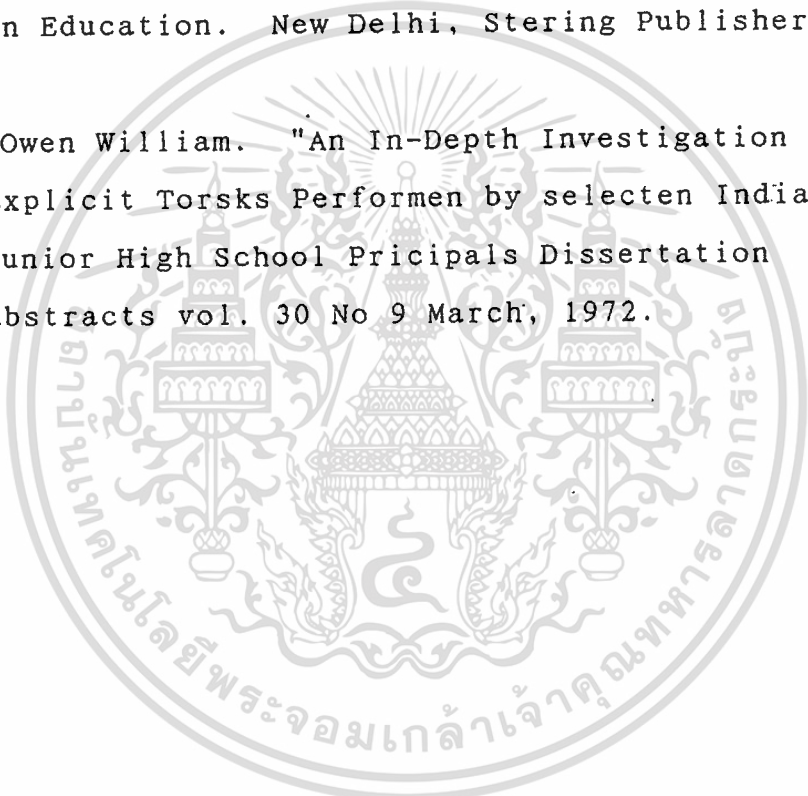
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Beach, Dale S.. Personal : The Managemant of People at Work. 2nd.ed, New York, McMillan, 1975.

Carter V.Good. Dictionary of Education. New York : Mcgraw-Hill Book Co., 1973.

Chandra Arvida. Curriculum Development and Evaluation in Education. New Delhi, Stering Publisher, 1977.

Charles Owen William. "An In-Depth Investigation of Explicit Torsks Performen by selecten Indiana Junior High School Pricipals Dissertation abstracts vol. 30 No 9 March, 1972.





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ 109/2534

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ  
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ ว่าที่ ร.ต.มานะ คาวิวงษ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ ว่าที่ ร.ต.มานะ คาวิวงษ์ เป็นไปด้วย  
ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อ  
และโครงการวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 

ดร. ชีระพล	เทพหัสดิน ณ อยุธยา	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผศ. ประเชิญ	ไทรแจ่มจันทร์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ผศ. เรืองฤทธิ์	ชินตา	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 

ดร. ชีระพล	เทพหัสดิน ณ อยุธยา	ประธานกรรมการ
ผศ. ประเชิญ	ไทรแจ่มจันทร์	กรรมการ
ดร. เรืองฤทธิ์	ชินตา	กรรมการ
อาจารย์ไพรัตน์	พิกน้อย	กรรมการ
อาจารย์อัจฉรา	สิบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2534

(นายประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์)  
รักษาราชการแทนคณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2535

1. ว่าที่ ร.ต.มานะ คำวิงษ์ ท้าวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงาน สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยมี ดร.ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.เรืองฤทธิ์ ชื่นตา และ ผศ.ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 10 เมษายน 2535

(นายบุญวัฒน์ อัดชู)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์  
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504.7/ว.63

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1 พฤษภาคม 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอรรถ วงศ์กระจ่าง

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อว่าที่ ร.ต.มานะ คำวิงษ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันรนานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.63

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1 พฤษภาคม 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายวราธร วงษ์ศิริ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อว่าที่ ร.ต.มานะ คำวิงษ์ ซึ่งจะทาวุทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ท ทม 1504.7/ว.63

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1 พฤษภาคม 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.วราพรธ น้อยสุวรรณ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อว่าที่ ร.ต.มานะ คำวิงษ์ ซึ่งจะหาวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.63

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1 พฤษภาคม 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ชงชัย สุวัฒน์เมฆินทร์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อว่าที่ ร.ต.มานะ คำวิวงษ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.63

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1 พฤษภาคม 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ประภาส อภิญญานนท์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อว่าที่ ร.ต.มานะ คำวิงษ์ ซึ่งจะท้าววิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.63

