

คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการ
ฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ACTUAL AND DESIRABLE CHARACTERISTICS OF ASSISTANCE DIRECTORS
IN PLANNING AND DEVELOPMENT AT POLYTECHNIC COLLEGES
AND INDUSTRIAL AND COMPARITY COLLEGES,
NORTHEASTERN REGION



วิทยาลัยสารพัดช่างขอนแก่น
สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา

ชัยสิทธิ์ ชาญชัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2542

ISBN 974-522-541-3

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

**คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการ
ฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**ACTUAL AND DESIRABLE CHARACTERISTICS OF ASSISTANCE DIRECTORS
IN PLANNING AND DEVELOPMENT AT POLYTECHNIC COLLEGES
AND INDUSTRIAL AND COMMUNITY COLLEGES,
NORTHEASTERN REGION**



**ดิлок สุขเกษม
DILOK SUKKASEM**

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2542**

ISBN 974-622-541-3

**เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....33402
วัน, เดือน, ปี..... 2 ส.ค. 2542**

เอกสารนี้เป็นของหอสมุดที่สงวนไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่กักรับได้อีกครั้งหนึ่ง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ACTUAL AND DESIRABLE CHARACTERISTICS OF ASSISTANCE DIRECTORS
IN PLANNING AND DEVELOPMENT AT POLYTECHNIC COLLEGES
AND INDUSTRIAL AND COMMUNITY COLLEGES,
NORTHEASTERN REGION**



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

1999

ISBN 974-622-541-3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 1999.

SCHOOL OF GRADUATE STUDENTS

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการ
ฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ACTUAL AND DESIRABLE CHARACTERISTICS OF ASSISTANCE
DIRECTORS IN PLANNING AND DEVELOPMENT AT POLYTECHNIC
COLLEGES AND INDUSTRIAL AND COMMUNITY COLLEGES,
NORTHEASTERN REGION

ชื่อนักศึกษา

นายคิลก สุขเกษม

รหัสประจำตัว

38063151

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

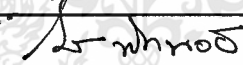
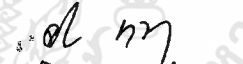



อาจารย์ไพรัตน์

พิคน้อย

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.จริยา

ทัฬหะกุล ณ อยุธยา

| คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ | | ลายมือชื่อ |
|--------------------------|-------------------|--|
| อาจารย์ไพรัตน์ | พิคน้อย |  |
| ดร.จริยา | ทัฬหะกุล ณ อยุธยา |  |
| อาจารย์อจจุรา | สืบสิทธิ์สกุลไชย |  |
| ผศ.ดร.เนาวรัตน์ | วิไลชนม์ |  |
| ดร.มาลัย | จิรวัดนันท์เกษตร์ |  |

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 11 มิถุนายน 2542 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต



วันที่...๑๑...เดือน...๑๑...พ.ศ.๒๕๔๒...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัย
สารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นักศึกษา

นายคิลก สุขเกษม

รหัสประจำตัว

38063154

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ

2542

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ไพรัตน์ พิคน้อย

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร. จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ประกอบด้วย ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ
และอารมณ์และด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์
ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และรวบรวมข้อมูลจากตัว
อย่างจำนวน 416 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 และ นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ค่า t - test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการ
การฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก โดยมีคุณลักษณะที่เป็นจริงรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้และประสบ
การณ์ ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ส่วนด้านความเป็นผู้นำและด้านการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ส่วน
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านความเป็น
ผู้นำ ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านการปฏิบัติงานตามลำดับ
ซึ่งทุกด้านมีระดับ ความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็น รายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

| | |
|--------------------------|--|
| Thesis Title | Actual and Desirable Characteristics of Assistance Directors in Planning an development at Polytechnic Colleges and Industrial and Communication Colleges, Northeastern Region |
| Student | Mr. Dilog Sukkasem |
| Student ID | 38063151 |
| Degree | Master of Industrial Education in Vocational Administration |
| Programme | Vocational Administration |
| Year | 1999 |
| Thesis Advisor | Mrs. Piratana Phaknoi |
| Thesis Co-Advisor | Dr. Jariya Tappakul Na Ayuthaya |

ABSTRACT

This study aims to study the actual and desirable characteristics of the assistant directors in planning and development affairs in Polytechnic and Industrial and Community colleges in the Northeast. The main aspects of those characteristics are knowledge and experience, leadership, performance, mental and emotion and social and human relationship. This was viewed by the administrators and instructors in Polytechnic and Industrial and Community colleges in the Northeast of Thailand. The study was carried out with the sample of 416 and conducted in the first semester of the academic year 1997. Then the data was analyzed by using percentage, means, standard derivation and t-test.

The results of this study were as follows:

1. As a whole, the opinions of the administrators and instructors towards the actual and desirable characteristics of the assistant directors in planning and development affairs were at a high level. When considering at each aspect, their opinion towards the knowledge and experience, mental and emotion and social and human relationship were at a high level while that towards the relationship and performance were a medium level.

As a whole, the opinions towards the desirable characteristics of the assistant directors in planning were in a high level. The means of each aspect, knowledge and experience, leadership, mental and emotion and social and human relationship was ranged from high to low respectively.

2. On the comparison between the opinions of the administrators and instructors towards the actual and desirable characteristics of the assistant directors in planning and development affairs, it was found that as a whole there was significantly different at .05. When comparing between each aspect, it revealed that on every aspect there was significantly different at .05.

3. On the comparison between the opinions of the administrators and instructors towards the actual characteristics of the assistant directors in planning and development affairs, it was found that as a whole there was no differences as a whole and there was no difference between each aspect.

4. On the comparison between the opinions of the administrators and instructors in Polytechnic and Industrial and community colleges towards the actual characteristics of the assistant directors in planning and development affairs, it revealed that there was no differences as a whole.

5. On the comparison between the opinion of the administrators and instructors in Industrial and Community colleges towards the desirable characteristics of the assistant directors in Planning and Development affairs, it was found that there was significantly different at .05. When comparing between each aspect, it indicated that there was significantly different at .05. in every aspect.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีเพราะได้รับความกรุณาที่ปรึกษา อาจารย์ไพรัตน์ พิคน้อย และ ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา ที่ได้สนับสนุนช่วยเหลือให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขให้ข้อคิดและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาจนสำเร็จและบรรลุผลด้วยดี

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบคุณรุ่นพี่ เพื่อน ๆ นักศึกษาทุกคนที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำต่าง ๆ พร้อมทั้งช่วยตรวจเทียบและแก้ไขทฤษฎีและอื่น ๆ ที่ผิดพลาดและขอบคุณครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี วิทยาลัยการอาชีพกุมภวาปี ที่ให้ความช่วยเหลือในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์พิมพ์ต้นฉบับ และแก้ไขสำเร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ดิลก สุขเกษม

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | III |
| กิตติกรรมประกาศ..... | V |
| สารบัญ..... | VI |
| สารบัญตาราง..... | IX |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| 1.3 สมมุติฐานของการวิจัย..... | 3 |
| 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... | 4 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 4 |
| 1.6 ขั้นตอนของการศึกษา..... | 5 |
| 1.6.1 ตัวแปรที่จะศึกษา..... | 5 |
| 1.6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 5 |
| 1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย..... | 6 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 8 |
| 2.1 ความหมายของการบริหารและความสำคัญของการบริหาร..... | 8 |
| 2.1.1 ความหมายของการบริหาร..... | 8 |
| 2.1.2 ความสำคัญของการบริหาร..... | 9 |
| 2.2 ทักษะทางการบริหาร..... | 11 |
| 2.3 คุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร..... | 14 |
| 2.3.1 คุณลักษณะที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับผู้บริหาร 5 ประการ..... | 18 |
| 2.3.2 หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาตามประกาศกรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2540..... | 24 |
| 2.4 โครงสร้างและขอบข่ายงานกรมอาชีวศึกษา..... | 27 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 2.4.1 โครงสร้างและขอบข่ายงานของสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ..... | 30 |
| 2.4.2 สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ..... | 30 |
| 2.5 สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ..... | 33 |
| 2.5.1 ประวัติวิทยาลัยสารพัดช่าง..... | 33 |
| 2.5.2 ความเป็นมาของวิทยาลัยสารพัดช่าง..... | 34 |
| 2.5.3 ความเป็นมาของศูนย์ฝึกวิชาชีพ..... | 38 |
| 2.5.4 ความเป็นมาของวิทยาลัยการอาชีพ..... | 39 |
| 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 42 |
| บทที่ 3 วิธิดำเนินการวิจัย..... | 47 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 47 |
| 3.1.1 ประชากร..... | 47 |
| 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง..... | 49 |
| 3.2 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล..... | 51 |
| 3.2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ..... | 51 |
| 3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ..... | 51 |
| 3.2.3 การทดสอบเครื่องมือ..... | 52 |
| 3.3 วิธีรวบรวมข้อมูล..... | 53 |
| 3.4 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล..... | 53 |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 54 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 55 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย..... | 94 |
| 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 94 |
| 5.2 สรุปผลการวิจัย..... | 94 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 5.3 อภิปรายผล..... | 101 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะ..... | 120 |
| 5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... | 121 |
| บรรณานุกรม..... | 122 |
| ภาคผนวก..... | 126 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 135 |



สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 3.1 | จำนวนผู้บริหารและครูอาจารย์ในสถานศึกษา : ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 48 |
| 3.2 | แสดงจำนวนประชากรและตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประจำปีการศึกษา 2536 สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษา อาชีวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 50 |
| 4.1 | แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 56 |
| 4.2 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา..... 57 |
| 4.3 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน ความรู้และประสบการณ์..... 58 |
| 4.4 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ..... 60 |
| 4.5 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความ คิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน การปฏิบัติงาน..... 62 |
| 4.6 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของ ครู อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน จิตใจและอารมณ์..... 63 |
| 4.7 | แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์..... 65 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| 4.8 | แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา..... | 67 |
| 4.9 | แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์..... | 70 |
| 4.10 | เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของ ครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน ความเป็นผู้นำ..... | 75 |
| 4.11 | แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน..... | 71 |
| 4.12 | แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์..... | 73 |
| 4.13 | เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์..... | 74 |
| 4.14 | แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา..... | 76 |
| 4.15 | แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน ความรู้และประสบการณ์..... | 77 |
| 4.16 | แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน ความเป็นผู้นำ..... | 79 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 4.17 | <p>แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน การปฏิบัติงาน.....</p> | 80 |
| 4.18 | <p>แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน จิตใจและอารมณ์.....</p> | 82 |
| 4.19 | <p>แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์.....</p> | 83 |
| 4.20 | <p>แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา.....</p> | 85 |
| 4.21 | <p>แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน ความรู้และประสบการณ์.....</p> | 86 |
| 4.22 | <p>แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน ความเป็นผู้นำ.....</p> | 88 |
| 4.23 | <p>แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน การปฏิบัติงาน.....</p> | 89 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 4.24 | แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์..... 91 |
| 4.25 | แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์..... 92 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนการศึกษา เนื่องจากการวางแผนการศึกษาเป็นกระบวนการ ตัดสินใจ กำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางการกระทำไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังเป็นการนำเอาวิธีวิเคราะห์เชิงระบบและเชิงเหตุผลมาใช้กับกระบวนการพัฒนาการศึกษา (ก่อ สวัสดิพาณิชย์. 2528 : 20)

การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานตามเป้าหมายขององค์กร ถ้ามีการวางแผนที่ดีก็เหมือนกับว่างานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง (เสถียร เหลืองอร่าม. 2524 : 161) เพราะในการบริหารองค์การใด ๆ ก็ตามต้องประกอบด้วยกระบวนการย่อยหลาย ๆ กระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน เป็นต้น การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจะประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ คือ การบริหารงานบุคคล การจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดตั้งอำนวยการวางแผนและความสัมพันธ์อื่น ๆ ภายนอกกระบวนการศึกษา (เมธี ปิณฑนนานนท์. 2529 : 1)

ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการ โดยถือว่าการศึกษา เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกฝ่าย และทุกส่วนของสังคมการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต . เป็นการวางแผนทั้งเชิงรุก และเชิงรับ รวมทั้งผนึกกำลังจากทุกส่วนของสังคม ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษา มีกลไก และประสานการดำเนินงาน ให้มีการทำแผนปฏิบัติการและมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2538 : 3)

กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพโดยมีวัตถุประสงค์หลัก ในการให้ การศึกษาและฝึกอบรม ในการผลิตกำลังคนในระดับกลางและระดับสูง โดยมีอำนาจและหน้าที่ ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2535 คือ “การจัดและส่งเสริม การศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรและหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ” ดังนั้นจึงมีสถาน ศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาหลากหลายเพื่อทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอันได้แก่ประเภทวิชา ระดับการศึกษา และระบบการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการ อาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมอาชีวศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำ แผนพัฒนาด้านอาชีวศึกษาเป็น อย่างดี จึงได้กำหนดให้มีบุคลากรทางด้านการวางแผนในสถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2529 ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 ได้กำหนดให้มี ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการ ควบคุมดูแล งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษาและ งบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจการสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่ตาม ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายในกรณีที่สถานศึกษามีผู้ช่วยผู้บริหารไม่ครบตามฝ่าย ให้หัวหน้าสถาน ศึกษามอบหมายให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานแผน และพัฒนาอีกหน้าที่หนึ่งหรือจะมอบหมายให้ครูอาจารย์คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหาร สถานศึกษา และควบคุมดูแลรับผิดชอบงานฝ่ายนั้นก็ได้ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา จึงนับเป็นบุคลากรที่สำคัญที่จะนำแนวทางดังกล่าว ไปกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาเป็นผู้ประสานในระดับนโยบายกับ ผู้ ปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา จำต้องเป็น บุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษเป็นกรณีเฉพาะตำแหน่ง จึงจะทำให้งานวางแผนประสบความสำเร็จ ตามที่ได้กำหนดไว้ในเป้าหมาย

บทบาทและหน้าที่หลักของวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ ในวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2534 มีดังนี้ วิทยาลัยสารพัดช่าง ได้แก่การจัดการ เรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นให้แก่ประชาชนโดยทั่วไป โดยใช้หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ที่มีเนื้อหาวิชาตั้งแต่ 6 ถึง 225 ชั่วโมง และเปิดสอนหลักสูตร ปวช.ตามความต้องการของท้องถิ่น ส่วนวิทยาลัยการอาชีพมีหน้าที่หลักในการเปิดสอนหลักสูตร ปวช. นอกจากนี้ยังให้บริการวิชาชีพ ระยะสั้นแก่ชุมชน และเป็นศูนย์กลางทางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น (กรมอาชีวศึกษา, 2535 : G1-G15) จากบทบาทและหน้าที่ดังกล่าว ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัด ช่างและวิทยาลัยการอาชีพ นอกจากจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2540 โดยกำหนดคุณสมบัติของ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ 10 ประการ แล้วยังจำเป็นต้องเป็นบุคคล ที่มีคุณลักษณะพิเศษทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิต ใจและอารมณ์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ จึงจะทำให้การจัดทำแผนงาน โครงการ การบริหารงาน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์

จากมูลเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการจะศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่าย วางแผนและพัฒนา ในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือทั้งคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู - อาจารย์ อันจะเป็นแนวทางในการเลือกสรรบุคคล ผู้ที่สมควรที่จะดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา รวมทั้งทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้

บริหารและครู-อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานบริหารในสถานศึกษา และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างบุคลากรที่จะต้องมียุทธศาสตร์จำเป็นบางประการ ที่เหมาะกับการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน และพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

1.2.4 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ใน วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

1.2.5 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ใน วิทยาลัยสารพัดช่างกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

1.3.1 ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกัน

1.3.2 ผู้บริหารกับครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกัน

1.3.3 ผู้บริหารและครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกัน

1.3.4 ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างกับผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหาร และการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาทั้งหลายมีความเห็นว่า ผู้ที่จะเป็นนักบริหารที่ดีจะต้องมีศักยภาพที่เป็นองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ด้านได้แก่ด้านพุทธิพิสัย(Cognitive Domain) ด้านจิตพิสัย (Effective Domain) และด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ศักยภาพทั้ง 3 ประการนี้ เกษม บุญธรรม ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยกำหนดเป็น คุณลักษณะ 6 ด้าน ได้แก่คุณลักษณะด้านร่างกาย คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำคุณลักษณะทั้ง 6 ด้านมาพิจารณาประกอบกับประกาศกรมอาชีวศึกษา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2540 ซึ่งกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ 10 ประการ เมื่อพิจารณาแล้ว คุณสมบัติที่กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้นั้น เป็นคุณสมบัติหลายข้อ ด้านกายภาพเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สำหรับคุณสมบัติที่เป็นนามธรรมนั้น เป็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับแนวคิดของเกษม บุญธรรม จึงรวมกันได้ 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงสรุปคุณลักษณะเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 5 ด้านดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์
2. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ
3. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน
4. คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์
5. คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ ที่ทำการสอนหลักสูตร ปวช. ตั้งแต่ปีการศึกษา 2536 โดยจะทำการศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์
2. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ
3. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน
4. คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์
5. คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์

1.6 ขั้นตอนของการศึกษา

1.6.1 ตัวแปรที่จะศึกษา

1.6.1.1. ตัวแปรต้น จำแนกดังนี้

- 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 1.1) ผู้บริหาร ได้แก่ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา
 - 1.2) ครู-อาจารย์ ได้แก่ ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา
- 2) ประเภทของสถานศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดกองการศึกษา อาชีพ ได้แก่
 - 2.1) วิทยาลัยสารพัดช่าง
 - 2.2) วิทยาลัยการอาชีพ

1.6.1.2. ตัวแปรตาม คือความคิดเห็นของผู้บริหารและความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ได้แก่

- 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน
- 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน

1.6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากร จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) ผู้บริหารในวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 22 แห่ง ประกอบด้วย

- 1.1) ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 22 คน
- 1.2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 58 คน
- 1.3) หัวหน้าคณะวิชา จำนวน 119 คน

รวมประชากรในกลุ่มนี้จำนวน 199 คน

2) ครู-อาจารย์ ได้แก่ ครู-อาจารย์ ผู้ทำการสอน ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพในปีการศึกษา 2540 จำนวน 597 คน

รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 796 คน

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากตัวอย่าง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 434 คน และได้จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1) ผู้บริหารในสถานศึกษา จำนวน 156 คน

2) ครู-อาจารย์ จำนวน 278 คน

โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie R.V. and Morgan

1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 ผู้บริหาร หมายถึงผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก

1.7.1.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดของวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.7.1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยงานบริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.7.1.3 หัวหน้าคณะ หมายถึง หัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม หัวหน้าคณะวิชาพาณิชยกรรม หัวหน้าคณะวิชาศิลปกรรม หัวหน้าคณะวิชาสามัญพื้นฐาน หัวหน้าคณะวิชาช่างเทคนิคพื้นฐาน ที่สถานศึกษาแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพซึ่งเป็นสถานศึกษาที่สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.7.1.4 ครู-อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูที่สถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ทำการสอนและให้ปฏิบัติหน้าที่อื่น นอกเหนือจากการสอน ได้แก่หัวหน้างานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน หัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ หัวหน้างานวิจัย หัวหน้างานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.7.2 สถานศึกษา หมายถึงวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ที่เปิดทำการสอนระดับ ปวช. ตั้งแต่ปีการศึกษา 2536 ซึ่งประกอบไปด้วยวิทยาลัยสารพัดช่าง 8 แห่ง และวิทยาลัยการอาชีพ 14 แห่ง

1.7.3 คุณลักษณะที่เป็นจริง หมายถึงคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาที่มีลักษณะหรือคุณสมบัติจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจำแนกเป็นคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1.7.3.1 คุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความรู้อื่น ๆ โดยทั่วไป ความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และประสบการณ์ในการทำงาน

1.7.3.2 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถในการจูงใจ การวินิจฉัย สั่งการ การอำนวยความสะดวก การมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อเกิดความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.7.3.3 คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานเป็นผู้มีศิลปะในการสั่งการ มีเทคนิคในการปฏิบัติงาน มีหลักการและเหตุผล ชัยชนะ ชื่อสัตย์และอดทน สามารถสร้างสรรค์และปรับปรุงงานได้

1.7.3.4 คุณลักษณะด้านจิตใจ หมายถึง คุณลักษณะด้านอารมณ์ เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม ที่ดีและเป็นตัวอย่างต่อบุคคลอื่นได้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นและมีวุฒิภาวะทางจิตใจอยู่ในเกณฑ์สูง

1.7.3.5 คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะด้านการประสานประโยชน์ การจูงใจบุคคลในกลุ่ม และความมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

1.7.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึงคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ที่เป็นคุณลักษณะ ในจินตนาการ หรือความต้องการให้เป็น หรือคุณสมบัติเฉพาะตัวพิเศษอื่น ๆ ในจินตนาการเป็นคุณลักษณะ 5 ประการ เช่นเดียวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษา รวบรวมหลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายของการบริหารและความสำคัญของการบริหาร
- 2.2 ทักษะทางการบริหาร
- 2.3 คุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร
 - 2.3.1 คุณลักษณะผู้บริหาร 5 ประการ
 - 2.3.2 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2540
- 2.4 โครงสร้างและขอบข่ายงานของกรมอาชีวศึกษา
- 2.5 สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1. ความหมายของการบริหารและความสำคัญของการบริหาร

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหาร มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า *ministrare* ซึ่งหมายถึงการบริการ การบริหาร นั้นเป็นเรื่องของการรวมกลุ่มกิจกรรมของมนุษย์ เป็นการร่วมมือกันประสานงานเพื่อให้งานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คำว่า การบริหาร ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลาย ๆ ประการดังนี้

ภิญโญ สาธร (2516 : 8) กล่าวว่าไว้ว่าการบริหารคือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างรวมกัน ซึ่งการบริหารเกี่ยวข้องกับ

- 1) บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป (A group of two or more people)
 - 2) ร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง (Co-operative performance of activities)
 - 3) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน (common goals)
- อมร รักษาสัตย์ (2522 : 11) ได้แสดงทัศนะต่อการบริหารเอาไว้ว่าการบริหารคือ การนำเอาคน เงิน วัสดุ ทรัพยากร และความรู้ทางวิทยาการมาผลิตเป็นสิ่งของและบริการให้ได้ผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้

สมพงษ์ เกษมนสิน (2523 : 1) กล่าวว่า การบริหารคือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ โดยการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative resource) มาประกอบการตัดสินใจ ตามกระบวนการบริหาร (Process of administrative) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิ์ นาคปทุมสวัสดิ์ (2527 : 1) การบริหารอาชีวศึกษานั้น ถ้าจะให้ได้ผลคุ้มค่ากับการที่ผู้บริหารได้พัฒนาปัจจัยทุก ๆ ฝ่าย เช่น พัฒนาบุคลากร พัฒนาปัจจัยทางการเงิน พัฒนากำลังวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ เฉพาะอย่างยิ่งจะต้อง “พัฒนาระบบการบริหารงานธุรการ” ที่มั่นคงเพื่อจะพัฒนาระบบช่างอุตสาหกรรมด้านวิชาการ ปฏิบัติการและบริการให้เจริญก้าวหน้า ตอบสนองสังคมตามความต้องการของประเทศชาติ ให้บรรลุเป้าหมายของรัฐบาล ที่ว่าต้องการให้ประชาชน “อยู่ดีกินดี” เปรียบเสมือนเป็นปรัชญาที่สูงสุดแห่งชีวิต (Ultimate Aim of Life in Philosophy) ประหนึ่งเป็นเครื่องปลอบใจแก่การดำรงชีพ (Life-Consoling) การบริหารงานธุรการอาชีวศึกษาที่ดี จึงควรจะต้องวางอยู่บนรากฐานแห่งปรัชญาอันแน่นอน

สรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นการกระทำร่วมกัน เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของการบริหาร

การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเกิดขึ้นมานานเท่าใดแล้วยังไม่สามารถหาคำตอบที่แน่นอนได้ แต่มีความเชื่อว่า เมื่อมีคนมาอยู่ร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยธรรมชาติแล้วสังคมมนุษย์ย่อมรวมกันอยู่เป็นหมู่เป็นพวก ไม่แยกอยู่โดดเดี่ยว แม้ว่าจะเป็นผู้มีพลังและมีสติปัญญามากก็ตาม ก็ไม่อาจแยกอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ทั้งนี้เพราะมนุษย์แต่ละคนย่อมไม่มีความรอบรู้ หรือความสามารถเท่าเทียมกัน ไม่สามารถสร้างสรรค์ ทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ตัวเองปรารถนาได้ ธรรมชาติจึงสอนให้มนุษย์รู้จักพึ่งพาอาศัยกัน รวมกำลังกันเพื่อป้องกันภัยอันตราย สอนให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์แก่กันในหมู่สมาชิก จนเกิดเป็นความเจริญก้าวหน้าในสังคมมนุษย์ จนกระทั่งปัจจุบัน มนุษย์ได้ใช้พลังสติปัญญา ความสามารถและความพยายามสร้างสรรค์ขึ้นมาเป็นเวลาช้านานสิ่งต่างๆ ดังกล่าวเหล่านี้ย่อมเกิดจากความร่วมมือของกลุ่ม (Group co-operation) จึงทำให้เกิดพลังของกลุ่ม (Group effort) เพื่อร่วมกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล (Rational) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์กับสังคมมีอยู่คู่กัน โดยมีองค์การเป็นหน่วยช่วยยึดโยง เกื้อกูลไว้ จึงทำให้สังคมกับองค์การแยกกันไม่ออก ดัง Amitai Etzioni กล่าวไว้ว่า “องค์การคือสังคม” (Organization is a society) และ Willian J.Siffm ได้เน้นให้เห็นความสำคัญขององค์การที่มีต่อมนุษย์ว่า หากปราศจากองค์การบริหารแล้วสังคมก็จะมี และถ้าปราศจากสังคมแล้ว มนุษย์ก็จะไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ (อ้างถึงในวันชัย ศรีแก้ว, 2538 : 9) ฉะนั้นการบริหารย่อมมีความสำคัญอยู่ตลอดไป ครอบงำและมีมนุษย์มีสังคมและมีองค์การย่อมต้องมีการบริหาร

สมยศ นาวิการ (2524 : 17-20) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญขององค์การที่มีต่อสังคมดังกล่าว การศึกษาเรื่องการบริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นและน่าศึกษาอย่างยิ่ง โดยเฉพาะพิจารณาในฐานะที่เราเป็นสมาชิกของสังคม แท้จริงแล้วบทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้นมีความควบคู่มากับอารยธรรมและการดำรงชีวิตของมนุษย์ทีเดียว เพราะเมื่อมนุษย์รวมกันอยู่เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะความรู้ความสามารถ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างพวกและเผ่าเดียวกัน โดยมีจารีตประเพณีและวัฒนธรรมเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของกลุ่มชนเหล่านั้น เมื่อกลุ่มสังคมขยายตัวเติบโตขึ้น มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นมนุษย์ก็เริ่มสร้างและวางระบบกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้นโดยการเรียนรู้จักประสบการณ์ และความเชื่อถือ ทั้งนี้ก็โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์การและเกิดความสงบสุขขึ้นในสังคมนั้น ซึ่งอาจสรุปซึ่งความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้ คือ

- 1) การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพพร้อมกันได้อย่างผาสุก
- 2) จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
- 3) การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการ (Technology) ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น
- 4) การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
- 5) การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต
- 6) การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัย สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมือง (Political sociocultural factor environment) อยู่เป็นอันมาก
- 7) การบริหารมีลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ และการวินิจฉัยสั่งการนี้เอง ที่เป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร
- 8) ชีวิตประจำวันของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัวหรือองค์การ ย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตอย่างชาญฉลาดของมนุษย์
- 9) การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาดดังที่กล่าวกันไว้ว่า “การเมืองกับการบริหารนั้นเปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน (Politics and Administration are the two side of a single coin)” ฉะนั้นการศึกษาวิชาการบริหารจึงต้องคำนึงสภาพ

เอกสแวดล้อมและวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ทักษะทางการบริหาร

สมรรถภาพของผู้บริหารมิได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพรูปร่างหน้าตา ท่าทางที่เห็นเพียงผิวเผิน ภายนอกเท่านั้น สิ่งที่จะชี้ชัดให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารก็คือ ทักษะทางการบริหารนั่นเอง และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารได้มีผู้เสนอไว้หลายประการดังนี้

Kimball wiles (1955;11) กล่าวว่า ทักษะทางการบริหาร ได้แก่

- 1) ทักษะในความเป็นผู้นำ (Skill in leadership)
- 2) ทักษะในมนุษยสัมพันธ์ (Skill on human relations)
- 3) ทักษะในกระบวนการหมู่พวก (Skill in group process)
- 4) ทักษะในการบริหารบุคคล (Skill in personnel administration)
- 5) ทักษะในการประเมินผล (Skill in evaluation)

Robert L. Katz (1955) กล่าวว่าผู้บริหารมีความจำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 3 ด้าน และควรจะพัฒนาทักษะเหล่านี้ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนี้

- 1) ทักษะด้านความคิด (Conceptual skill)
- 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill)
- 3) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical skill)

Ben M. Harris (1963;27) ได้นำเอาทฤษฎี 3 ทักษะของ Robert L. Katz มาขยายความว่า ทักษะคล้ายกับขบวนการแต่มีความแน่นอนและง่ายกว่าและใช้ได้กับงานทั้งหลาย เช่น ทางด้านการบริหาร ทางด้านการนิเทศการศึกษาและได้แยกแยะให้เห็นในรายละเอียดของแต่ละทักษะดังนี้

1. ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual skill) ประกอบด้วย
 - 1.1 การมองเห็นภาพพจน์โดยส่วนรวม
 - 2.2 การวิเคราะห์
 - 3.3 การวินิจฉัย
 - 4.4 การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์
 - 5.5 การรู้จักถามคำถาม
2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) ประกอบด้วย
 - 2.1 ความเข้าอกเข้าใจ
 - 2.2 การรู้จักวิธีสัมภาษณ์
 - 2.3 การรู้จักสังเกต
 - 2.4 การรู้จักนำการอภิปราย
 - 2.5 ความสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมา
 - 2.6 การมีส่วนร่วมในการอภิปราย
 - 2.7 การปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมได้เหมาะสม

3. ทักษะทางด้านเทคนิควิธี (Technical skill) ประกอบด้วย

- 3.1 รู้จักการอ่าน เขียน พูด
- 3.2 จัดลำดับเรื่องเป็น
- 3.3 สารคดีได้
- 3.4 เขียนแผนภูมิได้และวาดภาพได้
- 3.5 คำนวณเป็น
- 3.6 เป็นประธานประชุมได้

Robert Brandt (1973) ได้ให้ข้อสันนิษฐานว่า ผู้บริหารทุกคนย่อมปรารถนาและต้องการที่จะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการบริหารกันทุกคน แต่แนวทางในการบริหารงานนั้นไม่ได้มีเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งเพียงวิธีเดียว การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ยังมีคุณลักษณะบางอย่างซึ่งสามารถช่วยผู้บริหารได้ ซึ่งสิ่งเหล่านั้น คือ

1. ความจริงใจ
2. ความเห็นอกเห็นใจ
3. การแสดงความคิดเห็นและการยอมรับนับถือผู้อื่น

คุณสมบัติดังกล่าวมาเหล่านี้ไม่ใช่เป็นคุณสมบัติที่ติดตัวผู้บริหารมาแต่กำเนิดหากแต่เกิดจากความคิด การพัฒนาการศึกษาค้นคว้าเปลี่ยนแปลงมาเรื่อย ๆ เพื่อผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จร่วมกับผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ

Elwood Cubberly (1961) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับตัวผู้บริหารคือ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายและจิตใจสะอาด เป็นคนมีอารมณ์ดี รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา มีศิลป์ในการพูดซื้อสัตย์ ยุติธรรม ตรงไปตรงมา ยอมรับในความเป็นเอกัตบุคคล ให้เกียรติผู้อื่นมีความสังเกต และพยายามศึกษาข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือวางแผนในการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

Glenn A. Basset (1966) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารว่าผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จนั้นควรจะใช้ลักษณะแนวทางดังต่อไปนี้

- 1) ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลแต่ละคนในที่ทำงาน
- 2) ความสัมพันธ์กับองค์กรก็เป็นสิ่งที่ควรคำนึง
- 3) พยายามใช้เทคนิคการบริหารงานต่าง ๆ กับการทำงาน
- 4) แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบอย่าละเลยทิ้งไป
- 5) จัดลำดับความสำคัญของปัญหา
- 6) จัดลำดับการให้แรงจูงใจกับพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ กัน
- 7) สร้างบรรยากาศที่ดีน่าทำงานขึ้นภายในหน่วยงาน
- 8) ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองให้ได้ยามจำเป็น
- 9) ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เมื่อมีความต้องการเกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 11) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 12) สังเคราะห์รูปแบบการบริหารทักษะการทำงาน ต่าง ๆ โดยนำมาผสมประสานกัน
- เฉลิม รัชชนะกุล (2525 : 15) ได้แสดงทัศนเกี่ยวกับผู้บริหารไว้ว่า
- 1) เป็นผู้ที่มึมนุชยสัมพันธ์เข้ากับชุมชนได้
 - 2) เป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 3) เป็นผู้มีคุณธรรมประจําใจ
 - 4) เป็นผู้ตัดสินใจรวดเร็ว ถูกต้อง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีมีไหวพริบ
 - 5) เป็นผู้มีความรู้ดี
 - 6) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
 - 7) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต
 - 8) เป็นผู้ที่มีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
 - 9) เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ
 - 10) เป็นผู้มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ในการทำงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และความสามารถในการเสริมสร้างพลังความร่วมมือระหว่างสมาชิกของหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางด้านนี้คือ จะต้องพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักและเข้าใจผู้อื่น มีใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานต้องยึดหลัก “รู้จักตน เข้าใจคน เพื่อผลของงาน”

นอกจากทักษะทั้ง 3 ประการดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้พื้นฐานอีกดังนี้

- 1) มีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน (Background and Experience) ความรู้และประสบการณ์จะทำให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์มองเห็นปัญหาและงานที่จะต้องดำเนินการได้อย่างตลอด ผู้บริหารที่ดีควรมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ และสามารถนำความรู้ นั้น ๆ มาใช้ดำเนินงานทุกชนิดได้
- 2) มีความรอบรู้ทั่วไป (General mental ability) หมายความว่าผู้บริหารจะต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับธรรมชาติของงาน งานในหน้าที่และรู้เท่าทันกับเหตุการณ์ ตลอดจนมีความสามารถในการวิเคราะห์และวิจัยเป็นอย่างดี สรุปแล้วผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ คือ รู้หลักบริหาร รู้เรื่องที่จะบริหารและรอบรู้ในสิ่งที่ควรรู้
- 3) มีทักษะและความสามารถด้านภาษา (Verbal ability) เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานเกี่ยวกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ การใช้ถ้อยคำในการพูด อ่าน เขียน และรายงานทั้งในหน่วยงานและในที่สาธารณะ จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง
- 4) มีความจำดี (Memory ability) คือ สามารถจดจำสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งชื่อผู้ร่วมงานและลักษณะของงาน ได้ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธาเลื่อมใสและภาคภูมิใจในงานที่ทำมากขึ้น

ทักษะต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารแต่ผู้บริหารจะต้องรู้จักเลือกหรือพิจารณาให้เหมาะสมกับสถานภาพและสถานการณ์เมื่อนำไปใช้ก็จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

2.3 คุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร

คุณลักษณะของผู้บริหาร

ทุกองค์การและหน่วยงานย่อมมีจุดประสงค์หลักเช่นเดียวกันคือ ต้องการให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น และสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ เป็น หัวหน้าหรือ ผู้นำ หรือ ผู้บังคับบัญชา นั้นเอง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีผู้นำที่ดีมาเป็นผู้บริหาร และผู้บริหารที่ดีก็ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) เฉลียวฉลาด แต่ไม่โอวดฉลาด อันนี้ตรงกับสุภาษิตไทยที่ว่า “เกิดเป็นนายโง่เง่า บ่าวไม่เกรง” หมายความว่า เป็นนายเขาต้องไม่โง่กว่าเขา แต่ขณะเดียวกันไม่โอวดฉลาดอยู่รำไป บางครั้งบางโอกาสก็ต้องทำเป็นโง่บ้าง ดังคำกล่าวที่เคยได้ยินกันบ่อย ๆ ว่า “โง่ไม่เป็น เป็นใหญ่ยาก”

2) มีความสามารถรอบด้าน (Well rounded) คือ รู้บางสิ่งในทุกสิ่งและรู้ทุกสิ่งในบางสิ่ง ก็พอ ความรอบรู้นี้ควรรู้ความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง และรู้หน้าที่ของตนอย่างกว้างขวางด้วย

3) มีพลังผลักดันภายใน (Inner drive) ให้กระตือรือร้นอยู่เสมอ

4) ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ (Integrity) ยึดมั่นในสุจริต มั่นคง พุดจริง ทำจริง คำนิ่งถึงหน้าที่และหลักธรรมจรรยาเหนือสิ่งใด

5) ความกล้าหาญทั้งกายและใจ (Courage physically and morally) กล้าเผชิญกับเหตุการณ์ร้อนหรือควาน สามารถควบคุมจิตใจตนเองได้ กล้าตัดสินใจเมื่อซึ่งใจว่าถูกต้องและยืนหยัดอย่างไม่สะทกสะท้าน

6) มีความคิดริเริ่ม (Initiative) ทำให้งานต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอเป็นผู้ที่สำรวจตัวเอง และพัฒนาหน้าที่ของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ คิดและวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า

7) รู้จักวิธีส่งเสริมและบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา ความรู้จักคุ้นเคยและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

8) เสียสละอย่างปราศจากการเห็นแก่ตัว

9) มีความยุติธรรม (Justice) เมื่อใดผู้น้อยเกิดความรู้สึกว่าได้ไม่ได้รับความยุติธรรม เมื่อนั้นขวัญของเขาจะเสื่อมลงทันที และไม่ควรแสดงความใกล้ชิดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งจนออกนอกหน้า เพราะจะกลายเป็นที่ครหานินทาได้ง่าย

10) วางตัวดี (Bearing) การประพฤติปฏิบัติให้ประทับใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่งกายสะอาด การคำหรือการคำหน้อย่างกราวรรคจะต้องยับยั้งอย่างสิ้นเชิง

- 11) การกระตุ้นผู้น้อยให้มีความภาคภูมิใจในงานของตน
- 12) ให้เกียรติในผลงานผู้น้อยปฏิบัติ
- 13) ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม ให้ทำงานแทนกันได้
- 14) ใช้ผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถ และมีการพัฒนาฝีมือผู้ได้บังคับ

บัญชีอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุปก็คือ นักบริหารจะต้องเป็น

- 1) นักพัฒนา
- 2) นักแก้ปัญหา
- 3) นักตัดสินใจ
- 4) นักประนีประนอม
- 5) นักการทูต
- 6) นักวางแผน
- 7) นักปกครอง
- 8) นักปราชญ์

การที่จะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวทั้ง 8 ประการนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม มีความตื่นตัวต่อวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอและควรมีปรัชญาความเชื่อในการศึกษาตลอดชีวิต กล่าวคือจะต้องเป็นผู้พยายามศึกษาหาความรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน (Inservice education) อันได้แก่ เป็นบุคคลที่มีความสนใจในด้านวิชาการและพยายามปรับปรุงอยู่เสมอ เช่น

- 1) อ่านนิตยสารเกี่ยวกับวิชาการ วิชาชีพ
- 2) เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ
- 3) เข้าร่วมการอบรมทางวิชาการ
- 4) เชื่อมชมกิจการขององค์กรอื่น ๆ
- 5) เขียนบทความและการวิจัยค้นคว้า
- 6) เก็บแฟ้มความรู้ให้เป็นระเบียบ
- 7) ศึกษาคู่มือการปฏิบัติราชการ
- 8) อ่านหนังสือพิมพ์รายวัน
- 9) สนทนาในเรื่องที่เป็นข่าวอยู่
- 10) รับข้อมูลต่าง ๆ ด้วยการสังเกตและฟัง
- 11) สังเกตการปฏิบัติของผู้นำอื่น ๆ ที่คืออย่างใกล้ชิด
- 12) ปรับปรุงตนด้วยวิธีอื่น ๆ

สิ่งดังกล่าวมาเป็นคุณลักษณะของนักบริหาร โดยเฉพาะนักบริหารการศึกษาและจากรายงานการประชุมระดับชาติ National Conference of Professor of Educational Administration เมื่อปี

ค.ศ. 1951 ได้มีการประมวลแนวปฏิบัติของการบริหารการศึกษาไว้ว่า ภาวทัศน์นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) ผู้บริหารต้องใช้ความฉลาด ไหวพริบ มาแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญในการบริหาร
(Application of intelligence to life problems)
- 2) ผู้บริหารต้องเปิด โอกาสให้บุคคลจำนวนมากหรือให้บุคคลหลาย ๆ คนเข้ามามีส่วน
ร่วมในการกระทำ โดยไม่ทำงานตามลำพัง (Necessity of social group action)
- 3) ผู้บริหารต้องเคารพความเป็นคนของบุคคลแต่ละคน และจะต้องให้ความยอมรับนับถือ
ในความเห็นธรรมชาติและความสามารถของบุคคลอื่น (Respect for the individual)
- 4) ผู้บริหารต้องยึดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการศึกษาเป็นหลักการบริหาร การศึกษา
จะไม่มี ความหมายถ้าขาดเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องถือว่าเป้าหมาย หรือจุด
ประสงค์ของการศึกษา อันเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมกับสภาพสังคม ในฐานะผู้นำ ผู้
บริหารจะต้องปรับปรุงการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Functional
social organization)
- 5) ผู้บริหารจะต้องถือว่าตัวเองเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์ซึ่งเข้ามาทำหน้าที่
บริการแก่บุคคลอื่น ๆ ทุกคนในการที่จะช่วยให้เขาดำเนินงานต่าง ๆ ในการให้ได้ผลและมีประสิทธิ
ภาพมากที่สุด (Administrator as a group instrument)
- 6) ผู้บริหารจะต้องเปิด โอกาสให้บุคคลทั้งหลายเข้ามาทำความเข้าใจกันได้ทุกเมื่อ และรับ
ฟังความคิดเห็นของบุคคลทุกคนในวงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ (Freedom of
communication)
- 7) ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำ ไม่ใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ (Administrator as
leader)
- 8) ผู้บริหารจะต้องถือว่าตัวเองคือนักการศึกษาผู้ยึดมั่นในปรัชญาของการศึกษาจึงต้อง
ปฏิบัติและวางตนอย่างนักการศึกษา (Administrator as an educator)
- 9) ผู้บริหารจะต้องเสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชน และเพื่อให้สังคมดี
ขึ้นทุก ๆ ทาง (Dedication of public education to community betterment)
- 10) ผู้บริหารจะต้องประสานงานและประสานน้ำใจ ระหว่างชาวบ้านกับสถานศึกษาใน
การดำเนินงานการศึกษา (School community integration in education)
- 11) ผู้บริหารจะต้องประเมินผลงานของตนอยู่เสมอ การประเมินจะต้องทำทั้งสองอย่าง คือ
ประเมินวิธีการหรือกระบวนการทำงานพร้อม ๆ กันไปกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะการ
ทำงานจะมุ่งเอาแต่ผลอย่างเดียวไม่ได้ วิธีการก็จำเป็น (Two fold evaluation of administration
means and ends)
- 12) ผู้บริหารต้องเคารพในวิชาชีพของการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ จะ
ไม่ทำความเสียหายให้คนเหยียดหยามวิชาชีพของนักบริหาร (Professional integrity
responsibility)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13) ผู้บริหารจะต้องขวนขวายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ และแสวงหาความชำนาญทุกวิถีทางเพื่อให้การบริหารงานของตนทันสมัย (Necessity for professional growth)