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1 พฤษภาคม 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.วิทร วิภาหส์น

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อว่าที่ ร.ต.มานะ ภาววิงษ์ ซึ่งจะท้าววิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธนานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.63



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1 พฤษภาคม 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ไพศาล หวังพานิช

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อว่าที่ ร.ต.มานะ คาวีวงศ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.63



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1 พฤษภาคม 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.สุนันท์ สลโกสม

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อว่าที่ ร.ต.มานะ คาวิงษ์ ซึ่งจะทาวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธนานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

ที่ ทม 1504.7/ว.63



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1 พฤษภาคม 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ.ชาริ มณีศรี

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อว่าที่ ร.ต.มานะ คาวิวงษ์ ซึ่งจะท้าววิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิรันธนานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/62

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

29 เมษายน 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
  2. รายชื่อสถานศึกษา
  3. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย ว่าที่ ร.ต.มานะ คำวิงษ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สภาพและปัญหา  
การบริหารงานสาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัย  
เทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว เมื่อวันที่ 7 เมษายน  
พ.ศ. 2535

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูล  
เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

หวังว่าคงได้รับอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง

"สภาพและปัญหาการบริหารงาน สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต  
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบ

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล

สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ

สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ด้วยความเป็นจริงมากที่สุดตามความรู้สึกของท่าน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามโดยกาเครื่องหมาย / และเติมข้อความลงในช่องที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 22 ปี  23-30 ปี  31-40 ปี

41-50 ปี  51-60 ปี

3. อายุราชการ

ต่ำกว่า 5 ปี  5-10 ปี  11-15 ปี

16-20 ปี  21-25 ปี  26 ปีขึ้นไป

4. ท่านทำหน้าที่

หัวหน้าคณะ  หัวหน้าแผนก

อาจารย์ประจำแผนก

5. วุฒิการศึกษาสายอาชีพ

ปวส.  ปม.วส., ปวส.ปม.

ค.อ.บ.เครื่องกล  ค.อ.บ.สาขา.....

ค.อ.ม.สาขา.....

6. ปัจจุบันท่านทำหน้าที่หัวหน้าคณะ/หัวหน้าแผนก

ต่ำกว่า 5 ปี  5-10 ปี  11-15 ปี

16-20 ปี  21-25 ปี  26 ปีขึ้นไป

7. ปัจจุบันท่านทำหน้าที่อาจารย์ประจำแผนกมาแล้ว

ต่ำกว่า 5 ปี  5-10 ปี  11-15 ปี

16-20 ปี  21-25 ปี  26 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามที่ละเอียด แล้วพิจารณาว่าแผนกของท่าน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาช่างเทคนิคการผลิต และปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการบริหารงาน ในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติและปัญหาที่เกิดขึ้นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงในแผนกของท่านแต่ละข้อ

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5		
0	มีการประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อให้การสอนเป็นไปตามหลักสูตร		/							/		1	2

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
1	<u>การได้มาซึ่งบุคลากร</u> 1.1 แผนกได้มีการ คัดเลือกครู อาจารย์เข้า สอนได้เหมาะสม สมในแต่ละวิชา ..... 1.2 มีการคัดเลือก ครูจ้างสอนโดย คำนึงถึงด้าน วิชาชีพเป็นหลัก ..... 1.3 การแสวงหา บุคลากรที่มี ความรู้ความ สามารถจาก หน่วยงานต่างๆ มาบรรจุ ..... 1.4 การปฐมนิเทศ อาจารย์ใหม่ให้ เข้าใจระบบ โครงสร้าง											

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
1.5	นโยบายตลอด จนระเบียบข้อ บังคับของ วิทยาลัย กรรมการใช้ เกณฑ์ที่เหมาะสม ประเมินผล การทดลอง ปฏิบัติราชการ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.6	การปฐมนิเทศ อาจารย์ใหม่ให้ เข้าใจภาระ หน้าที่กระบวน การทำงาน สวัสดิการและ ความก้าวหน้า	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2	<u>การบำรุงรักษาบุคลากร</u>											
2.1	การให้อาจารย์ มีส่วนร่วมและ แสดงความคิด											

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
	เห็นในการ บริหารงานใน แผนก	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.2	การพิจารณา ความดีความ ชอบด้วยหลัก เกณฑ์ที่เป็น ธรรม	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.3	ประชุมครูใน แผนกเป็น ระยะ ๆ เมื่อ มีปัญหา	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.4	การมอบหมาย งานให้ทำ เหมาะสมกับ ความรู้ความ สามารถของ บุคลากร	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.5	การยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจ ครูปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
	ดีเด่นเป็น ระยะ ๆ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.6	การปรึกษา หารือครูในกรณี ที่มีปัญหา ระหว่างปฏิบัติ งาน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.7	อาจารย์ใน แผนกช่วยกัน สร้างสภาพ แวดล้อมที่ดีใน การปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3	<u>การพัฒนาบุคลากร</u>											
3.1	การจัดให้มีการ สัมมนาครูเพื่อ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกัน เป็นระยะ ๆ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.2	การจัดการวาง แผนการปฏิบัติ											