คุณสมบัติทั้ง 13 ประการนี้ เป็นแนวทางแห่งความเชื่อ หรือข้อปฏิบัติของนักบริหารการศึกษาที่พึงมี อันเป็นวิธีหรือแนวทางที่ผู้บริหารพึงยึดถือในการบริหารงาน

Edward E. Jones (1963 : 134 A) กล่าวว่าในหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารสามารถที่จะปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ได้ด้วยความเป็นปึกแผ่นมั่นคงนั้น ขึ้นอยู่กับเทคนิคและวิธีการเป็นสำคัญ ดังนั้นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมีคือ

- 1) ต้องรู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานในความรับผิดชอบเป็นอย่างดี
- 2) บริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย
- 3) มีความรู้กว้าง
- 4) มีมนุษยสัมพันธ์สูง
- 5) มีอารมณ์มั่นคงสุขุมรอบคอบ
- 6) เฉลียวฉลาดและมีไหวพริบดี
- 7) มีความยุติธรรม
- 8) ตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้อง
- 9) มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
- 10) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 11) สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี
- 12) ปฏิบัติตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน

Benjamin M. Sachs (1966 : 62) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหาร ที่ได้ไว้ว่าผู้บริหารที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- 1) ต้องมีความเข้าใจในตนเอง และสามารถประเมินค่าตัวเองได้อย่างถูกต้อง
- 2) ต้องยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น
- 3) ต้องมีความเข้าใจในสถานการณ์ของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี
- 4) ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 5) ต้องสามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานของตน

John A. Bartky (1956) เห็นว่าการบริหารงาน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้พื้นฐานในสิ่งต่อไปนี้มากพอ จึงจะสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

- 1) รู้จุดมุ่งหมายของงานหรือสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายของงาน ได้อย่างถูกต้อง
- 2) รู้ขีดความสามารถและการทำงานของคน จึงจำเป็นต้องรู้หลักจิตวิทยาด้วย
- 3) รู้องค์ประกอบของหน่วยงานและสมาชิกในหน่วยงานเป็นอย่างดี
- 4) รู้จักวิธีควบคุมและดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย
- 5) รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6) รู้หลักของภาวะผู้นำและใช้หลักภาวะผู้นำให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน

ภาวะผู้นำทางการบริหาร ต้องการความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และการใช้อำนาจหรืออิทธิพลให้การตัดสินใจนั้นมีผลทางปฏิบัติ ซึ่งมีวิธีการอยู่หลายวิธี เช่น การใช้แรงจูงใจ การสร้างนิสัยให้เป็นคนรู้จักรับผิดชอบงานในหน้าที่ การสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน อาจจะเป็นการลงโทษหรือให้รางวัลในลักษณะต่าง ๆ เป็นต้น

2.3.1 คุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร 5 ประการ

ทุกองค์การและหน่วยงานย่อมมีจุดประสงค์หลักเช่นเดียวกันคือ ต้องการให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น และสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่เป็น หัวหน้าหรือ ผู้นำ หรือ ผู้บังคับบัญชา นั้นเอง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีผู้นำที่ดีมาเป็นผู้บริหาร และมนูญ โยบัวเทศ. (2538 : 19-27) ได้เรียบเรียงไว้ดังนี้

2.3.1.1 ผู้บริหารกับคุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์

ความรู้และประสบการณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหาร ดังจะเห็นได้จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดคุณเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2517 โดยได้ระบุถึงคุณสมบัติของครูใหญ่ในด้านความรู้และประสบการณ์ว่า ครูใหญ่ควรมีวุฒิไม่ต่ำกว่า อนุปริญญาและมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือไม่น้อยกว่า 3 ปี สำหรับผู้ที่ผ่านการศึกษาระดับบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะ Robert L. Katz(1955:33X กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับว่าจะประกอบด้วย 3 ทักษะคือ

1) ทักษะด้านเทคนิค หมายความว่าผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการพิเศษเฉพาะอย่างลึกซึ้ง คือ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายๆด้าน อย่างแท้จริงให้ปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างได้

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่ม เพื่อประสิทธิภาพขององค์การ

3) ทักษะด้านความรอบรู้ คือ ผู้บริหารจะต้องมีความรอบรู้ในศาสตร์ต่างๆอย่างกว้างขวางมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ และรอบรู้ในทุกๆเรื่อง

วิจิตร วรุตบางกูร (2523:76) กล่าวว่า ความรู้และประสบการณ์เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหารเฉพาะ และผู้บริหารการศึกษาควรมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน
2. ความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษา
3. ความรู้เท่าทันเหตุการณ์

4. ความรู้ประสบการณ์ในวิชาการบริหาร

สมบูรณั พรธณภพ มึความคึดเห็นเช่นเด็ยกัันว่า ความรู้และประสบการณัเป็นเรื่งจាំเป็นสำหรัผู้บริหาร โรงเร็ยน พร้อมทัง ได้แยกความรู้และประสบการณัของผู้บริหารควรมึ 2 ส่วน คึอ

1. ความรอบรู้ย้งกว้างขวางในวิชาการณัต่าง ๆ ซึงได้แก่ ความรู้ทัวไปเร็ยกว่าศึลปศาสตรั ความรู้ในทางวิชาศึพ และความรู้ที่เหมาสมกักับความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล

2. ระดับและระยะเวลาของประสบการณั หมายถึงการเอาระดับการงานศึกษาและระยะเวลาของประสบการณัในการท้งานมาเป็นเกณฑ์ในการกាំหนดมาตรฐานทางความรู้ของผู้บริหาร โรงเร็ยน เช่น ระยะเวลาที่เร็ยนอยู่ในสถาบัันอุดมศึกษา หรือระยะเวลาของการท้งาน

ผู้บริหารกับุคคลลัษณะด้านความรู้และประสบการณัหมายถึง คุณสมบัตัที่เก็ยกักับงานใน อาศึพของผู้บริหาร โดยเฉพาผู้บริหารจะต้องมีความรอบรู้ในศาสตรัต่าง ๆ ย้งกว้าง ซึงได้แก่ ความรู้ทัวไปที่เร็ยกว่า ศึลปศาสตรั ความรู้ในทางวิชาศึพและความรู้ที่เหมาสมกักับความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล ส่วนระดับและระยะเวลาของประสบการณัในการกាំหนดมาตรฐาน ทางความรู้ของผู้บริหาร

3.2.1.2 ผู้บริหารกับุคคลลัษณะด้านความเป็นผู้นำ

ในทุกสังคມไม่ว่าจะเป็นสังคມขนาดใหญ่หรือเล็กก็ตาม ย้งประกอบไปด้วยผู้นำเสมอ องค์การบริหารทุกระดับจាំเป็นต้องมีผู้นำที่ลัด หลันกัันไป R.H.Hall (1972 : 34) กล่าวว้ ลัษณะความเป็นผู้นำจะเป็นแบบเฉพาอย้งของการมีอำนาจ ซึงจะส่งอิทธิพลไปถึงพฤติ กรรมของคณอื่น ๆ ในกลุ่มนั้น ๆ และมีอิทธิพลต่อประลัทธิภาพการท้งานของกลุ่ม อันจะนำมาซึง ความเจริญหรือความเสื่อมของกลุ่มโดยส่วนรวมได้ ผู้นำและผู้บริหารอาจจะเป็นบุคคลคณเด็ยกััน หรือคณละคณก็ได้ ถ้าผู้นำและผู้บริหารเป็นบุคคลเด็ยกััน จะทำให้กิจการขององค์การและสถาบััน นั้น ๆ มึความเจริญก้าวน้ำ ฤญโญ สารกรกล่าวว้ว่า “ผู้นำคึอบุคคลใดบุคคลหนึง ในกลุ่มหลาย ๆ คณที่มีอำนาจมึอิทธิ พลหรือความสามารถในการจุงใจคณให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคាំสั่งเขาได้” Andrew W.Halpin (1966 : 12) ได้ให้ความหมายของผู้นำว้หลายทัศนะ คึอ

1. ผู้นำ คึอบุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ คึอบุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคณในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
3. ผู้นำ คึอบุคคลที่มีบทบาทลัษณะที่สำคัญที่สุดในการท้งานให้หน่วยงาน ดำเนินไปสู่เป้าหมาย ที่วางไว้
4. ผู้นำ คึอผู้ซึงได้รับเลือกจากคณอื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คึอผู้ดำรงตำแหน่งนำในหน่วยงาน หรือตำแหน่งหัวหน้างาน

สรุปลัได้ว่า ลัษณะด้านผู้นำของผู้บริหาร คึอความสามารถในการจุงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติ ตามความคิดเห็น หรือความต้องการ หรือคាំสั่งของเขาได้ เป็นคุณสมบัตัเด่นในด้านบทบาทการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดซึงทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกระ้งที่มีก้านนำไปใช้

วินิจัยสังการ อำนวยการ จูงใจผู้ร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3.2.1.3 ผู้บริหารกับคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน

ในสภาพความเป็นจริงของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ นั้นมีสภาพการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เป็นมูลเหตุของความต้องการผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีคุณสมบัติที่แตกต่างกันออกไป แต่โดยภาพรวมแล้ว ทุกหน่วยงานย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ดังที่ พจน์ เพชรบูรณ์(2511;17-23) ได้กล่าวเอาไว้ว่า "หัวหน้างานควรมีศิลปะหรือเทคนิคในการปฏิบัติงาน กล่าวคือมีเทคนิคหรือมีศิลป์ในการสั่งงาน เช่น คำสั่งต้องชัดเจน ผู้รับคำสั่ง สามารถปฏิบัติได้ทันที ใช้ถ้อยคำน่าเชื่อถือให้เหมาะสม เป็นต้น มีเทคนิคในการค้ำหรือดำเนินผู้อื่น เช่น ดำเนินเพื่อนร่วมงานไม่ใช่เพื่อส่วนตัว ไม่ใช่อารมณ์ ไม่ดำเนินต่อหน้าผู้อื่น มีข้อเท็จจริง หลักการและเหตุผลที่ดี กรณีที่ต้องลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา มีเทคนิคและความสามารถที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ ทำให้เกิดระเบียบวินัยในการทำงาน ยึดหลักการและเหตุผลในการบริหาร หาทางส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องมีความก้าวหน้าและจะต้องส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน "

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2522 : 39-40) กล่าวถึง "คุณสมบัติในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยทั่วไปไว้ว่าจะต้องริเริ่มและมีความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ ใจกว้าง รู้จังหวะเวลา รู้ว่าจะ ไรริบค่วน และไม่ ริบค่วน รับฟังและรู้จักเลือกความเห็นที่ดี หนักเอาเบาสู หนักแน่น อดทน ไม่ทอดทิ้งความสามารถในการสร้างสรรค์และมีความสามารถในการปรับปรุงงาน"

คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารหมายถึง ศิลปะหรือเทคนิคในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ มีเทคนิคหรือศิลป์ในการสั่งงาน มีเทคนิคในด้านการค้ำหรือดำเนินผู้อื่น มีข้อเท็จจริง หลักการและเหตุผลที่ดี หนักเอาเบาสู หนักแน่น อดทน ไม่ทอดทิ้ง สามารถในการสร้างสรรค์และมีความสามารถในการปรับปรุงงาน

3.2.1.4 ผู้บริหารกับคุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์

จิตใจและอารมณ์ เป็นคุณลักษณะและจำเป็นยิ่งอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารทั้งนี้ เพราะจิตใจและอารมณ์ ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกไม่มากก็น้อยและเมื่อผู้บริหารแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกไป ก็ย่อมจะมีผลต่อความรู้สึคนึกคิด ทศนคติตลอดทั้งภาพพจน์ที่ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นจะมีต่อผู้บริหาร สิปปนนท์ เกตุทัต ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้สมควรจะดำรงตำแหน่งคณบดีและอธิการบดีในมหาวิทยาลัยไว้หลายประการคือ

คุณสมบัติของคณบดีที่สำคัญ ๆ นอกเหนือไปจากคุณสมบัติอื่น ๆ ได้แก่ความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษาและประชาชน และสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ก็ควรเป็นผู้ที่มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม ทุกคณะ และมีศีลธรรม จริยธรรมสูง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่คณาจารย์ นิสิตนักศึกษาและประชาชนเช่นเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดี สุคตวรรษย์ (2514 : 26-31) กล่าวถึงคุณลักษณะทางด้านจิตใจของผู้บริหารว่า “ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวุฒิภาวะสูง คือ มีอารมณ์และจิตใจเป็นผู้ใหญ่ มีพลังจิตสูง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงาน”

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2518 : 15-22) กล่าวถึง ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า “หมายถึงสภาพความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจของมนุษย์ ซึ่งจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ไม่มีอาการของโรคจิตหรือโรคประสาท หรือพฤติกรรมผิดปกติ ตลอดจนการปรับตัวในสังคมได้อย่างเป็นสุข” ผู้บริหารที่มีสุขภาพจิตดีก็จะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่นและช่วยให้มีวินิจัยที่ดี สุขชาติ โสมประยูร กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตที่ดีว่ามีอยู่ 3 ประการ คือ

1. เป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเองได้ดี เช่น ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์สามารถยอมรับความผิดหวังได้อย่างกล้าหาญ มีใจกว้างพอที่จะยอมรับและเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น เป็นต้น
2. เป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจผู้อื่นได้ดี เช่น ให้ความสนใจหรือรักใคร่ให้แก่ผู้อื่นได้ มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับคนอื่นได้อย่างราบรื่น เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีได้
3. เป็นผู้ที่สามารถเผชิญความจริงแห่งชีวิตได้ดี เช่น มีความรับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สามารถปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น เสมอเมื่อมีเวลาและโอกาส พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาชีวิต

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดีนั้น ควรเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีวุฒิภาวะสูง ไม่มีอาการของโรคจิตหรือโรคประสาท เป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเองได้ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่สามารถเผชิญกับความจริงแห่งชีวิตได้

3.2.1.5. ผู้บริหารกับคุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์

เรื่องความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อคนอื่น เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องให้ความสำคัญ Kieth Davis (1962 : 15) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่า “หมายถึง ความสามารถในการประสานประโยชน์ของคนในสภาพการทำงาน ซึ่งจงใจให้เข้าร่วมกันผลิตร่วมกันทำ โดยสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ จิตใจและความพึงพอใจในสังคม”

อรุณ รักรธรรม (2539 : 199) กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า “เป็นความเกี่ยวพันระหว่างคนคนหนึ่งกับคนอื่น ๆ ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ระหว่างคนในองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง ตลอดจนระหว่างคนหลาย ๆ คนกลุ่มหลาย ๆ กลุ่ม องค์การหลาย ๆ องค์การ ในวัฒนธรรมหนึ่งกับอีกวัฒนธรรมหนึ่ง”

การประสานประโยชน์ ในสภาพการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น จำเป็นต้องมีบทบาทในหน้าที่นั้น ๆ ในการส่งเสริมบทบาทนั้นจำเป็นต้องมีการใช้อำนาจในการบริหาร ซึ่ง นพคุณ (2539 : 55) กล่าวไว้ว่า การที่จะให้อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับการสื่อความหมาย เพราะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้อำนาจการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสื่อความหมายหรือความเข้าใจใด ๆ จะทำให้อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพได้ ก็ต่อเมื่อผู้รับสื่อความหมายมีการยอมรับและเข้าใจซึ่งหมายถึงว่า ได้มีการยอมรับอำนาจหน้าที่ซึ่งกันและกัน มีทฤษฎีทางด้านบริหารได้ระบุไว้ว่า การสื่อความหมายหรือการเข้าใจใด ๆ จะทำให้อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อผู้รับสื่อความหมายมีการยอมรับและเข้าใจ ซึ่งหมายถึงว่าได้มีการยอมรับอำนาจหน้าที่ซึ่งกันและกัน

“อำนาจหน้าที่” หมายถึง สิทธิอันชอบธรรมที่ปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง ตรงกับภาษาอังกฤษที่ว่า Authority ซึ่งเป็นอำนาจสั่งการของบุคคลระดับบริหาร ส่วน “อิทธิพล” (Influence) คือ สิ่งกระตุ้นเร่งเร้าให้เกิดการปฏิบัติเป็นขบวนการเร่งเร้าให้เกิดการตัดสินใจ เช่น เลขานุการ หรือคนสนิทประจำตัวของผู้จัดการหรือผู้บริหาร ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการแต่อย่างไร แต่ว่ามีอิทธิพลต่อการทำให้ผู้จัดการหรือผู้บริหารตัดสินใจใช้อำนาจหน้าที่ในการสั่งการ ส่วน “พลังอำนาจ” (Power) คือแรงหรือพลังที่คนทั่ว ๆ ไป หรือบุคคลหนึ่งเห็นว่ามีอิทธิพลและมีผลต่อผู้อื่น ดังนั้นพลังอำนาจนี้จึงเป็นสิ่งที่คนเชื่อหรือคิด เป็นอิทธิพลทางจิตวิทยา “ลักษณะงาน” (Identification) หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงไร การมีส่วนร่วมส่วนใหญ่แล้วพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ ส่วนคำว่า “ความสัตย์ ซื่อ ต่องาน” (Loyalties) หมายถึงการผูกพันหรือการมีสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหน่วยงานว่ามีมากน้อยเพียงไรซึ่งนับได้ว่ามีความสำคัญต่อการทำงานมากเช่นกัน “ความรับผิดชอบ” (Responsibility) หมายถึง พันธะหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี

ในการทำงานหรือจัดการบริหารงานใด ๆ ก็ดี ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น สามารถจะบันดาลให้งานนั้น ๆ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ดี หรือบางปัจจัยอาจทำให้เกิดปัญหา และสร้างให้เกิดความขัดแย้งได้มากเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ภาวะความขัดแย้งส่วนใหญ่แล้วเกิดจากการใช้ “พลังอำนาจ” (Power) เหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะ “พลังอำนาจ” เป็นระบบที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้ใช้อาจจะสร้างขึ้นและใช้ไปให้ทุก ๆ ปัจจัยเกิดความคล่องตัว ผู้ใช้จะได้รับผลงานก็บังเกิดผล ผลงานที่เกิดจากการใช้พลังอำนาจอาจเป็น “ผลดี” หรืออาจเป็น “ผลร้าย” ได้เช่นกัน โดยจะนำมาซึ่งความขัดแย้ง (Conflict) ได้มีผู้จำแนก “พลังอำนาจ” ออกไว้เป็น 5 ประเภทใหญ่ ๆ ซึ่งน่าจะนำมาพร้อมกันพิจารณาและรู้จัก คือ

1. พลังอำนาจทางกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นพลังอำนาจที่ระบุไว้ในกฎหมายให้อำนาจแก่ตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งอาจจะมาจากขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมหรือข้อบังคับของหน่วยงานหรือองค์กร เช่นการให้อำนาจแก่ผู้พิพากษาในการตัดสินใจพิพากษาคดีความ การให้อำนาจแก่สภาในการออกกฎหมาย ให้อำนาจแก่ประชาชนคณะกรรมการของหน่วยงานตัดสินใจสั่งการ พลังอำนาจดังกล่าวนี้ส่วนใหญ่ให้อำนาจแก่ผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ โดยระบุตำแหน่งมากกว่าที่จะระบุชื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. พลังอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) พลังอำนาจชนิดนี้เป็นพลังช่วยเสริมให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างรวดเร็วเพราะเกี่ยวข้องกับความรู้ในเชิงวิชาการ เช่น นายแพทย์หรือ นักกฎหมาย มักจะมีอำนาจสูง และมีอิทธิพลสูงต่อการชี้แนะแก่ผู้อื่น นักคอมพิวเตอร์มีอิทธิพลสูงในการให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเลขและสถิติ ครูอาจารย์ที่มีวุฒิสูงมีอำนาจหรืออิทธิพล ให้ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารได้รับฟังข้อคิดเห็นของคนได้เหมือนกัน

3. พลังอำนาจในการอ้างอิง (Referent Power) เป็นพลังอำนาจที่ใช้สำหรับการดึงดูดหรือล่อใจบุคคลหรือกลุ่มคนได้ เช่น พระสงฆ์ผู้ใหญ่บางองค์ เช่น พระราชมนี พระพุทธทาสภิกขุ ท่านเหล่านี้ไม่มีพลังอำนาจในทางกฎหมายเลย แต่ว่ามีประชาชนจำนวนมากเคารพเลื่อมใสในตัวท่าน ครูอาจารย์บางท่านไม่มีตำแหน่งหน้าที่ในแง่กฎหมาย แต่ท่านมีลูกศิษย์ลูกหาเคารพนับถือท่านจำนวนมาก ท่านจึงเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจในการอ้างอิงสูง เป็นพลังที่เกิดจากความเชื่อถือเลื่อมใสศรัทธาของกลุ่มชน ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าบางครั้งดารากาพย์นตร์ นักร้อง นักดนตรี สามารถนำกลุ่มคนเรียกร้อยสิทธิบางประการ หรือมีคนที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปมาเป็นผู้โฆษณาวินิย และโทรทัศน์ ลักษณะดังกล่าวเป็นเรื่องของการใช้พลังอำนาจในการอ้างอิงมาใช้นั่นเอง

4. พลังอำนาจในการส่งเสริมตอบแทน (Reward Power) พลังอำนาจชนิดนี้ใกล้เคียงกับพลังอำนาจในการอ้างอิง และในบางครั้งก็คล้ายกับพลังอำนาจทางกฎหมาย แต่ลักษณะพลังอำนาจชนิดนี้ มุ่งในด้านส่งเสริมตอบแทนแก่ผู้อื่นเพื่อนฝูง หรือเพื่อนร่วมงานเป็นพลังอำนาจเพื่อ สร้างความดีช่วยเหลือเกื้อกูล ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับประโยชน์ อำนาจชนิดนี้ใช้กันมากในกลุ่มคนไทย เช่น ลักษณะความคิดที่ว่าพวกเราตนเองช่วยเหลือกันหน่อยเพื่อวันข้างหน้าจะได้พึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

5. พลังอำนาจที่ชอบใช้วิธีการรุนแรง (Coercive Power) เป็นพลังงานตรงกันข้ามกับพลังอำนาจแบบที่ 4 เป็นพลังอำนาจที่มุ่งใช้เพื่อลงโทษผู้อื่นอย่างรุนแรง เช่นการดูดำดูขาว จับกุมลงโทษตามกฎหมาย ผู้มีพลังอำนาจแบบนี้ได้แก่ ตำรวจ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ พ่อแม่บางคน เป็นต้น

พลังอำนาจทั้ง 5 ประเภท ที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับสัมพันธซึ่งกันและกัน บางคนมีพลังอำนาจรวมอยู่ในตัวเองทั้ง 5 ประเภท บางคนมี 4 ประเภท บางคนมีหนึ่งหรือสองประเภท และบางคนก็ไม่มีพลังอำนาจดังกล่าวอยู่เลยแม้แต่ประเภทเดียว การใช้พลังอำนาจของผู้มีอำนาจ หากว่าใช้ไม่เป็นหรือไม่เลือกใช้ให้ถูกต้องแล้ว พลังอำนาจต่าง ๆ ในตัวของบุคคลนั้นจะค่อย ๆ เสื่อมสลายหายไปและจะหมดพลังอำนาจไปในที่สุด ตรงกันข้ามหากรู้จักใช้พลังอำนาจโดยการผสมผสานอำนาจต่าง ๆ อย่างฉลาดพลังอำนาจต่าง ๆ จะค่อย ๆ ผสมผสานและก่อตัวขึ้นในบุคคลผู้นั้น และเจริญเติบโตสร้างบุคคลให้มีพลังอำนาจประเภทต่าง ๆ ที่มั่นคงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ อย่างน่าอัศจรรย์ และจะกลับกลายเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพสูงในการแก้ไขปัญหาทางด้านความขัดแย้ง (Conflict) หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะพลังอำนาจที่สร้างสมขึ้นมา เป็นพลังอำนาจที่มีคุณภาพ การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารบางคน ใช้พลังอำนาจแบบใช้วิธีรุนแรง แก้ไขปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บ่อย ๆ จะสร้างและทวีความรุนแรงของความขัดแย้ง ที่จะพึงเกิดในอนาคต ความรุนแรงจะเพิ่มพลังความรุนแรงจนในที่สุดจะมีผลทำให้พลังอำนาจทางกฎหมายที่มีอยู่รวมทั้งทุกสิ่งทุกอย่างในตัวก็จะเสื่อมสลายไปจนสิ้น

เรื่องของพลังอำนาจเป็นสิ่งที่สลายไปได้และสร้างเสริมขึ้นได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นอยู่ที่ว่าผู้มีอำนาจหรือผู้ต้องการจะมีอำนาจจะรู้จักปรับตัวและรู้จักคิดอย่างมีเหตุผลมากน้อยแค่ไหนเพียงไร ในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม หรือปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวกับบุคคลหรือกลุ่มชนในหน่วยงาน

สรุปได้ว่าการประสานงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ตามวัตถุประสงค์ สิ่งที่สำคัญยิ่งในการประสานงานได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการเข้าใจในคุณค่าของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคม ซึ่งในสังคมก็จะมีกำหนดบทบาทให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ ปฏิบัติตามบทบาทการใช้อำนาจในการบริหาร จำเป็นต้องใช้ในลักษณะที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดความสงบสุขเกิดขึ้นในสังคมนั้น ๆ ฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักใช้อำนาจในทางที่ถูกที่ควรและเหมาะสมแก่กาลเวลาและสถานที่ จึงจะ ประสบความสำเร็จในการบริหาร

2.3.2 หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามประกาศกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2540

กรมอาชีวศึกษา ได้ออกประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการกำหนดคุณลักษณะผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (2540 : เอกสารอัดสำเนา)

หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

- 1.1 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 1.2 มีผลงานที่ได้รับการยอมรับในสถานศึกษาหรือระดับกรมอาชีวศึกษา
- 1.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนทั่วไป
- 1.4 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคม รวมทั้งบุคลิกภาพ ท่วงทิวจาเหมาะสม
- 1.5 มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำที่ดี
- 1.6 มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง
- 1.7 มีหลักธรรม จริยธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน
- 1.8 มีสภาพความพร้อมของตนเองและสภาพครอบครัว ซึ่งมีส่วนเอื้ออำนวยต่อการ

ดำรงตำแหน่ง

1.9 มีคุณสมบัติตามที่ ก. ก. กำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.1 รับประทานการในสังกัดกรมอาชีวศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2 ทำหน้าที่ในฐานะหัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าคณะหรือหัวหน้าฝ่าย

ในกรมอาชีวศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในหน้าที่เทียบเท่า หน้าที่ดังกล่าว

2.3 มีผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสถานศึกษาหรือระดับกรมอาชีวศึกษา

2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบัณฑิตบัญชา เพื่อร่วมงาน หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชน

ทั่วไป

2.5 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคม รวมทั้งบุคลิกภาพ ท่วงทิวาจาเหมาะสม

2.6 มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำที่ดี

2.7 มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง

2.8 มีสภาพความพร้อมของตนเองและสภาพครอบครัว ซึ่งมีส่วนเอื้ออำนวยต่อการ

ดำรงตำแหน่ง

2.9 มีหลักธรรม จริยธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน

2.10 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอาจารย์ 2 ระดับ 6 หรือเทียบเท่าตามคุณสมบัติที่ ก. ค. กำหนด

วิธีการ

1. ให้มีการเสนอรายชื่อบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งจากบุคคลหรือคณะบุคคล ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2 คณะกรรมการอาชีวศึกษาภาค

1.3 ผู้อำนวยการกองสถานศึกษา และผู้บริหารสังกัดกรมอาชีวศึกษาดังแต่ระดับกอง

ขึ้นไป

2. ให้มีคณะกรรมการพิจารณาถ่วงดุลบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อเสนอกรมอาชีวศึกษาพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ ซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมอาชีวศึกษาเป็นประธาน กรรมการประกอบด้วย รองอธิบดี ผู้อำนวยการระดับกองที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ

3. ให้บุคคลหรือคณะบุคคลตามข้อ 1 ดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.1.1 ให้เสนอตัวบุคคลในสถานศึกษาของตนเองที่เห็นสมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวนตามที่กรมอาชีวศึกษากำหนด โดยจะต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้ ตามประกาศฉบับนี้

3.1.2 ให้เสนอข้อมูลเป็นเรื่องลับ โดยตรงต่อผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่ตามเวลาที่

กำหนด

3.2 คณะกรรมการอาชีวศึกษาภาค

3.2.1 ให้คณะกรรมการอาชีวศึกษาภาคกำหนดวิธีการสรรหาที่เหมาะสมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กรมอาชีวศึกษา กำหนดไว้ ตามประกาศ ฉบับนี้

3.2.2 การสรรหาให้มีกลุ่มบุคคลซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารศึกษาทุกแห่งของแต่ละประเภทสถานศึกษาในภาคนั้นเป็นคณะกรรมการ โดยให้แยกเป็นคณะกรรมการแต่ละประเภทของสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาตัวบุคคลในสถานศึกษาในประเภทนั้น ๆ จำนวนผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อให้กรมอาชีวศึกษาพิจารณาจะเป็นเท่าใดให้เป็นไปตามที่กรมอาชีวศึกษา กำหนด

3.2.3 ให้ประธานอาชีวศึกษาภาครวบรวมรายชื่อและข้อมูลที่กรรมการแต่ละประเภทพิจารณาเสนอเป็นเรื่องลับและส่งตรงต่อผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ตามเวลาที่กำหนด โดยให้ชี้แจงรายชื่อคณะกรรมการแต่ละกลุ่มประเภทสถานศึกษาด้วย

3.3 ผู้อำนวยการกองสถานศึกษา และผู้บริหารสังกัดกรมอาชีวศึกษาตั้งแต่ระดับกองขึ้นไปให้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่สมควรและมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กรมอาชีวศึกษา กำหนดไว้ตามประกาศฉบับนี้ ส่งตรงต่อผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ในเวลาที่กำหนด

4. ให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ประสานงานกับกองที่เกี่ยวข้องเสนอตำแหน่งที่ควรพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งต่อประธานกรรมการพิจารณาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง พร้อมข้อมูลบุคคลที่บุคคลตามข้อ 1 ได้เสนอเอาไว้ เพื่อประธานกรรมการจะได้นำเข้าหารือที่ประชุมต่อไป

5. ในที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนั้น กรรมการอาจเสนอชื่อบุคคลอื่นนอกเหนือจากบุคคลหรือคณะบุคคลตามข้อ 1 เสนอมา เข้าร่วมการพิจารณาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งด้วยก็ได้

6. พิจารณากลั่นกรองบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนั้น ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการเสนอเพื่อคัดเลือกพร้อมกันทุกกลุ่มทุกคณะ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุดที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งอาจเป็นกลุ่มบุคคลในประเภทสถานศึกษาเดียวกันหรือสังกัดกองเดียวกัน ภาคเดียวกันหรือข้ามกลุ่มข้ามกองสังกัดหรือข้ามภาคก็ได้ เพราะถือว่าทุกคนทุกสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาด้วยกันก็ย่อมสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ ตามความรู้ความสามารถและสถานการณ์ที่เหมาะสม

7. การพิจารณา หากคณะกรรมการกลั่นกรองบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งเห็นว่าข้อมูลยังไม่ชัดเจน ควรหาข้อมูลเพิ่มเติม อาจเป็นคณะกรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนพบกับบุคคลนั้น หรือศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธีการตามที่เห็นสมควรก็ได้

8. ให้คณะกรรมการกลั่นกรองบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนำรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมตามข้อ 6 เสนอต่ออธิบดีกรมอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาสั่งการตามเห็นสมควรอีกครั้งหนึ่ง

2.4 โครงสร้างและขอบข่ายงานกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 มีดังต่อไปนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 55-58)

(ก) จัดและส่งเสริมการศึกษาระดับประกาศนียบัตรและหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ

(ข) ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงมอบหมาย หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ

การแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

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

สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการที่ ไม่ได้แยกให้เป็น หน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวดังกล่าวให้ รวมถึง

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการของกรม

(ค) ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของกรม รวมทั้งเผยแพร่กิจกรรมความก้าวหน้า และ ผลงานของกรม

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนเอกสาร หลักฐานการศึกษาของกรม

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่

ได้รับมอบหมาย เอกสารที่ส่งมอบให้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ และการงบประมาณ เว้นแต่การตั้งงบประมาณประจำปี

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่

(ก) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรม สัญญา และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองบริการเครื่องจักรกล มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการผลิต ซ่อมสร้างบำรุงรักษา ประสานงานการจัดซื้อ จัดหาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักรกลของกรม

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองแผนงาน มีอำนาจหน้าที่

(ก) เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา ในการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาวิชาชีพ จัดทำแผนงาน หรือ โครงการของกรม พิจารณาจัดทำวิเคราะห์แผนงานและโครงการ การตั้งงบประมาณประจำปีของหน่วยงานในสังกัด

(ข) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรม ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามแผนงานและโครงการ

(ค) จัดระบบการสำรวจ การเก็บ การใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดและเป็นศูนย์ข้อมูลของกรม

(ง) ติดต่อและประสานงานกับองค์การ หรือหน่วยงานต่างประเทศด้านเกี่ยวกับความช่วยเหลือและร่วมมือทางการศึกษา รวมทั้งการจัดประชุมสัมมนาและเจรจาตามที่ได้รับมอบหมาย

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ

ประเภทเกษตรกรรม

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองวิทยาลัยเทคนิค มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ

ประเภทอุตสาหกรรม

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ

ประเภทพาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านสารพัดช่าง

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองออกแบบและก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการงานก่อสร้างของกรม หรือตามที่กระทรวงมอบหมาย

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาครูอาชีวศึกษา

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

หน่วยศึกษานิเทศก์ มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ

(ข) นิเทศและเผยแพร่งานวิชาการ

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองการศึกษาอาชีพ เป็นการแบ่งส่วนราชการภายในกรมอาชีวศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่
(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ

ประเภทหลักสูตรพิเศษ

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ
ได้รับมอบหมาย

2.4.1 โครงสร้างและขอบข่ายงานของสถานศึกษาลังกัดกองการศึกษาอาชีพ

สถานศึกษาลังกัดกองการศึกษาอาชีพ ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการ
อาชีพนั้น ได้จัดดำเนินการบริหารภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการ
บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (กรมอาชีวศึกษา 2529 : 2-23) ได้กำหนดให้สถานศึกษาแบ่งหน่วย
งานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
2. ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา
3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
4. ฝ่ายวิชาการ

สำหรับฝ่ายวางแผนและพัฒนานั้น กำหนดให้มีอยู่ 4 งานด้วยกันคือ

1. งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน
2. ฝ่ายวางแผนการศึกษาและงบประมาณ
3. งานวิจัยและพัฒนา
4. งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

1. งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. รวบรวมประมวลผล จัดเก็บ รักษาและบริการข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนนักศึกษา สถาน
ประกอบการ ตลาดแรงงาน บุคลากร งบประมาณ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ โปรแกรมการเรียน
และข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคม โดยประสานงานกับงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น
ที่เกี่ยวข้อง

2. จัดส่งข้อมูลให้ศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน ระดับจังหวัด
ระดับภาค และระดับกรมตามเกณฑ์ และวิธีการที่กรมอาชีวศึกษากำหนด

3. ให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่คณะวิชาและงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

4. รวบรวมและเผยแพร่ข้อสนเทศเกี่ยวกับแหล่งวิชา และแนวทางของการประกอบ
อาชีพ ภาวะตลาดแรงงาน การศึกษาและการพัฒนาบุคลากร

5. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
2. งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ
มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
 1. จัดวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
 2. กำหนดแผนงานการรับนักเรียน นักศึกษา การยุบ ขยาย และเพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษาเพื่อให้อสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชน
 3. จัดวางแผนใช้ทรัพยากร ให้สอดคล้องกับแผนงานและโครงการของสถานศึกษา
 4. ประสานงาน จัดทำโครงการต่าง ๆ ร่วมกับงานอื่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 5. จัดทำแผนหลักและปฏิทินปฏิบัติงานของสถานศึกษา
 6. จัดทำงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา
 7. จัดทำแผนใช้เงินบำรุงการศึกษา เสนอผู้บริหารสถานศึกษา
 8. ควบคุมการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษา ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และดำเนินเรื่องขอเปลี่ยนแปลงใช้เงินบำรุงการศึกษาเมื่อจำเป็น
 9. รวบรวมแผนการใช้งบประมาณเป็นค่าวัสดุฝึกของแผนกวิชา สํารวจความต้องการวัสดุ ครุภัณฑ์ของแผนกวิชาและงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลจัดซื้อด้วยเงินงบประมาณหรือเงินบำรุงการศึกษา
 10. จัดทำรายงานการใช้งบการเงินการบำรุงการศึกษาหมวดต่าง ๆ และจัดทำรายงานการใช้งบเงินค่าวัสดุฝึกทุกเดือนและสิ้นภาคเรียน
 11. วิเคราะห์รายจ่ายของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการใช้งบเงินให้มีประสิทธิภาพ
 12. ประสานงานกับแผนกวิชาและงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อหาข้อมูลจัดทำงบประมาณประจำปีและแผนใช้เงินบำรุงการศึกษา
 13. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
 14. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
 15. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
3. งานวิจัยและพัฒนา
มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
 1. รับผิดชอบการวิจัยในเรื่องอาคารสถานที่เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การศึกษา บุคลากร เทคนิคการบริหาร รวมทั้งกระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 2. รวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การศึกษา บุคลากร กระบวนการเรียนการสอนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. รวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนานักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรมและ
 กิจนิสัยในการทำงาน

4. วางแผนพัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การศึกษา บุคลากร
 กระบวนการเรียนการสอนและนักเรียน นักศึกษา

5. วิเคราะห์และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน เพื่อนำไปพัฒนาการเรียน
 การสอน

6. ประเมินการจัดอบรมและการจัดกิจกรรมทุกครั้งในสถานศึกษา

7. วิเคราะห์หลักสูตร ประมวลการสอน โครงการสอน ใบงาน ชุดการเรียน เพื่อให้
 เหมาะสมกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา

8. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

9. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. วางแผนการผลิตและงานการค้าในรอบปีการศึกษา

2. รับผิดชอบในการจำหน่ายผลิตผลของสถานศึกษา ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายตาม
 ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการควบคุมผลผลิต

3. ตรวจสอบผลิตผลการฝึกให้ตรงกับต้นทุนการผลิตและผลิตผลที่ได้รับจากการผลิต

4. รับผิดชอบงานการค้าของสถานศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมต้นทุน กำไร และการส่ง
 มอบทรัพย์สินตลอดจนรายได้จากงานการค้า

5. จัดทำทะเบียนสำเร็จรูป ทะเบียนการค้า ทะเบียนเจ้าหน้าที่ ลูกหนี้ งานการค้า

6. ควบคุมการจ่ายค่าแรงนักเรียน นักศึกษา รางวัลค่าควบคุมงาน

7. ควบคุมผลิตผลทุกประเภทของสถานศึกษา

8. ควบคุม ดูแลการดำเนินงานของสหกรณ์ ในการส่งนักเรียน นักศึกษา เข้าฝึกงาน

9. ควบคุมการจำหน่ายสินค้าต่าง ๆ ในสหกรณ์

10. ประสานงานกับสหกรณ์ในการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ รวมทั้งผลิตภัณฑ์และผลิตผล
 ของสถานศึกษา

11. ประสานงานกับสหกรณ์ในการส่งนักเรียน นักศึกษาเข้าฝึกงาน

12. ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา และบุคลากรอื่นในสถานศึกษาได้เห็น
 ความสำคัญของสหกรณ์

13. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

14. รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

15. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.5 สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ

กองการศึกษาอาชีพ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2533 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยโอนสถานศึกษาประเภทโรงเรียนสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพและศูนย์ฝึกวิชาชีพ จากกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามาสังกัด และได้ยกฐานะสถานศึกษาเป็นวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ มาจนถึงปัจจุบัน (กองการศึกษาอาชีพ. 2539 : 1)

2.5.1 ประวัติวิทยาลัยสารพัดช่าง

การอาชีวศึกษาในประเทศไทยในระยะแรก เริ่มขึ้นเป็นรูปแบบอย่างเป็นทางการ ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ในสมัยนั้นเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี ซึ่งเป็นเสนาบดีกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน) ได้พิจารณาเห็นว่า การเรียนวิชาสามัญอย่างเดียวนั้นยังไม่เป็นการเพียงพอต่อประชาชนที่กำลังได้รับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง ซึ่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เป็นเพราะว่าประเทศไทยเริ่มรับเอาอารยธรรมตะวันตก เช่น การศึกษา การทหาร การสื่อสาร เป็นต้น ดังนั้นรัฐบาลจึงได้เสนอโครงการ ให้การศึกษาด้านวิชาชีพให้แก่ประชาชน ในปี พ.ศ. 2455 โครงการแนะแนวทางด้านวิชาชีพให้แก่ประชาชนจึงเริ่มขึ้น โดยมีการจัดกิจกรรมจูงใจให้ประชาชนสนใจวิชาชีพรัฐบาลได้จัดงานแสดงศิลปหัตถกรรมนักเรียนขึ้นเป็นครั้งแรกที่โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย

กรมอาชีวศึกษาได้เริ่มจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2484 มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยได้จัดการศึกษาด้านวิชาชีพขั้น 5 ประเภทวิชา ได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และเกษตรกรรม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

2.5.1.1 ลักษณะในระบบโรงเรียน เปิดดำเนินการสอนหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)
- ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)
- ประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.)

2.5.1.2 ลักษณะการศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น เปิดดำเนินการจัดการศึกษาในด้านการให้บริการฝึกอบรมวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นแก่ประชาชน ได้แก่

- หลักสูตรวิชาชีพ
- หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.)