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
	งานสำหรับครู ก่อนเปิดภาค เรียน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.3	จัดหาวารสาร ทางการศึกษา เชิงวิชาการมา ให้ครูอ่าน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.4	สนับสนุนให้ครู ลาศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มพูนความรู้	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.5	ส่งครูเข้าร่วม อบรมหรือ สัมมนาทาง วิชาการที่หน่วย งานอื่นจัด	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.6	เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิ มาให้ความรู้	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.7	นำครูไปทัศน- ศึกษาเพื่อเพิ่ม พูนประสบการณ์	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์ในวง เพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากข้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
3.8	การส่งเสริมให้ ครูได้สร้างผล งานใหม่ ๆ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.9	มีการถ่ายทอด ความรู้ให้ซึ่งกัน และกันเมื่อครั้ง ได้ไปอบรมหรือ ไปสัมมนา	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.10	มีการจัด นิทรรศการ ทางวิชาการ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
1	<u>หลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร</u> 1.1 มีการประชุมเพื่อวางแผนการสอนร่วมกัน เพื่อให้การสอนเป็นไปตามหลักสูตร 1.2 มีการจัดระบบงานและโครงสร้างของการบริหารงานด้านวิชาการ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน 1.3 มีการจัดให้ครูในแผนกรับผิดชอบงานวิชาการ...	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ การค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
1.4	มีการชี้แจงหลัก สูตรให้นักศึกษา เข้าใจเพื่อเป็น แนวทางในการ เลือกวิชาเรียน อย่างถูกต้อง	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.5	มีการจัดทำ หนังสือหลักสูตร และเอกสาร ประกอบหลักสูตร เช่น คู่มือครู ใบงาน หนังสือ เรียน หนังสือ อ่านประกอบไว้ เพียงพอสำหรับ การปฏิบัติการ ของครู	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.6	มีการจัดห้อง ปฏิบัติสำนักงาน หรือโรงฝึกงาน ไว้	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น เมื่อนุญตเดินทางไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
1.7	มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่อง มือ เครื่องใช้ ในการฝึกงาน ไว้อย่างเหมาะสม กับจำนวน นักศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.8	มีการอบรมหรือ แนะนำครูผู้สอน เพื่อให้เข้าใจ หลักสูตรและสิ่ง ที่เกี่ยวข้องกับ การใช้หลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.9	มีการนิเทศ ติดตามดูแลให้ ครูดำเนินการ สอนเป็นไปตาม จุดมุ่งหมายของ หลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
2	<p><u>การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ</u> <u>การสอน</u></p> <p>2.1 ในการสอนเป็น ทีมมีการให้ครู ได้มีส่วนร่วมใน การวางแผน การจัดกิจกรรม การเรียนการ สอนทุกภาคเรียน.....</p> <p>2.2 มีการให้ครูได้ จัดทำโครงการ สอนและบันทึก การสอน.....</p> <p>2.3 มีการจัดกิจกรรม เสริมหลักสูตร ด้านวิชาการให้ แก่นักเรียนเพื่อ เพิ่มประสบการณ์ ในการเรียนรู้ เช่น นิทรรศการ กิจกรรมชมรม</p>											