2.5.1.3 หลักสูตรวิชาชีพสำหรับนักเรียน ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมวิชาชีพ

2.5.1.4 เป็นศูนย์กลางทางวิชาการด้านวิชาชีพแก่ชุมชน ท้องถิ่น

2.5.1.5 หลักสูตรประกาศนียบัตรต่าง ๆ เฉพาะที่กรมอาชีวศึกษากำหนด หรือมอบหมายให้ดำเนินการเป็นหน้าที่รอง

2.5.2 ความเป็นมาของวิทยาลัยสารพัดช่าง

เมื่อรัฐได้จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่ที่อยู่นอกระบบโรงเรียนได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ก็เพื่อมุ่งหวังให้บุคคลที่อยู่นอกระบบโรงเรียน มีโอกาสศึกษาทางด้านวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น โดยไม่จำกัดความรู้ เพศ อายุ และสภาพทางกายสมรส ให้สามารถนำความรู้ความสามารถจากการฝึกฝนไปประกอบอาชีพได้ หรือนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาวิชาชีพปัจจุบันได้รับความนิยมจากประชาชนโดยทั่วไป จึงมีหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนเป็นจำนวนมากที่จัดการศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นขึ้น

ปรัชญาและนโยบายการอาชีวศึกษาระยะสั้น ระบุว่า วิชาชีพเป็นจำนวนไม่น้อยที่ไม่จำเป็นต้องใช้เวลาเรียนนานปี ๆ แต่อาจสอนได้ระยะเวลาสั้น ๆ และเสียค่าใช้จ่ายแต่เพียงเล็กน้อย ถ้าได้ตัดวิชาสามัญหรือสัมพันธ์ต่าง ๆ รวมทั้งส่วนที่ไม่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพนั้น ๆ ออกไป ผู้เรียนก็ไม่ต้องมีพื้นฐานความรู้สูง เพียงแต่อ่านออกเขียนได้ ก็สามารถเรียนรู้และนำความรู้ไปประกอบอาชีพ หรือปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในอาชีพนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี และมีนโยบายว่า การศึกษาแบบโรงเรียนสารพัดช่าง(อาชีวศึกษาระยะสั้น) เป็นการจัดการศึกษานอกระบบประเภทการฝึกวิชาชีพ การฝึกอบรมระยะสั้น ๆ เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคลทั่ว ๆ ไป ได้พัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจ และเจตคติที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ในระดับกึ่งผู้ชำนาญงาน เพื่อเตรียมคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และช่วยคนว่างงานให้ออกไปประกอบอาชีพได้ในระยะเวลาด้าน ๆ ตามความประสงค์และความสามารถของแต่ละบุคคล โดยเสียเวลาน้อยและค่าใช้จ่ายต่ำ เพื่อบุคคลจะได้นำเอาทักษะและความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนเจตคติเหล่านั้นไปประกอบอาชีพ หรือปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในงานอาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยมุ่งไปยังผู้ที่ยังไม่เคยศึกษาวิชาชีพมาก่อน ได้มีโอกาสศึกษา และฝึกฝนจนไปประกอบอาชีพได้ตามความถนัดและความสนใจของตน ผู้ที่ประกอบอาชีพอยู่แล้วก็จะได้ศึกษาและฝึกฝนหาความชำนาญเพิ่มเติม เป็นการยกระดับมาตรฐานฝีมือให้สูงขึ้น เพื่อปฏิบัติงานอาชีพของตนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว ถึงแม้ผู้เรียนจะเป็นบุคคลพิการ แต่ความพิการไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนในแต่ละวิชาชีพที่สมัครเรียนและรวมถึงกำหนดเวลา ไม่เป็นเงื่อนไขที่สำคัญอีกด้วยทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชน มีโอกาสศึกษาความรู้ในด้านวิชาชีพได้ตามความประสงค์ และจะเน้นในความสามารถในการนำความรู้และทักษะใน

อาชีพที่ได้รับไปประกอบอาชีพ เพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจัดการศึกษานี้จะมีลักษณะพิเศษเน้นความสามารถหรือทักษะเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า และมีคุณภาพชีวิตในสังคมได้อย่างดีและมีความสุข จะแตกต่างไปจากหน่วยงานอื่นที่เน้นการศึกษาประเภทนี้ เพื่อให้มีความรู้และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโดยสิ้นเชิง เท่านั้น

ประวัติโรงเรียนสารพัดช่าง “งานการอาชีวศึกษาหลักสูตรระยะสั้นเป็นการศึกษาที่ช่วยให้ประชากรในท้องถิ่นต่าง ๆ มีอาชีพทำมาหากิน ใช้แรงงานให้เป็นประโยชน์ ช่วยประเทศในด้านพัฒนาเศรษฐกิจ แก้ปัญหาสังคมอันเกิดจากการไร้อาชีพ และว่างงานของประชากร ตลอดจนสร้างสรรส่งเสริมประชากร ที่ประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ ตามความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในปัจจุบัน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินงานในด้านนี้ขึ้น เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2502 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนการช่างวัดทองธรรมชาติขึ้นที่ถนนเชียงใหม่ อำเภอคลองสาน จังหวัดธนบุรีเป็นโรงเรียนสารพัดช่างที่ดำเนินการสอนการอาชีวศึกษา หลักสูตรระยะสั้น สังกัดกองส่งเสริมอาชีพ กรมอาชีวศึกษา เป็นแห่งแรก และเปิดทำการสอนอาชีวศึกษาหลักสูตรระยะสั้นมาตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2502 เป็นต้นมา โดยกำหนดหลักสูตร 6 เดือน (ในเวลา 180 หรือ 300 ชั่วโมง) และในปี พ.ศ. 2503-2504 ได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่างสี่พระยาและโรงเรียนสารพัดช่างพระนครตามลำดับ ต่อมามีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่เป็นหลักสูตรระยะเวลา 5 เดือนและมีการการสอนภาคฤดูร้อนระหว่างเดือน พฤษภาคม-มิถุนายน แต่ภายหลังได้เปลี่ยนแปลงหลักสูตรมาใช้หลักสูตร 225 ชั่วโมง (ระยะเวลาเรียนประมาณ 3 เดือนครึ่ง) โดยรับสมัครนักศึกษาประเภทไม่จำกัดความรู้พื้นฐานมาโดยตลอด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522

ในปี พ.ศ. 2503 รัฐบาลได้วางโครงการขยายการผลิตช่างฝีมือระดับปานกลาง โดยรับนักเรียนที่มีพื้นฐานความรู้ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ขึ้นไป แต่ไม่มีโอกาสเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาแห่งอื่นใด ได้มอบให้กองส่งเสริม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการด้วยการจัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่างในเขตจังหวัดพระนครและธนบุรี ส่วนในต่างจังหวัดได้จัดตั้งหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ขึ้น เพื่อเดินทางไปฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องที่ต่าง ๆ

ตั้งนั้นในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2503 ได้จัดตั้งหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่หน่วยแรกขึ้นที่จังหวัดชุมพร เพื่อปฏิบัติการในท้องที่ต่าง ๆ 16 แห่งในเขต 5 จังหวัดคือ ชุมพร สุราษฎร์ธานี ปัตตานี นราธิวาส และยะลา

ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2506 ได้เปิดหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่หน่วยที่ 2 ขึ้น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเขตจังหวัดขอนแก่นและอุดรธานี

ในปี พ.ศ. 2509 กองส่งเสริมอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การยูซอมแห่งสหรัฐอเมริกา ในการจัดตั้งหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ตามโครงการศึกษาชนบท เพื่อผลิตช่างฝีมือระดับปานกลาง โดยองค์การยูซอมแห่งสหรัฐอเมริกา โดยเป็นผู้จัดหา ยานพาหนะ วัสดุ ครุภัณฑ์การศึกษา อุปกรณ์การศึกษา พร้อมทั้งให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ครู

เอกสภายในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ยังได้ให้ที่ปรึกษา ในด้านหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ร่วม ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานตามโครงการ 1 คน ต่อมาในปี พ.ศ. 2512 มีหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ ในภาคตะวันออก เชียง 15 หน่วย ภาคเหนือ 5 หน่วย ภาคใต้ 6 หน่วย ภาคกลาง 1 หน่วย รวม 27 หน่วยและในปี พ.ศ. 2513 ,2514 และ 2515 จะเปิดเพิ่มปีละ 9 หน่วย รวม 54 หน่วย ในปี พ.ศ. 2515 เนื่องจากการปฏิบัติงานของหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2503 ได้รับความสนใจจากประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างมาก และสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายในการผลิตช่างฝีมือระดับปานกลางอย่างดียิ่ง รัฐบาลสหรัฐอเมริกาประจักษ์ต่อผลสำเร็จดังกล่าว จึงได้ร่วม กับกองส่งเสริมอาชีวกรรมอาชีพศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ วางโครงการขยายจำนวนหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ จัดส่งครู พร้อมทั้งอุปกรณ์การศึกษา เดินทางไปให้การฝึกอบรมวิชาชีพสาขาต่าง ๆ แก่เด็กและผู้ใหญ่ที่ออกจากโรงเรียนแล้วให้สามารถทำงาน ประกอบอาชีพได้ วิชาที่เปิดสอนย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม ในอันที่จะเลือกประกอบอาชีพ ประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ ช่างโลหะ ช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างโทรทัศนและวิทยุ ช่างเชื่อม ช่างไม้ อาหาร ช่างตัดเสื้อ ช่างตัดผมและเสริมสวย เป็นต้น เมื่อวิชาชีพที่เปิดอบรมเป็นที่เพียงพอแก่ความต้องการในท้องถิ่นนั้นแล้ว หน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ก็จะย้ายไปเปิดอบรมวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่แห่งอื่นต่อไป

การศึกษาวิชาชีพนั้น ได้มีการขยายตัวอย่างมากมายและรวดเร็วตามภาวะความต้องการของประชาชนและสังคมซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้ตระหนักดีในเรื่องนี้ จึงได้มีโครงการต่าง ๆ เพื่อที่จะขยายการศึกษาด้านวิชาชีพแต่ละสาขาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้พิจารณาเห็นว่าการศึกษาวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยที่ไม่จำเป็นจะต้องใช้เวลานานเป็นปี ๆ แต่อาจจะทำการเรียนการสอนกันได้ระยะเวลาสั้น ๆ และเสียค่าใช้จ่ายน้อย โดยที่ผู้เรียน ไม่ต้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการประกอบอาชีพนั้น ๆ และผู้เรียนไม่ต้องมีพื้นฐานความรู้สูงนักเพียงอ่านออกเขียนได้ ก็สามารถเรียนวิชาชีพ และนำเอาความรู้เหล่านั้นไปประกอบอาชีพหรือปรับตัวเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในสาขาอาชีพนั้นได้เป็นอย่างดี

โดยเหตุดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมอาชีวศึกษาจึงได้จัดทำหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นขึ้น ให้สอดคล้องกับแผนนโยบายของรัฐบาล โดยเน้นให้เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ในระดับกึ่งผู้ชำนาญ หรือผู้ชำนาญงานตามความประสงค์และความสามารถของแต่ละบุคคล ในการศึกษาวิชาชีพตามหลักการดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมอาชีวศึกษาได้มอบเป็นนโยบายให้ “โรงเรียนสารพัดช่าง” เป็นผู้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายดังกล่าว โดยมี การจัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่าง หลังปี พ.ศ. 2504 ตามลำดับดังนี้

พ.ศ. 2512 โรงเรียนสารพัดช่างอุตรธานี

พ.ศ. 2513 โรงเรียนสารพัดช่างเชียงใหม่

พ.ศ. 2515 โรงเรียนสารพัดช่างนครหลวง โรงเรียนสารพัดช่างสงขลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวน โรงเรียนสารพัดช่างอุบลราชธานี โรงเรียนสารพัดช่างชลบุรี ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พ.ศ. 2520 โรงเรียนสารพัดช่างสมุทรปราการ
- พ.ศ. 2522 โรงเรียนสารพัดช่างกาญจนบุรี
- พ.ศ. 2523 โรงเรียนสารพัดช่างนครราชสีมา
- พ.ศ. 2524 โรงเรียนสารพัดช่างกาฬสินธุ์ โรงเรียนสารพัดช่างนครพนม
โรงเรียนสารพัดช่างลำปาง โรงเรียนสารพัดช่างศรีสะเกษ และ
โรงเรียนสารพัดช่างนราธิวาส
- พ.ศ. 2525 โรงเรียนสารพัดช่างพิจิตร
- พ.ศ. 2527 โรงเรียนสารพัดช่างตรัง โรงเรียนสารพัดช่างราชบุรี
โรงเรียนสารพัดช่างบุรีรัมย์และโรงเรียนสารพัดช่างเพชรบูรณ์
- พ.ศ. 2527 โรงเรียนสารพัดช่างวังไกลกังวล ภายหลังปรับปรุงเป็นวิทยาลัยการอาชีพ
วังไกลกังวล เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2533
- พ.ศ. 2529 โรงเรียนสารพัดช่างชัยภูมิ และโรงเรียนสารพัดช่างบริหาร-แจ่มใส จังหวัด
สุพรรณบุรี
- พ.ศ. 2531 โรงเรียนสารพัดช่างนครศรีธรรมราช
- พ.ศ. 2534 โรงเรียนสารพัดช่างลพบุรี

ในปี พ.ศ. 2514 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ให้โอนโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ไปสังกัดกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา ส่วนโรงเรียนสารพัดช่างยังคงอยู่ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการปรับปรุงส่วนราชการในสังกัดกรมอาชีวศึกษาใหม่ (ไม่มีกองส่งเสริมอาชีพ) โดยให้โรงเรียนสารพัดช่างไปสังกัด “กองโรงเรียน” จนถึงปี พ.ศ. 2523 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษาอีก เป็นผลทำให้โรงเรียนสารพัดช่างไปสังกัด “กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา” จนกระทั่งวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง “กองการศึกษาอาชีพ” สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและควบคุม ดูแล สถานศึกษาที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ ได้แก่โรงเรียนสารพัดช่าง ศูนย์ฝึกวิชาชีพ และวิทยาลัยการอาชีพ ต่อมาในวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2534 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศปรับปรุง โรงเรียนสารพัดช่าง เป็น “วิทยาลัยสารพัดช่าง” และศูนย์ฝึกวิชาชีพเป็น “วิทยาลัยการอาชีพ”

ในปี พ.ศ. 2533 กรมอาชีวศึกษาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรเพิ่มเติม จาก 225 ชั่วโมง เป็นหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. 2533 เป็นหลักสูตรประเภทที่มีเวลาเรียนหลากหลายแตกต่างกันไป จากเดิม ซึ่งผู้เรียนสามารถใช้เวลาเรียนตั้งแต่ 6 - 225 ชั่วโมง แนวโน้มในทศวรรษหน้า วิทยาลัยสารพัดช่าง จะต้องเป็นองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพที่ภารกิจหลักในการบริการ การศึกษาวิชาชีพในลักษณะหลักสูตรพระยะสั้นแบบต่อยอด ในสาขาวิชาชีพที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง หลักสูตรต่อเนื่องเพื่อรับ

เอกสารบริการศึกษาวิชาชีพที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาส ในการศึกษาทุกระดับ อันเป็น
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรสารพัด และพัฒนาประชากรของประเทศให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อไป

2.5.3 ความเป็นมาของศูนย์ฝึกวิชาชีพ

ศูนย์ฝึกวิชาชีพ มีประวัติความเป็นมาจากที่กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเกิดจากแนวคิดใหม่ของระบบการศึกษาของไทย เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ให้กรมอาชีวศึกษาประสานงานกับ กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกรมวิชาการพิจารณาจากจุดประสงค์ของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2524 ซึ่งได้มุ่งเน้นให้การศึกษาที่เป็นพื้นฐานตลอดจนประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติและประกอบอาชีพได้อย่างจริงจัง ในขณะที่หลักสูตรทั้งสองนี้ถูกใช้ไปทั่วประเทศ มีโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความพร้อมที่จะให้การศึกษิตตามหลักสูตรได้เพียง 162 สถานศึกษา คือ โรงเรียนมัธยมแบบผสม (คมส.) โรงเรียนในโครงการมัธยมส่วนภูมิภาค (คมภ.) และโรงเรียนในโครงการมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท(มพช.) จำนวนโรงเรียนดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 11.00 ของโรงเรียนมัธยมของรัฐทั่วประเทศ แต่การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมัธยมส่วนใหญ่ไม่สามารถสนองวัตถุประสงค์หลักสูตรได้เท่าที่ควร โครงการการจัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพจึงเป็น โครงการหนึ่งในโครงการเงินยืมเพื่อพัฒนาการศึกษา ครั้งที่ 5 โดยจะให้บริการการสอนวิชาชีพตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ให้แก่โรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชน ภายในเขตรัศมีทำการของศูนย์ฝึกวิชาชีพไม่เกิน 20 กิโลเมตร การจัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพดำเนินการโดยเงินงบประมาณ เป็นเงินยืมจากธนาคารโลก ตามโครงการยืมเงินเพื่อพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (ระหว่างปี พ.ศ. 2522 - 2526) กับเงินงบประมาณของรัฐบาลไทย และอยู่ในความรับผิดชอบของ “โครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพ กรมอาชีวศึกษา”

ศูนย์ฝึกวิชาชีพมีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษา 2 ประการคือ

1. หน้าที่หลัก เป็นศูนย์ฝึกวิชาชีพที่ให้การศึกษาวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายสำหรับนักเรียนจากสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน จัดสอนในรูปแบบของการศึกษาในระบบซึ่งใช้เวลาเรียนในรอบปกติโดยนักเรียนจากสถานศึกษาดั้นสังกัดต่าง ๆ มาใช้ฝึกวิชาอาชีพเป็นบางวันหรือบางสัปดาห์ เมื่อเรียนครบตามเวลาที่กำหนดไว้ของหลักสูตรก็จะได้รับหน่วยการเรียนและระดับคะแนนโดยการโอนไปยังสถานศึกษาของสถานศึกษาดั้นสังกัด เป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการเรียนตามหลักสูตรทั้ง 2 ระดับ สอดคล้องกับระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2520 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต่าง ๆ ใช้แหล่งวิทยาการภายนอกเป็นสถานฝึกอบรมหลักสูตรวิชาการงานและอาชีพ

2. หน้าที่รอง เป็นแหล่งในการฝึกวิชาชีพแก่เยาวชนนอกโรงเรียน ผู้ใหญ่หรือประชาชนทั่วไปที่สนใจจะแสวงหาความรู้และทักษะด้านวิชาชีพในการประกอบอาชีพของตนในปัจจุบันหรืออนาคตใช้เวลาในการเรียนระหว่างเวลา 17.00- 20.00 น. เป็นหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นจบในตัวเอง ซึ่งจัดการสอนในรูปแบบของการศึกษานอกระบบ ใช้หลักสูตรการฝึกที่สอดคล้องกับอาชีพและความต้องการกำลังคนในท้องถิ่น เป็นการช่วยพัฒนาชุมชนสนับสนุนงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนนับว่าได้ประโยชน์ในแง่ของการลงทุนที่ได้ผลคุ้มค่าต่อเศรษฐกิจของประเทศในการใช้โรงฝึกงานเครื่องมืออุปกรณ์การฝึก และบุคลากรของศูนย์ฝึกวิชาชีพให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

เมื่อโครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพได้ดำเนินการไปจนเสร็จสิ้นโครงการ บรรลุผลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และบรรลุวัตถุประสงค์ของกรมอาชีวศึกษาเป็นอย่างดีทุกประการต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง “กองการศึกษาอาชีพ” สังกัดกรมอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 โดยมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และควบคุมดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นหลักสูตรพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนสารพัดช่าง ศูนย์ฝึกวิชาชีพ และวิทยาลัยการอาชีพ

2.5.4 ความเป็นมาของวิทยาลัยการอาชีพ

กรมอาชีวศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดตั้งสถานศึกษาวิชาชีพเพื่อให้โอกาสแก่ประชากรในการพัฒนาตนเองอันจะเป็นผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดโดยส่วนรวมด้วยเหตุผลดังกล่าวกรมอาชีวศึกษาจึงเห็นสมควรจัดตั้งสถานศึกษาวิชาชีพในรูปแบบใหม่โดยเน้นหลักการประหยัดแต่สามารถจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางทุกประเภทวิชา และหลายสาขาอาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น ทั้งหลักสูตรในระบบและนอกระบบที่มีความเชื่อมโยงและถ่ายโอนหน่วยกิตกันได้ สร้างโอกาสการมีงานทำและการสร้างงาน เน้นการพึ่งตนเอง ของสถานศึกษาและการสร้างสำนึกในการพึ่งตนเองของนักเรียน นักศึกษา ความรักถิ่นฐาน โดยการจัดการเรียนการสอนอย่างครบวงจร รวมทั้งการรวมกลุ่มอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการสร้างงานและพัฒนาอาชีพ กรมอาชีวศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อให้บริการฝึก วิชาชีพระยะสั้นอย่างกว้างขวางหลากหลาย และยืดหยุ่นตามความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการปรับแผนพัฒนาในระยะที่ 5 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เร่งรัดการเพิ่มปริมาณการผลิตช่างเทคนิค และช่างฝีมือ ในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ และการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานทั้งในสถานประกอบการและสถานศึกษา ตลอดจนรวมถึงการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นในรูปแบบการต่อยอดผู้สำเร็จการศึกษา ปวช. ปวส. หรือ ปวท. เพื่อปรับทักษะวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

กรมอาชีวศึกษา จึงได้จัดตั้งสถานศึกษาเพื่อสนองการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพต่อประเทศชาติ โดยมีรูปแบบของสถานศึกษาที่ประหยัด มีการจัดการเรียนการสอน ทั้งในระบบ (หลักสูตร ปวช. ปวส. ปวท.) และนอกระบบ (ระยะสั้น) ทุกประเภทวิชา ได้แก่ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และเกษตรกรรม ซึ่งจัดตั้งในพื้นที่ที่ไม่มีสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค หรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาหรือวิทยาลัยเกษตรกรรม หรือวิทยาลัยสารพัดช่าง โดยเรียกประเภทของสถานศึกษานี้ว่า “วิทยาลัยการอาชีพ” และมีการจัดตั้งหรือปรับปรุงวิทยาลัยการอาชีพตามลำดับดังนี้

23 กรกฎาคม 2530 วิทยาลัยการอาชีพแม่ฮ่องสอน ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

16 กันยายน 2530 วิทยาลัยการอาชีพมุกดาหาร ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

หมายเหตุ : สถานศึกษาสองแห่งนี้ให้สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคแต่ภายหลังได้โอนความรับผิดชอบไปอยู่ในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตั้งแต่วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2532

8 มิถุนายน 2533 ปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่างวังไกลกังวล เป็นวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ตั้งอยู่ที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ต่อมาในวันที่ 5 กรกฎาคม 2533 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง “กองการศึกษาอาชีพ” สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ในการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนา ควบคุม ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนสารพัดช่าง ศูนย์ฝึกวิชาชีพ และวิทยาลัยการอาชีพ ต่อมาในวันที่ 7 มิถุนายน 2534 กระทรวงศึกษาธิการประกาศปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่าง เป็น “วิทยาลัยสารพัดช่าง” และศูนย์ฝึกวิชาชีพเป็น “วิทยาลัยการอาชีพ” จึงเป็นผลทำให้ศูนย์ฝึกวิชาชีพทั้งหมด มีสถานภาพเป็นสถานศึกษาประเภท “วิทยาลัย” สังกัดส่วนกลาง ได้แก่

วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี

วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย

วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น

วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี

วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี

วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม

วิทยาลัยการอาชีพตรัง

วิทยาลัยการอาชีพนครนายก และ

วิทยาลัยการอาชีพหลวงประจักษ์ศิลปาคม

19 กุมภาพันธ์ 2534 วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ ตั้งอยู่ที่เขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร และในช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 6 ได้เกิดความขาดแคลนช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และวิศวกร อย่างรุนแรงขึ้นในประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากได้มีการขยายตัว ในด้านการลงทุนจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงมีความต้องการแรงงานในระดับต่าง ๆ อย่างมากมาย ในส่วนของการผลิตวิศวกรนั้นทบวงมหาวิทยาลัยก็ได้ดำเนินการรับสมัครสอบส่วนนี้ ในด้านช่างฝีมือ กรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ก็ได้วางแผนและดำเนินการอย่างรีบเร่งในส่วนนี้อยู่ ซึ่งในการผลิตในประเด็นนี้นั้น จะใช้เวลานาน 3-5 ปี ในขณะที่เดียวกันการขยายตัวด้านการลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ที่หลังไหลมาสู่จังหวัดต่าง ๆ ในช่วง 2-3 ปี ที่ผ่านมานั้นรุนแรงมาก มีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือเฉพาะอย่างจำนวนมากในสถานการณ์เช่นนี้สถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาที่มีในแต่ละจังหวัด ไม่สามารถดำเนินการกิจการในส่วนนี้ได้ เพราะมีภาระกิจหลักที่จะต้องผลิตช่างฝีมือ ซึ่งใช้เวลาในการผลิต 3-5 ปีนั้น เป็นภาระกิจหลักที่หนักหน่วงอยู่แล้ว จนไม่สามารถที่จะดำเนินการในส่วนนี้ได้เลย

บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพ

1. จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องเพื่อรับประกาศนียบัตร ปวช. ปวส. ปวท. และหลักสูตรอื่น ๆ ที่กรมอาชีวศึกษามอบหมายทั้งในระบบและนอกระบบให้แก่นักเรียน นักศึกษา และกลุ่มเป้าหมายพิเศษให้มีรูปแบบการจัดการที่เอื้อต่อการขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพ
2. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพแก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษา ประถมศึกษา และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการฝึกอบรมวิชาชีพ
3. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ที่จำเป็นต่อประชาชนทั่วไปเพื่อสนองความต้องการท้องถิ่น
4. จัดการเรียนการสอน หลักสูตร ปชม.
5. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น หรือตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมาย ได้แก่ อศ.กช. และ โครงการพิเศษอื่น ๆ
6. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อยอด ในสาขาวิชาชีพที่ใช้เทคโนโลยีสูง
7. จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจากสถานประกอบการศึกษาผู้มีประสบการณ์และผู้อำนวยการ

หน้าที่รอง

1. ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับของวิทยาลัยการอาชีพนครปฐม ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรมอาชีวศึกษา (อ้างใน วันชัย. 2537 : 32) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศึกษาแบบบริหารและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารระดับสูงและระดับรองมีลักษณะไม่แตกต่างกัน คือ ส่วนใหญ่เป็นนักพัฒนา หรือผู้เสนอแนะมีคะแนนงานมีผู้บริหารแบบนักบุญ หรือมีผู้เอาใจเป็นจำนวนมาก รองลงมาเป็นอันดับ 2 เป็นผู้บริหารแบบเอาใจมาก ประสิทธิผลของงานมีน้อย ปรากฏแบบผู้นำเผด็จการที่มีศิลปะ และผู้ทำตามคำสั่งแต่อย่างเดียวบ้างตามสมควร และจากการทดสอบการกระจายของแบบบริหารปรากฏว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกประเภท สำหรับลักษณะรองลงมาจะช่วยตัดสินภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ดียิ่งขึ้น ปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีลักษณะรองเป็นผู้เผด็จการที่มีศิลปะ และส่วนมากจะเป็นนักบุญ ลักษณะที่ไม่ยอมรับหรือภาวะที่ผู้บริหารเลือกใช้น้อยที่สุด ได้แก่ ผู้หนึ่งงานและผู้เผด็จการ เมื่อนำผลต่าง ๆ ของลักษณะเด่น กับลักษณะที่ไม่ยอมรับมาเปรียบเทียบดูขอบเขตของการเปลี่ยนแบบบริหาร ปรากฏว่า ส่วนมากมีขอบเขตการเปลี่ยนแบบบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในระดับสูงและต่ำมีเป็นส่วนน้อย

วีรศิลป์ ประเสริฐทรง (2529 : 9) ได้วิจัยเรื่องสถานภาพการวางแผนการประถมศึกษา ระดับจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนของพนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ด้านการวางแผนมาแล้วเป็นส่วนมาก มีการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี แผนปฏิบัติการประจำปีทุกจังหวัด มีการนำเอาแผนงาน/โครงการที่วางไว้มาปฏิบัติค่อนข้างมาก มีบางส่วนเท่านั้นที่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติจริง มีการจัดทำแผนติดตาม ควบคุม กำกับงานประมาณครึ่งหนึ่งของจังหวัด ปัญหาที่พบมากที่สุดเกี่ยวกับเรื่องจัดทำแผนคือ ระบบข้อมูล โดยเฉพาะในด้านความบกพร่องความเชื่อมั่นข้อมูล ผลการทดสอบความรู้ พื้นฐานการวางแผนการศึกษาของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติตามแผน และนักวางแผน ได้คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 47,49, และ 51 ตามลำดับ

โกมินทร์ สังกะนอง (2530 : 33) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การวางแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษา ของกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการวางแผน และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อใช้ในการวางแผนแต่ไม่มีการตรวจสอบข้อมูล
2. ขั้นตอนการวางแผน ไม่ได้มีการประเมินความจำเป็น แต่มีการกำหนด วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย งบประมาณ วิธีการดำเนินการ วิธีการประเมินผลและจัดทำแผนและโครงการ
3. ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ ได้เตรียมการก่อนนำแผนไปปฏิบัติบ้าง แต่ไม่สมบูรณ์ มีการทำปฏิทินปฏิบัติงาน การควบคุมการปฏิบัติตามแผน และการนิเทศเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการบ้างแต่ขาดระบบที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ขั้นตอนประเมินผล หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการตามแผนเป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจเป็นส่วนใหญ่ มีการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นโครงการและเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผน คือ กรรมการขาดความรู้ ความสามารถด้านการวางแผน มีเวลาจำกัด ขาดการประชุมบ่อย มีจำนวนน้อย ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวางแผนบางส่วนไม่ตรงตามความต้องการ ข้อมูลบางเรื่องคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ขาดการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย งบประมาณ ขาดความสอดคล้องสัมพันธ์กัน และกำหนดไว้ไม่เหมาะสม วิธีดำเนินการ การติดตามและประเมินผลกำหนดไว้ไม่ชัดเจน งานในแผนจึงทำได้ไม่เต็มที่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาบางประการ ได้แก่ ควรเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวางแผนเป็นกรรมการ ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่กรรมการก่อนการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบข้อมูลให้สมบูรณ์และมีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้วย

2. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผน ได้แก่ การขาดงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะงาน ขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดความร่วมมือและการประสานงานที่ดี เวลาในการปฏิบัติงานตามแผนมีน้อย มีงานนโยบายแทรกซ้อนมากเกินไป

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาดังกล่าว คือ ควรจัดลำดับความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและความจำเป็น ในส่วนของการสร้างความร่วมมือและการประสานงานที่ดีนั้นต้องมีการดำเนินการ ตั้งแต่ระดับสูงโดยประสานนโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ มาตามลำดับจนถึงระดับปฏิบัติ

สมปอง เพ็ชชอน (อ้างใน วันชัย, 2537 ; 34) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น” โดยใช้กลุ่มประชากร คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในตำแหน่งข้าราชการสาย ก.(อาจารย์) สาย ข.(ผู้สนับสนุนวิชาการ) สาย ค. (ทำหน้าที่ธุรการ) ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตำแหน่งอธิการบดี และคณบดีตามความคิดเห็นของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่นคุณลักษณะด้านการบริหารพบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่เข้าใจระบบการบริหารภายในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ด้านวิชาการ ควรเป็นผู้ที่สามารถแสวงหาแหล่งทุนการศึกษาและวิจัย ด้านความเป็นผู้นำจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรมและโอปอฮอมอารีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ อันสามารถสร้างเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานทุกระดับ

สุวิมล นาคเหล็ก (2535 : 35) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาโดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการ

เอกสารวางแผนปฏิบัติการประจำปีว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทุกขั้นตอนให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะวิชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปี ในขั้นการเตรียมการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ยกเว้นหัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ด้านความต้องการของสถานศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดให้เป็นแผน/โครงการในการพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก

ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ ได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนฯ ในขั้นการวางแผนเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น ด้านการกำหนดลำดับขั้นตอนในการจัดทำแผนฯ มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย หัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการให้ความกระจ่างเกี่ยวกับการจัดทำแผน/โครงการในสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และด้านการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงและความจำเป็นของฝ่ายต่าง ๆ มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการตามรูปแบบที่กรมอาชีวศึกษากำหนดมีความคิดเห็นเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนฯ ในขั้นการติดตาม ควบคุม และประเมินผล เป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนฯ จำแนกตามตำแหน่งการบริหารพบว่า ผู้บริหารศึกษาที่มีตำแหน่งการบริหารงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนฯ ในขั้นการเตรียมการวางแผนด้านการได้รับแจ้งยอดเงินงบประมาณจากกองเจ้าสังกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนฯ จำแนกตามตำแหน่งการบริหารงานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งการบริหารงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนฯ ในขั้นการวางแผนขั้นนำแผนไปปฏิบัติ และขั้นการติดตาม ควบคุม และประเมินผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชลอ บัวน้อย (2538 : 69) ได้ศึกษา “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี” พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีพฤติกรรมผู้นำแบบที่ 1 คือมีกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์เป็นบวก (+) จำนวน 46 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 92 กล่าว คือ พฤติกรรมผู้นำทางด้านกิจสัมพันธ์แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบแบบแผนขององค์การการสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงาน และวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด , พฤติกรรมผู้นำทางด้านมิตรสัมพันธ์

เอกสารแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะผิดใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจกัน อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น และให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

บุญส่ง จำปาโพธิ์ (2539 : II) สรุปการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือไว้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา วิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 คุณลักษณะ อยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ คุณลักษณะส่วนตัว รองลงมาได้แก่คุณลักษณะทางการบริหารงาน และคุณลักษณะทางวิชาการ ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย แตกต่างกัน ในคุณลักษณะทางวิชาการ ส่วนคุณลักษณะส่วนตัวและคุณลักษณะทางทักษะการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนะแตกต่างกันในคุณลักษณะส่วนตัว ส่วนคุณลักษณะทางวิชาการ และคุณลักษณะทางทักษะการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี และผู้บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และอาจารย์ผู้สอน ไม่มีความแตกต่างกันในทุกคุณลักษณะ ผู้บริหารและอาจารย์ที่สอนอยู่ในคณะวิชาคหกรรม และคณะวิชาศิลปหัตถกรรม มีทัศนะแตกต่างกันใน คุณลักษณะทางวิชาการ และคุณลักษณะทางทักษะการบริหารงาน ส่วนคุณลักษณะส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาขนาดใหญ่และวิทยาลัยอาชีวศึกษาขนาดกลาง มีทัศนะแตกต่างกันในคุณลักษณะทางวิชาการและคุณลักษณะส่วนตัว ส่วนคุณลักษณะทางทักษะการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ติกุล กิตติพงศ์พิสุทธิ์ (2540 : 100) ได้ศึกษา “ทักษะที่จำเป็นในการบริหารและความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารครูสภา” ตามความเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการพบว่าทักษะเชิงเทคนิค และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือทักษะเชิงมนอดิหากพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านแล้วพบว่าองค์ประกอบทุกด้านมีความจำเป็นระดับมาก โดยมีองค์ประกอบการใช้หลักธรรมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการจูงใจและการบำรุงขวัญ กระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อความหมาย การวางแผน การจัดการ การประสานงานการตัดสินใจ และท้ายสุดคือการเป็นผู้นำ

ส่วนความต้องการในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารนั้น พบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ต้องการให้มีการพัฒนาทักษะทั้ง 3 ทักษะในระดับมาก เมื่อพิจารณาทักษะแต่ละทักษะแล้ว พบว่า ทักษะเชิงเทคนิคต้องการพัฒนามากเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นทักษะเชิงมนุษย์และอันดับสุดท้ายคือทักษะเชิงมนโคติ หากพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านแล้วพบว่า องค์ประกอบที่ต้องการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ การจูงใจและบำรุงขวัญ รองลงมา คือ กระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อความหมาย การจัดการ การวางแผน การใช้หลักกรรม การประสานงาน การเป็นผู้นำ การขจัดความขัดแย้ง และท้ายสุดคือ การตัดสินใจ

ชวิน ตั้งจิตกุล (2535 : 47-48) ได้ทำการวิจัยคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาโดยวิธีเดลฟาย จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 21 ท่าน ได้พบคุณสมบัติที่พึงประสงค์ด้านทักษะ 3 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านมนโคติ อันได้แก่
 - 1.1 มีความสามารถในการคิดเชิงระบบหรือเชิงเหตุผล
 - 1.2 มีความสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ
 - 1.3 มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และประยุกต์แนวคิดพัฒนาไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม
 - 1.4 มีความสามารถในการทำงานหรือคาดการณ์และตัดสินใจสั่งการ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อันได้แก่
 - 2.1 มีความสามารถในการประสานงานและสามารถสร้างความเข้าใจต่อกัน
 - 2.2 มีความสามารถในการปรับตัวได้ดีในกระบวนการกลุ่มทั้งภาวะผู้นำและผู้ตาม
 - 2.3 มีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในหมู่คณะ
 - 2.4 มีความสามารถในการจัดโครงสร้างการบริหารและเลือกทีมงานได้เหมาะสม
 - 2.5 มีความสามารถในการสื่อความและการเจรจา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนพบว่า ส่วนใหญ่ผู้วิจัยมุ่งศึกษากระบวนการวางแผน สภาพ ปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน การวางแผนในแต่ละระดับไม่มีความแตกต่างกันมากนักตามหลักการทฤษฎีของการวางแผน แต่จะมีความแตกต่างในรายละเอียดของการจัดทำแผน การวางแผนทุกระดับ สรุปมีเพียง 5 ขั้นตอน คือ การเตรียมการวางแผน การจัดทำ การนำแผนไปปฏิบัติ การติดตาม ควบคุมกำกับและประเมินผล และการปรับแผนใหม่ จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ มีการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 5 ขั้นของการวางแผน มีปัญหาและอุปสรรคที่พบมาก คือ การขาดข้อมูลสารสนเทศที่ไม่เป็นระบบ ขาดความรู้ความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน การติดตามและการประมวลผล และแผนไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติกันอย่างจริงจัง อันเป็นมูลเหตุของการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของแผนที่วางไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างจำนวน 8 แห่ง และวิทยาลัยการอาชีพจำนวน 14 แห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสถานศึกษาเหล่านี้ได้เปิดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในปีการศึกษา 2536 พร้อม ๆ กัน ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

3.2.1 วิธีสร้างเครื่องมือ

3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

3.2.3 การทดสอบเครื่องมือ

3.3. วิธีรวบรวมข้อมูล

3.4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

3.5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา และครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 22 แห่ง โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

3.1.1.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| - ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง | จำนวน 8 คน |
| - ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่าง | จำนวน 24 คน |
| - หัวหน้าคณะวิชาสังกัดวิทยาลัยสารพัดช่าง | จำนวน 50 คน |
| - ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ | จำนวน 14 คน |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 34 คน
 - หัวหน้าคณะวิชาสังกัดวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 69 คน
- รวมผู้บริหารทั้งสิ้น 199 คน

3.1.1.2 ครู-อาจารย์

- ครู-อาจารย์ สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 267 คน
 - ครู-อาจารย์ สังกัดวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 330 คน
- รวมครู-อาจารย์ทั้งสิ้น 597 คน
- รวมประชากร 796 คน

ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา : ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ที่ | สถานศึกษา | ประชากร | | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|----------|-----------|-----------|--------------|-------------|
| | | ผอ. | ผช. | หน.คณะ | รวมผู้บริหาร | ครู-อาจารย์ |
| 1. | วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา | 1 | 3 | 6 | 10 | 40 |
| 2. | วิทยาลัยสารพัดช่างศรีสะเกษ | 1 | 3 | 6 | 10 | 28 |
| 3. | วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี | 1 | 3 | 7 | 11 | 44 |
| 4. | วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ | 1 | 3 | 6 | 10 | 33 |
| 5. | วิทยาลัยสารพัดช่างนครพนม | 1 | 3 | 6 | 10 | 29 |
| 6. | วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานี | 1 | 3 | 7 | 11 | 37 |
| 7. | วิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ | 1 | 3 | 6 | 10 | 28 |
| 8. | วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ | 1 | 3 | 6 | 10 | 28 |
| รวมประชากรวิทยาลัยสารพัดช่าง | | 8 | 24 | 50 | 82 | 267 |
| 9. | วิทยาลัยการอาชีพชุมแพ | 1 | 3 | 4 | 8 | 5 |
| 10. | วิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย | 1 | 3 | 4 | 8 | 5 |
| 11. | วิทยาลัยการอาชีพสว่างแดนดิน | 1 | 2 | 5 | 8 | 27 |
| 12. | วิทยาลัยการอาชีพบึงกาฬ | 1 | 3 | 5 | 9 | 28 |
| 13. | วิทยาลัยการอาชีพกุมภวาปี | 1 | 2 | 5 | 8 | 22 |
| 14. | วิทยาลัยการอาชีพมุกดาหาร | 1 | 2 | 5 | 8 | 37 |
| 15. | วิทยาลัยการอาชีพห้วยผึ้ง | 1 | 2 | 4 | 7 | 4 |
| 16. | วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง | 1 | 2 | 5 | 8 | 19 |
| 17. | วิทยาลัยการอาชีพท่าตูม | 1 | 2 | 5 | 8 | 21 |
| 18. | วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ | 1 | 3 | 6 | 10 | 37 |
| 19. | วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น | 1 | 3 | 4 | 8 | 50 |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| ที่ | สถานศึกษา | ประชากร | | | | |
|-----|----------------------------|---------|-----|--------|------------------|-----------------|
| | | ผอ. | ผช. | หน.คณะ | รวม ผู้บริหาร | ครู- อาจารย์ |
| 20. | วิทยาลัยการอาชีพนางรอง | 1 | 2 | 5 | 8 | 5 |
| 21. | วิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่ | 1 | 2 | 6 | 9 | 22 |
| 22. | วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด | 1 | 3 | 6 | 10 | 48 |
| | รวมประชากรวิทยาลัยการอาชีพ | 14 | 34 | 69 | 117 | 330 |
| | รวมประชากรทั้งสิ้น | 22 | 58 | 119 | 199 | 597 |

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาจากตัวอย่าง โดยจำแนกเป็น

3.1.2.1 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 156 คน

3.1.2.2 กลุ่มครู-อาจารย์ จำนวน 278 คน

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่าง ของ R.V. Krejcie และ D.W.Morgan ได้ค่าขนาดตัวอย่าง จากตารางดังนี้
 - 1.1 ขนาดตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 131 คน
 - 1.2 ขนาดตัวอย่าง ครู-อาจารย์ จำนวน 232 คน
2. เพิ่มจำนวนจากค่าตาราง 20 % เพื่อความสมบูรณ์ในการรวบรวมข้อมูล ได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้
 - 2.1 ขนาดตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 156 คน
 - 2.2 ขนาดตัวอย่าง ครู-อาจารย์ จำนวน 278 คน
3. กำหนดจำนวนตามสัดส่วน ของขนาดตัวอย่างทั้งหมดกับจำนวนประชากรในแต่ละสถานศึกษา ดังตารางที่ 3.2
4. เลือกตัวอย่างจากประชากรในแต่ละวิทยาลัยฯ โดยการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากและจัดทำบัญชีรายชื่อของตัวอย่าง เพื่อรวบรวมข้อมูลต่อไป

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาที่เปิดสอน

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประจำปีการศึกษา 2536

สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ลำดับ ที่ | ชื่อสถานศึกษา | จำนวน | | | |
|--------------|-------------------------------|------------|------------|---------------|------------|
| | | ผู้บริหาร | | ครู - อาจารย์ | |
| | | ประชากร | ตัวอย่าง | ประชากร | ตัวอย่าง |
| 1. | วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา | 10 | 8 | 40 | 19 |
| 2. | วิทยาลัยสารพัดช่างศรีสะเกษ | 10 | 8 | 28 | 13 |
| 3. | วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี | 11 | 9 | 44 | 20 |
| 4. | วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ | 10 | 8 | 33 | 15 |
| 5. | วิทยาลัยสารพัดช่างนครพนม | 10 | 8 | 29 | 13 |
| 6. | วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานี | 11 | 9 | 37 | 17 |
| 7. | วิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ | 10 | 8 | 28 | 13 |
| 8. | วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ | 10 | 8 | 28 | 13 |
| | รวมวิทยาลัยสารพัดช่าง | 82 | 66 | 267 | 123 |
| 9. | วิทยาลัยการอาชีพชุมแพ | 8 | 6 | 5 | 3 |
| 10. | วิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย | 8 | 6 | 5 | 3 |
| 11. | วิทยาลัยการอาชีพสว่างแดนดิน | 8 | 6 | 27 | 13 |
| 12. | วิทยาลัยการอาชีพบึงกาฬ | 9 | 8 | 28 | 13 |
| 13. | วิทยาลัยการอาชีพกุมภวาปี | 8 | 6 | 22 | 10 |
| 14. | วิทยาลัยการอาชีพมุกดาหาร | 8 | 6 | 37 | 17 |
| 15. | วิทยาลัยการอาชีพห้วยผึ้ง | 7 | 6 | 4 | 2 |
| 16. | วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง | 8 | 6 | 19 | 9 |
| 17. | วิทยาลัยการอาชีพท่าตูม | 8 | 6 | 21 | 10 |
| 18. | วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ | 10 | 7 | 37 | 17 |
| 19. | วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น | 8 | 6 | 50 | 23 |
| 20. | วิทยาลัยการอาชีพนางรอง | 8 | 6 | 5 | 3 |
| 21. | วิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่ | 9 | 7 | 22 | 10 |
| 22. | วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด | 10 | 8 | 48 | 22 |
| | รวมวิทยาลัยการอาชีพ | 117 | 90 | 330 | 155 |
| | รวม | 199 | 156 | 597 | 278 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

3.2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผน การบริหารการจัดการศึกษาและอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหาร หลักการและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้บริหาร