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
	และการศึกษา ดูงาน	.....										.....
2.4	มีการจัดห้อง วิชาการเพื่อ เป็นศูนย์ปฏิบัติ ทางด้าน วิชาการ	.....										.....
2.5	มีการเชิญผู้ทรง คุณวุฒิในท้องถิ่น หรือผู้เชี่ยวชาญ งานในวิชาชีพ ต่าง ๆ มาเป็น วิทยากรเพื่อให้ ความรู้และ ประสบการณ์แก่ นักศึกษา	.....										.....
2.6	มีความร่วมมือ กับหน่วยงาน ธุรกิจหรือภาค อุตสาหกรรม หรือหน่วยงาน	.....										.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
3	<p>อื่น ๆ เพื่อเป็น ประโยชน์ เช่น การดูงาน การ ฝึกงานของ นักศึกษา</p> <p><u>การวัดผลและประเมิน ผลการเรียนการสอน</u></p> <p>3.1 มีการประชุมครู เพื่อกำหนดแนว ทางการวัดผล และประเมินผล การเรียนการ สอน</p> <p>3.2 มีการส่งเสริม ให้ครูเข้ารับ การฝึกอบรม เกี่ยวกับการ วัดผลและ ประเมินผล</p>	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
3.3	มีการวัดผลและประเมินผลการ ศึกษาทั้งภาค ทฤษฎีและปฏิบัติ และงานที่มอบ หมายให้นักศึกษา ทำโดยครอบคลุม เนื้อหาของราย วิชาตลอดภาค เรียน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.4	มีการรายงาน ผลการศึกษา ของนักศึกษาให้ นักศึกษาหรือ ผู้ปกครองทุก ครั้งภายใน เวลาอันควร	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.5	มีการประชุมครู เพื่อให้ครูนำผล ที่ได้จากการ ประเมินมา	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
3.6	ปรับปรุงการ เรียนการสอน ของแผนก มีการติดตามผล นักศึกษาที่ สำเร็จไปแล้ว เพื่อนำมาปรับ ปรุงการเรียน การสอน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด	ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
1	<u>ด้านการจัดซื้อ</u>											
	1.1 ได้มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การจัดหาพัสดุ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	1.2 แผนกของท่าน ได้กำหนดแนว ทางควบคุมการ ปฏิบัติงานจัดหา พัสดุไว้	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	1.3 อาจารย์ในแผนก มีส่วนร่วมใน การจัดหาพัสดุ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	1.4 มีการยืม การ เช่า การรับ โอน การแลกเปลี่ยนในการ จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
1.5	การจัดการ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2	<u>ด้านการเบิกจ่าย</u>											
2.1	มีการกำหนด ระยะเวลาใน การเบิกจ่าย แน่นอน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.2	แผนกของท่าน ได้กำหนดเกณฑ์ ในการพิจารณา อนุมัติเบิกจ่าย พัสดุไว้อย่าง ชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.3	แผนกของท่าน ได้กำหนดแนว ปฏิบัติสำหรับ การเบิกจ่าย พัสดุไว้	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
	2.4 แผนกของท่าน ได้ควบคุมการ เบิกจ่ายพัสดุ โดยใช้ใบเบิก พัสดุ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3	<u>การบำรุงรักษา</u>											
	3.1 ก่อนเก็บรักษา พัสดุแผนกของ ท่านได้มีการ ประชุมชี้แจง แนวปฏิบัติในการ เก็บรักษา	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	3.2 สถานที่เก็บรักษา พัสดุที่ใช้จะ เก็บ ในแผนก	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	3.3 แผนกของท่าน กำหนดตัวบุคคล ที่จะรับผิดชอบ งานนี้แน่นอน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
3.4	มีความร่วมมือ ในการช่วยซ่อม แซม เครื่องมือ เครื่องจักร พัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.5	มีการแบ่งมอบ หมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการบำรุง รักษา เครื่องมือ เครื่องจักรกัน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.6	มีการบันทึก ประวัติการซ่อม บำรุง	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.7	มีการซ่อมแซม เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.8	ผู้ควบคุมเครื่อง จักรกลทราบถึง	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากการนำไปปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	
3.9	วิธีการใช้ที่ ถูกต้อง ได้นำความรู้ที่ ได้จากการ อบรมหรือ สัมมนาฯมาซ่อม บำรุงเครื่อง จักรกลมาใช้ในการ ซ่อมเครื่อง จักร	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล ว่าที่ ร.ต.มานะ คาวิวงษ์  
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2501  
 สถานที่เกิด 80 หมู่ 1 ต. ไร่ลิง อ.พระนครศรีอยุธยา  
 จ.พระนครศรีอยุธยา

## ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2512 ประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดรัตนชัย ต.หอรัตนชัย  
 อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา
- พ.ศ. 2518 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนจิรศาสตร์วิทยา  
 อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา
- พ.ศ. 2521 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคพระนคร  
 ศรีอยุธยา อ.พระนครศรีอยุธยา  
 จ.พระนครศรีอยุธยา
- พ.ศ. 2523 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคโนโลยี  
 วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อ.เมือง  
 จ.นครราชสีมา
- พ.ศ. 2524 ทุน ป.ม.รุ่น 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีฯ วิทยาเขต  
 เทเวศร์ กรุงเทพฯ
- พ.ศ. 2528 ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ค.อ.บ.) วิทยาลัย  
 เทคโนโลยีฯ วิทยาเขตเทเวศร์ กรุงเทพฯ

## ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2525 ครูระดับ 2 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
- พ.ศ. 2526 อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
- พ.ศ. 2530 อาจารย์ 1 ระดับ 4 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
- พ.ศ. 2537 อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ทำหน้าที่  
 หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา อ.บ้านมิ่ง จ.ชลบุรี