3.2.1.2 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวางแผนและการพิจารณาเสนอตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.3 นำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงและแก้ไขแบบร่างของแบบสอบถาม

3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้จัดแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 51 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1. ด้านความรู้และประสบการณ์ | จำนวน 12 ข้อ |
| 2. ด้านความเป็นผู้นำ | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ด้านการปฏิบัติงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. ด้านจิตใจและอารมณ์ | จำนวน 10 ข้อ |
| 5. ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ | จำนวน 9 ข้อ โดยกำหนดค่าความ |

คิดเห็นเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นจริง / คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นจริง / คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาก
- 3 หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นจริง / คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นจริง / คุณลักษณะที่พึงประสงค์ น้อย
- 1 หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นจริง / คุณลักษณะที่พึงประสงค์ น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.3 การทดสอบเครื่องมือ

3.2.3.1 พิจารณาความเที่ยงตรง โดยอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ผู้ควบคุมร่วม ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบถามในด้านต่าง ๆ คือ

- 1) เนื้อหา (Content) โดยพิจารณาความครอบคลุมและความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม
- 2) ภาษา (Wording)
- 3) โครงสร้าง (Structure and format)ของเครื่องมือและอื่น ๆ และได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจแบบสอบถาม

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. นายประเสริฐ บุญท้าว | ศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 9 |
| 2. ดร.ศิริพรรณ ชุมชุม | กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา |
| 3. ดร.โกสินทร์ คลังแสง | ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย |
| 4. ดร.ญาณภัทร์ สีหมงคด | หัวหน้าคณะครุศาสตร์ วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย |
| 5. นายวิจิต บุญสุวรรณ | หัวหน้างานวิจัย วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี |
| 6. นายอนันต์ สิทธิไชยากุล | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างมหาสารคาม |
| 7. นายพงษ์ศักดิ์ เวียงเพิ่ม | ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย |

3.2.3.2 การพิจารณาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1) หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร ครู-อาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารจำนวน 10 คน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------|------|
| - วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี | 2 คน |
| - วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ | 2 คน |
| - วิทยาลัยการอาชีพบึงกาฬ | 2 คน |
| - วิทยาลัยการอาชีพกุมภวาปี | 2 คน |
| - วิทยาลัยการอาชีพสว่างแดนดิน | 2 คน |

1.2 ครู-อาจารย์ จำนวน 20 คน ได้แก่

- | | |
|--------------------------------|-------|
| - วิทยาลัยสารพัดช่างนครพนม | 5 คน |
| - วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา | 10 คน |
| - วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น | 5 คน |

แล้วนำมาพิจารณาความเข้าใจในการตอบแบบสอบถามและระยะเวลาในการตอบแบบ

เอกสารฉบับถาม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น(Reliability) ด้วยวิธีของ Lee J.Cronbach ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach alpha coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นภาพรวมที่ระดับ 0.80 ขึ้นไป ซึ่งผลการทดสอบเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมที่ระดับ 0.9527

3) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 วิธีรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

3.3.1 บันทึกเสนอคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ถึงกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก ผู้บริหาร และครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังที่กำหนดไว้

3.3.2 เสนอหนังสือ ถึงกรมอาชีวศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3.3.3 นำหนังสือที่ผ่านการเห็นชอบแล้ว เสนอกองการศึกษาอาชีพ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือ ไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยที่กำหนดในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดกรอกแบบสอบถาม

3.3.4 ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารและครูอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถาม

3.3.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนรวมทั้งสิ้น 416 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.85 ของกลุ่มตัวอย่าง

3.4 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนแต่ละฉบับ

3.4.2 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมแล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การตรวจ ที่กำหนดไว้

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ โดย

ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา จะวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

4.50 - 5.00 หมายความว่า มีคุณลักษณะที่เป็นจริง / มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายความว่า มีคุณลักษณะที่เป็นจริง / มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายความว่า มีคุณลักษณะที่เป็นจริง / มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายความว่า มีคุณลักษณะที่เป็นจริง / มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายความว่า มีคุณลักษณะที่เป็นจริง / มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 การเปรียบเทียบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วิเคราะห์โดยการหาความแตกต่าง (S.D) ของค่าเฉลี่ย (X_2) และทดสอบด้วยค่าที (t-test) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการวิจัยครั้งนี้จะประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC*

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

3.5.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.3 ค่าที (t-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง และการบรรยายโดยแยกเป็นตอน ๆ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ วุฒิการศึกษา ข้อมูลนี้ปรากฏในตารางที่ 4.1

ตอนที่ 2 ข้อมูลศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยแยกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจและอารมณ์และด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ข้อมูลนี้ปรากฏในตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.7

ตอนที่ 3 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ โดยแยกเป็น 5 ด้านเช่นเดียวกับตอนที่ 2 ข้อมูลนี้ปรากฏในตารางที่ 4.8 ถึงตารางที่ 4.13

ตอนที่ 4 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยแยกเป็น 5 ด้าน เช่นเดียวกับตอนที่ 3 ข้อมูลนี้ปรากฏในตารางที่ 4.14 ถึงตารางที่ 4.19

ตอนที่ 5 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยแยกเป็น 5 ด้าน เช่นเดียวกับตอนที่ 2 ข้อมูลนี้ปรากฏในตารางที่ 4.20 ถึงตารางที่ 4.25

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ที่ | รายการ | จำนวน N = 416 | ร้อยละ |
|-----|----------------------------|------------------|--------|
| 1 | จำแนกตามสถานศึกษา | | |
| | 1.1 วิทยาลัยสารพัดช่าง | 177 | 42.55 |
| | 1.2 วิทยาลัยการอาชีพ | 239 | 57.45 |
| 2 | จำแนกตามวุฒิการศึกษา | | |
| | 2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี | 34 | 8.17 |
| | 2.2 ปริญญาตรี | 356 | 85.58 |
| | 2.3 สูงกว่าปริญญาตรี | 26 | 6.25 |
| 3 | จำแนกตามอายุราชการ | | |
| | 3.1 ต่ำกว่า 5 ปี | 172 | 41.35 |
| | 3.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี | 74 | 17.79 |
| | 3.3 มากกว่า 10-15 ปี | 43 | 17.54 |
| | 3.4 มากกว่า 15 ปี | 97 | 23.32 |
| 4 | จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน | | |
| | 4.1 ต่ำกว่า 5 ปี | 264 | 63.46 |
| | 4.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี | 94 | 22.59 |
| | 4.3 มากกว่า 10-15 ปี | 30 | 7.21 |
| | 4.5 มากกว่า 15 ปี | 28 | 6.74 |
| 5 | จำแนกตามตำแหน่งงาน | | |
| | 5.1 ผู้บริหาร | 145 | 34.85 |
| | 5.2 ครู - อาจารย์ | 271 | 65.15 |
| | รวม | 416 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 434 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยเป็นจำนวน 416 คน ซึ่งต่อไปนี้จะถือเป็นจำนวนเต็ม ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่าง 177 คนคิดเป็นร้อยละ 42.55ของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพ 239 คน คิดเป็นร้อยละ 57.45 ในจำนวนดังกล่าวจำแนกเป็นผู้บริหารทั้งสิ้น 145คน คิดเป็นร้อยละ 34.85 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นครู-อาจารย์ รวม 271 คน คิดเป็นร้อยละ 65.15 ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 264 คน คิดเป็นร้อยละ 63.46 และส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งมีจำนวนมากถึง 172 คน คิดเป็นร้อยละ 41.35 และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีถึง 356 คน คิดเป็นร้อยละ 85.58

ตอนที่ 2 ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

| ที่ | คุณลักษณะ | คุณลักษณะที่เป็นจริง n = 416 | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ n = 416 | | | t |
|-----|-----------------------|---------------------------------|------|---------|-----------------------------------|------|-------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| 1 | ความรู้และประสบการณ์ | 3.61 | 0.75 | มาก | 4.47 | 0.59 | มาก | -18.23* |
| 2 | ความเป็นผู้นำ | 3.43 | 0.81 | ปานกลาง | 4.47 | 0.60 | มาก | -20.89* |
| 3 | การปฏิบัติงาน | 3.36 | 0.78 | ปานกลาง | 4.38 | 0.62 | มาก | -20.07* |
| 4 | จิตใจและอารมณ์ | 3.57 | 0.83 | มาก | 4.46 | 0.61 | มาก | -17.78* |
| 5 | สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | 3.56 | 0.82 | มาก | 4.46 | 0.64 | มาก | -16.79* |
| | รวม | 3.51 | 0.73 | มาก | 4.44 | 0.56 | มาก | -20.50* |

$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้านมีเพียง 2 ด้านเท่านั้น ที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.43$) และการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.36$) และมีความคิดเห็นในระดับมากคือด้านความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.61$) ด้านจิตใจและอารมณ์ ($\bar{X} = 3.57$) และด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์

โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ความคิดเห็น

อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.47$) และความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.47$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าเฉลี่ย พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาด้าน ความรู้และประสบการณ์

| ที่ | คุณลักษณะ ด้านความรู้และประสบการณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง n = 416 | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ n = 416 | | | t |
|-----|---|---------------------------------|---------------------------------------|---------|-----------------------------------|------|-----------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| | | 1 | มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป | 4.25 | 0.90 | มาก | 4.58 | |
| 2 | เคยเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าคณะวิชา | 4.07 | 1.04 | มาก | 4.50 | 0.72 | มากที่สุด | -6.90* |
| 3 | มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาอาชีวศึกษา | 3.69 | 0.94 | มาก | 4.43 | 0.73 | มาก | -12.56* |
| 4 | ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ | 3.62 | 1.29 | มาก | 4.33 | 0.93 | มาก | -9.07* |
| 5 | มีความสามารถกำหนดคนโยบายแผนงานได้ | 3.35 | 1.06 | ปานกลาง | 4.48 | 0.79 | มาก | -17.44* |
| 6 | มีความสามารถในการกำหนดขั้นตอนการวางแผนและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่ครู - อาจารย์ได้ | 3.37 | 1.05 | ปานกลาง | 4.49 | 0.76 | มาก | -17.55* |
| 7 | มีความสามารถในการใช้คนให้เหมาะสมกับงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร | 3.31 | 0.99 | ปานกลาง | 4.48 | 0.69 | มาก | -19.65* |
| 8 | มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ อย่างต่อเนื่อง | 3.33 | 0.95 | ปานกลาง | 4.41 | 0.74 | มาก | -18.23* |
| 9 | มีความรู้ในการวิเคราะห์งบประมาณ การใช้ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ | 3.26 | 1.02 | ปานกลาง | 4.43 | 0.75 | มาก | -18.71* |
| 10 | มีความรู้ด้านการติดตามผลการรายงานผลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.30 | 1.01 | ปานกลาง | 4.37 | 0.76 | มาก | -17.14* |
| 11 | มีความสามารถในการนำแผนไปกำหนดให้มีการนำไปปฏิบัติตามแผน | 3.38 | 1.00 | ปานกลาง | 4.43 | 0.72 | มาก | -17.22* |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ที่ | คุณลักษณะ ด้านความรู้และประสบการณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | t |
|-----|---|----------------------|------|---------|------------------------|------|-------|---------|
| | | n = 416 | | | n = 416 | | | |
| | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| 12 | มีความสามารถในการจัดทำแผนหลัก, แผนพัฒนา, แผนปฏิบัติการของ สถานศึกษา | 3.43 | 0.99 | ปานกลาง | 4.47 | 0.73 | มาก | -17.09* |
| | รวม | 3.61 | 0.75 | มาก | 4.47 | 0.59 | มาก | -18.23* |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ โดยภาพรวมแล้ว เห็นว่า มีคุณลักษณะที่เป็นจริง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.61$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.25$) เคยเป็นหัวหน้างานหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าคณะวิชา ($\bar{X} = 4.07$) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.69$) และเคยผ่านงานการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ มีความสามารถในการใช้คนให้เหมาะสมกับงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ($\bar{X} = 3.31$) มีความรู้ด้านการติดตามผลการรายงานผลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.30$) และมีความรู้ในการวิเคราะห์งบประมาณการใช้ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น คือ วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.58$) และเคยเป็นหัวหน้างานหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าคณะวิชา ($\bar{X} = 4.50$) นอกจากนั้นอยู่ในระดับมากทุก ข้อ

และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าเฉลี่ย โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นของผู้บริหารและความคิดเห็นของครู อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะ
ที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา
ด้านความเป็นผู้นำ

| ที่ | คุณลักษณะ ด้าน ความเป็นผู้นำ | คุณลักษณะที่เป็นจริง n = 416 | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ n = 416 | | | t |
|-----|--|---------------------------------|------|---------|-----------------------------------|------|-----------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| 1 | มีความคิดกว้างไกลและริเริ่ม สร้างสรรค์ | 3.36 | 0.99 | ปานกลาง | 4.52 | 0.67 | มากที่สุด | -19.60* |
| 2 | มีความเชื่อมั่นในตัวเอง | 3.61 | 0.92 | มาก | 4.39 | 0.68 | มาก | -14.01* |
| 3 | มีความกล้าในการตัดสินใจ ในเรื่องที่รับผิดชอบ | 3.41 | 1.04 | ปานกลาง | 4.48 | 0.69 | มาก | -17.49* |
| 4 | มีคุณธรรมสูง | 3.50 | 1.03 | มาก | 4.51 | 0.71 | มากที่สุด | -16.44* |
| 5 | มีความสามารถในการพูด ชี้แจง และแสดงเหตุผล จน ก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน | 3.26 | 0.96 | ปานกลาง | 4.48 | 0.68 | มาก | -21.01* |
| 6 | มีความสามารถในการจูงใจ ให้บุคคล ปฏิบัติตามได้ | 3.27 | 0.94 | ปานกลาง | 4.43 | 0.69 | มาก | -20.12* |
| 7 | มีความสามารถในการสร้าง ความร่วมมือและประสาน งานเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย | 3.38 | 0.96 | ปานกลาง | 4.48 | 0.71 | มาก | -18.54* |
| 8 | มีความใจกว้างและเป็น ประชาธิปไตย | 3.46 | 1.04 | ปานกลาง | 4.48 | 0.75 | มาก | -16.19* |
| 9 | มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำงาน นั้นให้สำเร็จตามที่มุ่งหมาย | 3.60 | 0.89 | มาก | 4.46 | 0.73 | มาก | -15.15* |
| 10 | ทำงานเป็นทีมและมอบหมาย งานให้ผู้ร่วมงานได้อย่าง เหมาะสม | 3.42 | 0.96 | ปานกลาง | 4.44 | 0.73 | มาก | -17.21* |
| | รวม | 3.43 | 0.81 | ปานกลาง | 4.47 | 0.60 | มาก | -20.89* |

$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างและ
วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วย
ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า มีคุณลักษณะที่
ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ($\bar{X} = 3.61$) มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำงานนั้นให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ($\bar{X} = 3.60$) และมีคุณธรรมสูง ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ คือ มีความคิดกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.36$) มีความสามารถในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 3.27$) และมีความสามารถในการพูดชี้แจงและแสดงเหตุผล จนก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.26$)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ มีความคิดกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.52$) และมีคุณภาพสูง ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนประเด็นอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ คือ ($\bar{X} = 4.44$) , ($\bar{X} = 4.43$) , ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริง กับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยวิธีการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยแล้ว โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกัน และในรายข้อที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ โดยเฉพาะ การมีความคิดกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งคุณลักษณะที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นของผู้บริหารและความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็น
จริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน
การปฏิบัติงาน

| ที่ | คุณลักษณะ ด้าน การปฏิบัติงาน | คุณลักษณะที่เป็นจริง n = 416 | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ n = 416 | | | t |
|-----|--|---------------------------------|------|---------|-----------------------------------|------|-----------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| 1 | มีความกระตือรือร้นในการ พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง | 3.57 | 0.92 | มาก | 4.45 | 0.68 | มาก | -15.51* |
| 2 | ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วม งาน | 3.45 | 1.01 | ปานกลาง | 4.50 | 0.71 | มากที่สุด | -17.17* |
| 3 | มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านธุรการ | 3.78 | 0.90 | มาก | 4.23 | 0.81 | มาก | -14.15* |
| 4 | มีความสามารถในการบริหารงาน งบประมาณเป็นอย่างดี | 3.35 | 0.94 | ปานกลาง | 4.43 | 0.74 | มาก | -18.34* |
| 5 | สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มา ใช้กับการวางแผนของสถานศึกษา | 3.14 | 0.98 | ปานกลาง | 4.24 | 0.78 | มาก | -17.79* |
| 6 | สามารถจัดทำแผนงาน / โครงการ ของสถานศึกษาได้ | 3.46 | 0.91 | ปานกลาง | 4.42 | 0.74 | มาก | -16.54* |
| 7 | สามารถจัดระบบข้อมูลและทำ สถิติไว้อย่างเหมาะสม | 3.25 | 0.97 | ปานกลาง | 4.32 | 0.77 | มาก | -17.47* |
| 8 | สามารถกำกับ , ติดตามประเมิน ผลปฏิบัติงานตามแผนงาน / โครงการ | 3.37 | 0.91 | ปานกลาง | 4.36 | 0.73 | มาก | -17.09* |
| 9 | สามารถนำเสนอแผนงาน / โครงการ รายงานผลการปฏิบัติ งานของสถานศึกษาได้ | 3.45 | 0.89 | ปานกลาง | 4.38 | 0.74 | มาก | -16.33* |
| 10 | สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นไปตามขั้นตอน | 3.43 | 0.96 | ปานกลาง | 4.42 | 0.71 | มาก | -16.98* |
| | รวม | 3.36 | 0.78 | ปานกลาง | 4.38 | 0.62 | มาก | -20.07* |

$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง และ
วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้
ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแล้วพบว่า มีคุณลักษณะที่
เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 3.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำกว่าเกณฑ์ใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับมาก 2 ข้อ คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการ ($\bar{X} = 3.78$) และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนประเด็นอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ มีความสามารถในการบริหารงานงบประมาณเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.35$) สามารถจัดระบบข้อมูลและทำสถิติไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.25$) และสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการวางแผนของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.14$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่ามีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนประเด็นอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อเป็นต้นว่ามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.45$) และสามารถในการบริหารงานงบประมาณเป็นอย่างดี ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการ ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวมแล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ที่คุณลักษณะที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและความคิดเห็นของ ครู อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน จิตใจและอารมณ์

| ที่ | คุณลักษณะ ด้าน จิตใจและอารมณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง n = 416 | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ n = 416 | | | t |
|-----|---|---------------------------------|------|-------|-----------------------------------|------|-------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| 1 | มีสุขภาพจิตดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส | 3.69 | 0.98 | มาก | 4.42 | 0.73 | มาก | -12.19* |
| 2 | มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว สามารถควบคุมอารมณ์ได้ | 3.51 | 0.98 | มาก | 4.44 | 0.69 | มาก | -15.63* |
| 3 | มีความเต็มใจที่จะเข้ามารับผิดชอบงานด้านวางแผนและพัฒนา | 3.65 | 0.92 | มาก | 4.44 | 0.71 | มาก | -13.90* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| ที่ | คุณลักษณะ ด้าน จิตใจและอารมณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง n = 416 | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ n = 416 | | | t |
|-----|-------------------------------------|---------------------------------|--|---------|-----------------------------------|------|-----------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| | | 4 | มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป | 3.64 | 0.99 | มาก | 4.50 | |
| 5 | มีเหตุมีผล ไม่ถือทิฐิ | 3.51 | 1.06 | มาก | 4.50 | 0.73 | มากที่สุด | -15.63* |
| 6 | มีความซื่อสัตย์ และยุติธรรม | 3.60 | 1.03 | มาก | 4.53 | 0.67 | มากที่สุด | -15.39* |
| 7 | มีความสุข เข้มแข็ง ในการแก้ปัญหา | 3.49 | 0.95 | ปานกลาง | 4.44 | 0.71 | มาก | -16.41* |
| 8 | มีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน | 3.36 | 0.98 | ปานกลาง | 4.42 | 0.72 | มาก | -17.62* |
| 9 | มีความอดทนไม่ย่อท้อ | 3.61 | 0.91 | มาก | 4.45 | 0.70 | มาก | -14.87* |
| 10 | มีวินัย ตรงต่อเวลา | 3.61 | 1.01 | มาก | 4.49 | 0.67 | มาก | -14.80* |
| | รวม | 3.57 | 0.83 | มาก | 4.46 | 0.61 | มาก | -17.78* |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์ โดยภาพรวมแล้วพบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก เกือบทุกข้อ เป็นต้นว่า มีสุขภาพจิตใจดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ($\bar{X} = 3.69$) มีความเต็มใจที่จะเข้ามารับผิดชอบงานด้านวางแผนและพัฒนา ($\bar{X} = 3.65$) และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป มีเพียง 2 ประเด็นเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความสุขุม เข้มแข็ง ในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.49$) และมีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.36$)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านจิตใจและอารมณ์ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม ($\bar{X} = 4.53$) มีเหตุมีผล ไม่ถือทิฐิ ($\bar{X} = 4.50$) และมีความจริงใจต่อ เพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 4.50$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ส่วนประเด็นอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับ

คุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและการดำเนินงาน
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านจิตใจและอารมณ์ แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและความคิดเห็นของครู อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและ พัฒนา ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์

| ที่ | คุณลักษณะ ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง n = 416 | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ n = 416 | | | t |
|-----|---|---------------------------------|---|---------|-----------------------------------|------|-------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| | | 1 | มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ | 3.67 | 0.95 | มาก | 4.46 | |
| 2 | มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | 3.61 | 0.91 | มาก | 4.44 | 0.72 | มาก | -14.52* |
| 3 | มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน | 3.53 | 0.97 | มาก | 4.45 | 0.70 | มาก | -15.46* |
| 4 | อุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม | 3.54 | 1.00 | มาก | 4.43 | 0.75 | มาก | -14.40* |
| 5 | มีความสามารถในการแก้ปัญหา การบริหารงาน | 3.42 | 0.95 | ปานกลาง | 4.44 | 0.76 | มาก | -16.89* |
| 6 | มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา | 3.47 | 0.97 | ปานกลาง | 4.35 | 0.78 | มาก | -14.36* |
| 7 | มีความโอปอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ | 3.60 | 0.97 | มาก | 4.43 | 0.74 | มาก | -13.85* |
| 8 | มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น | 3.68 | 0.89 | มาก | 4.34 | 0.77 | มาก | -11.33* |
| 9 | มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการประสานงาน | 3.47 | 0.95 | ปานกลาง | 4.41 | 0.74 | มาก | -15.75* |
| | รวม | 3.56 | 0.82 | มาก | 4.42 | 0.64 | มาก | -16.79* |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ใน วิทยาลัยสารพัดช่าง และ วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาก ($\bar{X} = 3.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมชนบทรอบ
 เนียมประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.68$) มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับ
 บุคคลอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.67$) และมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ๆ ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับ
 มาก ส่วนประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์
 ทั้งในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.47$) มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการประสานงาน
 ($\bar{X} = 3.47$) และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.42$)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ โดย
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ($\bar{X} = 4.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุก
 ข้อ โดยมีข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ($\bar{X} =$
 4.46) มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.45$) มีความสามารถในการ
 ทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.44$) และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.44$)

และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ โดยวิธีการทดสอบ
 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยภาพรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง
 กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษย
 สัมพันธ์ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบ
 เป็นรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ โดยเฉพาะอย่าง
 ยิ่งประเด็นที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงอยู่ระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะที่พึง
 ประสงค์อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

| ที่ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | ระดับความคิดเห็น | | | | | | t |
|-----|-----------------------|--------------------------|-------------------|---------|------------------------------|-------------------|---------|-------|
| | | ผู้บริหาร $n_1 = 145$ | | | ครู - อาจารย์ $n_2 = 271$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | ความรู้และประสบการณ์ | 3.62 | 0.69 | มาก | 3.56 | 0.78 | มาก | 0.87 |
| 2 | ความเป็นผู้นำ | 3.48 | 0.78 | ปานกลาง | 3.37 | 0.83 | ปานกลาง | 1.32 |
| 3 | การปฏิบัติงาน | 3.41 | 0.75 | ปานกลาง | 3.35 | 0.79 | ปานกลาง | 0.77 |
| 4 | จิตใจและอารมณ์ | 3.54 | 0.75 | มาก | 3.58 | 0.84 | มาก | -0.44 |
| 5 | สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | 3.53 | 0.75 | มาก | 3.54 | 0.84 | มาก | -0.14 |
| | รวม | 3.52 | 0.69 | มาก | 3.48 | 0.73 | ปานกลาง | 0.54 |

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันซึ่งทั้งผู้บริหาร เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.52$) ครู-อาจารย์เห็นว่ายู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.48$)

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์

| ที่ | ด้าน ความรู้และประสบการณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|--|-----------------------------------|------|---------|---------------------------------------|------|---------|-------|
| | | ผู้บริหาร n ₁ = 145 | | | ครู - อาจารย์ n ₂ = 271 | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. | ระดับ | |
| 1 | มีวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป | 4.33 | 0.86 | มาก | 4.18 | 0.90 | มาก | 1.66 |
| 2 | เคยเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าคณะวิชา | 4.15 | 1.07 | มาก | 3.96 | 1.01 | มาก | 1.74 |
| 3 | มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาอาชีวศึกษา | 3.62 | 0.84 | มาก | 3.67 | 1.00 | มาก | -0.47 |
| 4 | ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ | 3.68 | 1.28 | มาก | 3.48 | 1.29 | ปานกลาง | 1.53 |
| 5 | มีความสามารถกำหนดคนโยบายแผนงานได้ | 3.34 | 0.98 | ปานกลาง | 3.31 | 1.11 | ปานกลาง | 0.26 |
| 6 | มีความสามารถในการกำหนดขั้นตอนการวางแผนและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน แก่ครู - อาจารย์ได้ | 3.37 | 0.97 | ปานกลาง | 3.32 | 1.09 | ปานกลาง | 0.45 |
| 7 | มีความสามารถในการใช้คนให้เหมาะกับงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร | 3.31 | 0.93 | ปานกลาง | 3.27 | 1.01 | ปานกลาง | 0.34 |
| 8 | มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนือง | 3.30 | 0.91 | ปานกลาง | 3.32 | 0.97 | ปานกลาง | -0.22 |
| 9 | มีความรู้ในการวิเคราะห์งบประมาณ การใช้ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ | 3.21 | 0.99 | ปานกลาง | 3.26 | 1.04 | ปานกลาง | -0.46 |
| 10 | มีความรู้ด้านการติดตามผล การรายงานผลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.33 | 1.03 | ปานกลาง | 3.27 | 1.00 | ปานกลาง | 0.58 |
| 11 | มีความสามารถในการนำแผนไปกำหนดให้มีการนำไปปฏิบัติตามแผน | 3.42 | 1.03 | ปานกลาง | 3.35 | 0.98 | ปานกลาง | 0.60 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| ที่ | ด้าน ความรู้และประสบการณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|--|--------------------------|------|---------|------------------------------|------|---------|------|
| | | ผู้บริหาร $n_1 = 145$ | | | ครู - อาจารย์ $n_2 = 271$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. | ระดับ | |
| 12 | มีความสามารถในการจัดทำแผนหลัก, แผน พัฒนา , แผนปฏิบัติการของสถานศึกษา | 3.43 | 0.96 | ปานกลาง | 3.40 | 1.02 | ปานกลาง | 0.28 |
| | รวม | 3.62 | 0.69 | มาก | 3.56 | 0.78 | มาก | 0.87 |

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งผู้บริหาร ($\bar{X}_1 = 3.62$) และครูอาจารย์ ($\bar{X}_2 = 3.56$) เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารกับ ครูอาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อถึงแม้จะมีบางประเด็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยแตกต่างกันก็ตาม ซึ่งผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ใกล้เคียงสอดคล้องกันในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคือ มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X}_1=4.33$, $\bar{X}_2=4.18$) เคยเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าคณะ ($\bar{X}_1=4.15$, $\bar{X}_2=3.96$) มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาอาชีวศึกษา ($\bar{X}_1=3.62$, $\bar{X}_2=3.67$) และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคือ มีความสามารถในการใช้คนให้เหมาะกับงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ($\bar{X}_1=3.31$, $\bar{X}_2=3.27$) มีความรู้ในการวิเคราะห์งบประมาณ การใช้ข้อมูลการใช้ระบบสารสนเทศ ($\bar{X}_1=3.21$, $\bar{X}_2=3.26$) มีความรู้ด้านการติดตามผล การรายงานผลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}_1=3.33$, $\bar{X}_2=3.27$) (แต่ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยแล้วไม่แตกต่างซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้)

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาด้าน ความเป็นผู้นำ

| ที่ | ด้าน ความเป็นผู้นำ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|--|--------------------------|-------------------|---------|------------------------------|-------------------|---------|------|
| | | ผู้บริหาร $n_1 = 145$ | | | ครู - อาจารย์ $n_2 = 271$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีความคิดกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.37 | 0.88 | ปานกลาง | 3.33 | 1.03 | ปานกลาง | 0.38 |
| 2 | มีความเชื่อมั่นในตัวเอง | 3.60 | 0.90 | มาก | 3.57 | 0.94 | มาก | 0.33 |
| 3 | มีความกล้าในการตัดสินใจในเรื่องที่รับผิดชอบ | 3.40 | 1.04 | ปานกลาง | 3.35 | 1.03 | ปานกลาง | 0.46 |
| 4 | มีคุณธรรมสูง | 3.53 | 0.95 | มาก | 3.47 | 1.04 | ปานกลาง | 0.64 |
| 5 | มีความสามารถในการพูด ชี้แจงและแสดงเหตุผล จนก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน | 3.28 | 0.91 | ปานกลาง | 3.22 | 0.99 | ปานกลาง | 0.59 |
| 6 | มีความสามารถในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ | 3.37 | 0.86 | ปานกลาง | 3.19 | 0.98 | ปานกลาง | 1.93 |
| 7 | มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือและประสานงานเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย | 3.46 | 0.92 | ปานกลาง | 3.30 | 0.97 | ปานกลาง | 1.68 |
| 8 | มีความใจกว้างและเป็นประชาธิปไตย | 3.57 | 1.00 | มาก | 3.37 | 1.05 | ปานกลาง | 1.93 |
| 9 | มีความมุ่งหมายที่จะกระทำ งานนั้นให้สำเร็จตามที่มุ่งหมาย | 3.67 | 0.84 | มาก | 3.56 | 0.92 | มาก | 1.24 |
| 10 | ทำงานเป็นทีมและมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม | 3.51 | 0.99 | มาก | 3.32 | 0.95 | ปานกลาง | 1.91 |
| | รวม | 3.48 | 0.78 | ปานกลาง | 3.37 | 0.83 | ปานกลาง | 1.32 |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบ โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร กับ ครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทั้งผู้บริหาร ($\bar{X}_1 = 3.48$) และครูอาจารย์ ($\bar{X}_2 = 3.37$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบ ความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อแม้จะมีบางประเด็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องใกล้เคียงกันในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย คือ มีความมุ่งหมายที่จะกระทำงานนั้นให้สำเร็จตามที่มุ่งหมาย ($\bar{X}_1=3.67$, $\bar{X}_2=3.56$) มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ($\bar{X}_1=3.60$, $\bar{X}_2=3.57$) และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง คือ มีความสามารถในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ ($\bar{X}_1=3.37$, $\bar{X}_2=3.19$) แต่เมื่อพิจารณาจากการทดสอบค่าเฉลี่ยในรายข้อแล้วไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน การปฏิบัติงาน

| ที่ | ด้าน การปฏิบัติงาน | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|---|--------------------------|-------------------|---------|------------------------------|-------------------|---------|-------|
| | | ผู้บริหาร $n_1 = 145$ | | | ครู - อาจารย์ $n_2 = 271$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง | 3.60 | 0.86 | มาก | 3.54 | 0.96 | มาก | 0.65 |
| 2 | ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน | 3.57 | 0.95 | มาก | 3.40 | 1.04 | ปานกลาง | 1.64 |
| 3 | มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการ | 3.41 | 0.87 | ปานกลาง | 3.33 | 0.92 | ปานกลาง | 0.81 |
| 4 | มีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี | 3.43 | 0.86 | ปานกลาง | 3.26 | 0.97 | ปานกลาง | 1.78 |
| 5 | สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้กับการวางแผนของสถานศึกษา | 3.08 | 0.93 | ปานกลาง | 3.15 | 0.99 | ปานกลาง | -0.74 |
| 6 | สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการของสถานศึกษาได้ | 3.52 | 0.87 | มาก | 3.40 | 0.92 | ปานกลาง | 1.33 |
| 7 | สามารถจัดระบบข้อมูลและสถิติไว้อย่างเหมาะสม | 3.22 | 0.97 | ปานกลาง | 3.23 | 0.96 | ปานกลาง | -0.09 |
| 8 | สามารถกำกับ,ติดตามประเมินผลปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ | 3.37 | 0.92 | ปานกลาง | 3.35 | 0.89 | ปานกลาง | 0.23 |

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| ที่ | ด้าน การปฏิบัติงาน | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|---|--------------------------|-------------------|---------|------------------------------|-------------------|---------|------|
| | | ผู้บริหาร $n_1 = 145$ | | | ครู - อาจารย์ $n_2 = 271$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 9 | สามารถนำเสนอแผนงาน/โครงการ รายงานผลการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา | 3.46 | 0.88 | ปานกลาง | 3.43 | 0.88 | ปานกลาง | 0.41 |
| 10 | สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอน | 3.44 | 0.93 | ปานกลาง | 3.39 | 0.97 | ปานกลาง | 0.44 |
| | รวม | 3.41 | 0.75 | ปานกลาง | 3.35 | 0.79 | ปานกลาง | 0.77 |

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์ เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันโดยมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง ทั้งผู้บริหาร ($\bar{X}_1 = 3.41$) และครูอาจารย์ ($\bar{X}_2 = 3.35$)

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร กับ ครูอาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ทุกข้อแม้จะมีบางประเด็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาสอดคล้องกัน ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคือ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X}_1 = 3.60$, $\bar{X}_2 = 3.54$) และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการ ($\bar{X}_1 = 3.41$, $\bar{X}_2 = 3.33$) สามารถจัดระบบข้อมูลและสถิติได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}_1 = 3.22$, $\bar{X}_2 = 3.23$) สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้กับการวางแผนของสถานศึกษาได้ ($\bar{X}_1 = 3.08$, $\bar{X}_2 = 3.15$) ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจากผลการทดสอบค่าเฉลี่ยแล้วไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและ พัฒนาด้าน จิตใจและอารมณ์

| ที่ | ด้าน จิตใจและอารมณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|---|--------------------------|-------------------|-------------|------------------------------|-------------------|-------------|-------|
| | | ผู้บริหาร $n_1 = 145$ | | | ครู - อาจารย์ $n_2 = 271$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีสุขภาพจิตใจดี ร่าเริง ชี้มน้อย แจ่มใส | 3.70 | 0.89 | มาก | 3.72 | 1.00 | มาก | -0.21 |
| 2 | มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว สามารถควบคุมอารมณ์ได้ | 3.50 | 0.92 | มาก | 3.52 | 0.98 | มาก | -0.25 |
| 3 | มีความเต็มใจที่จะเข้ามารับผิดชอบงานด้านวางแผนและพัฒนา | 3.69 | 0.84 | มาก | 3.61 | 0.94 | มาก | 0.85 |
| 4 | มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจน บุคคลทั่วไป | 3.67 | 0.87 | มาก | 3.64 | 1.04 | มาก | 0.35 |
| 5 | มีเหตุผล ไม่ถือทิฐิ | 3.48 | 0.95 | ปาน กลาง | 3.52 | 1.09 | มาก | -0.40 |
| 6 | มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม | 3.57 | 0.97 | มาก | 3.61 | 1.04 | มาก | -0.43 |
| 7 | มีความสุข ยึดมั่น ในการแก้ไข ปัญหา | 3.39 | 0.88 | ปาน กลาง | 3.53 | 0.96 | มาก | -1.55 |
| 8 | มีความสามารถในการจูงใจ เพื่อนร่วมงาน | 3.37 | 0.93 | ปาน กลาง | 3.36 | 1.01 | ปาน กลาง | 0.11 |
| 9 | มีความอดทน ไม่ย่อท้อ | 3.53 | 0.85 | มาก | 3.64 | 0.92 | มาก | -1.19 |
| 10 | มีวินัยตรงต่อเวลา | 3.51 | 1.00 | มาก | 3.60 | 1.02 | มาก | -0.91 |
| | รวม | 3.54 | 0.75 | มาก | 3.58 | 0.84 | มาก | -0.44 |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบ โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์ ไม่แตกต่างกันโดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งผู้บริหาร ($\bar{X}_1 = 3.54$) และครูอาจารย์ ($\bar{X}_2 = 3.58$)

เมื่อพิจารณา ผลการทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์ มีความแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ แม้จะมีบางเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่นับผูกขาดเห็น ไปยังประโยชน์ทางการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาสอดคล้องกันในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคือ มีสุขภาพจิตใจดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ($\bar{X}_1=3.70$, $\bar{X}_2=3.72$) มีความเต็มใจที่จะเข้ามารับผิดชอบงานด้านวางแผนและพัฒนา ($\bar{X}_1=3.69$, $\bar{X}_2=3.61$) มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป ($\bar{X}_1=3.67$, $\bar{X}_2=3.64$) และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}_1=3.37$, $\bar{X}_2=3.36$) แต่เมื่อพิจารณาจากผลการทดสอบค่าเฉลี่ยแล้วไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์

| ที่ | ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|--|--------------------------|-------------------|---------|------------------------------|-------------------|---------|-------|
| | | ผู้บริหาร $n_1 = 145$ | | | ครู - อาจารย์ $n_2 = 271$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.68 | 0.89 | มาก | 3.66 | 0.99 | มาก | 0.27 |
| 2 | มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | 3.63 | 0.89 | มาก | 3.59 | 0.92 | มาก | 0.43 |
| 3 | มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน | 3.51 | 0.90 | มาก | 3.53 | 0.98 | มาก | -0.26 |
| 4 | อุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม | 3.50 | 0.98 | มาก | 3.51 | 1.00 | มาก | -0.09 |
| 5 | มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน | 3.42 | 0.94 | ปานกลาง | 3.39 | 0.94 | ปานกลาง | 0.37 |
| 6 | มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา | 3.44 | 0.90 | ปานกลาง | 3.43 | 1.00 | ปานกลาง | 0.02 |
| 7 | มีความโอปอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ | 3.53 | 0.85 | มาก | 3.60 | 1.01 | มาก | -0.83 |
| 8 | มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนท้องถิ่น | 3.63 | 0.86 | มาก | 3.72 | 0.90 | มาก | -0.98 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

| ที่ | ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|---|--------------------------|-------------------|-------------|------------------------------|-------------------|-------------|-------|
| | | ผู้บริหาร $n_1 = 145$ | | | ครู - อาจารย์ $n_2 = 271$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 9 | มีความสามารถในการสร้างเครือข่าย การประสานงาน | 3.45 | 0.89 | ปาน กลาง | 3.45 | 0.98 | ปาน กลาง | -0.03 |
| | รวม | 3.53 | 0.75 | มาก | 3.54 | 0.84 | มาก | -0.14 |

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร กับครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันโดยมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งผู้บริหาร ($\bar{X}_1 = 3.53$) และครูอาจารย์ ($\bar{X}_2 = 3.54$)

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความสามารถในการสร้างความมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}_1 = 3.68$, $\bar{X}_2 = 3.66$) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X}_1 = 3.63$, $\bar{X}_2 = 3.59$) และมีเพียง 3 ประเด็นเท่านั้น ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการประสานงาน ($\bar{X}_1 = 3.45$, $\bar{X}_2 = 3.45$) มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}_1 = 3.44$, $\bar{X}_2 = 3.43$) และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ($\bar{X}_1 = 3.42$, $\bar{X}_2 = 3.39$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับผู้บริหารและครู-อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

| ที่ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | ระดับความคิดเห็น | | | | | | t |
|-----|-----------------------|---|-------------------|---------|---|-------------------|---------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | ความรู้และประสบการณ์ | 3.45 | 0.72 | ปานกลาง | 3.68 | 0.76 | มาก | -3.19* |
| 2 | ความเป็นผู้นำ | 3.33 | 0.73 | ปานกลาง | 3.46 | 0.87 | ปานกลาง | -1.74 |
| 3 | การปฏิบัติงาน | 3.29 | 0.74 | ปานกลาง | 3.43 | 0.80 | ปานกลาง | -1.90 |
| 4 | จิตใจและอารมณ์ | 3.53 | 0.76 | มาก | 3.59 | 0.85 | มาก | -0.39 |
| 5 | สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | 3.49 | 0.73 | ปานกลาง | 3.57 | 0.86 | มาก | -1.07 |
| | รวม | 3.42 | 0.66 | ปานกลาง | 3.55 | 0.76 | มาก | -1.93 |

≤ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์
วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัย
การอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผน
และพัฒนาคำน ความรู้และประสบการณ์

| ที่ | ด้าน ความรู้และประสบการณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|--|---|-------------------|---------|---|-------------------|---------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป | 4.06 | 0.93 | มาก | 4.37 | 0.84 | มาก | -3.56* |
| 2 | เคยเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก, หัวหน้าคณะวิชา | 3.92 | 0.98 | มาก | 4.10 | 1.07 | มาก | -1.85 |
| 3 | มีความรู้, เข้าใจในปรัชญาอาชีพศึกษา | 3.51 | 0.89 | มาก | 3.76 | 0.97 | มาก | -2.68* |
| 4 | ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ | 3.24 | 1.28 | ปานกลาง | 3.78 | 1.24 | มาก | -4.27* |
| 5 | มีความสามารถกำหนดนโยบาย, แผนงานได้ | 3.23 | 1.04 | ปานกลาง | 3.39 | 1.08 | ปานกลาง | -1.48 |
| 6 | มีความสามารถในการกำหนดขั้นตอนการวางแผนและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ ได้ | 3.26 | 1.00 | ปานกลาง | 3.39 | 1.09 | ปานกลาง | -1.28 |
| 7 | สามารถในการใช้คนให้เหมาะกับงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร | 3.23 | 0.95 | ปานกลาง | 3.33 | 1.01 | ปานกลาง | -1.02 |
| 8 | มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ อย่างต่อเนื่อง | 3.15 | 0.91 | ปานกลาง | 3.43 | 0.96 | ปานกลาง | -3.09* |
| 9 | มีความรู้ในการวิเคราะห์งบประมาณการใช้ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ | 3.12 | 0.99 | ปานกลาง | 3.33 | 1.04 | ปานกลาง | -2.09* |
| 10 | มีความรู้ด้านการติดตามผล การรายงานผลและการประเมินผล การปฏิบัติงาน | 3.22 | 0.95 | ปานกลาง | 3.35 | 1.05 | ปานกลาง | -1.37 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

| ที่ | ด้าน ความรู้และประสบการณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|--|---|-------------------|---------|---|-------------------|---------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 11 | สามารถนำแผนไปกำหนด, ปฏิบัติตามแผน | 3.29 | 0.92 | ปานกลาง | 3.43 | 1.05 | ปานกลาง | -1.44 |
| 12 | มีความสามารถในการจัดทำแผน หลัก,แผนพัฒนา,แผนปฏิบัติการ ของสถานศึกษา | 3.30 | 0.93 | ปานกลาง | 3.49 | 1.04 | ปานกลาง | -1.94 |
| | รวม | 3.45 | 0.72 | ปานกลาง | 3.68 | 0.76 | มาก | -3.19* |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ แตกต่างกันโดยผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.45$) ส่วนผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_2 = 3.68$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 5 ประเด็น คือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาอาชีวศึกษา ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และมีความรู้ในการวิเคราะห์งบประมาณการใช้ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ ซึ่งความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง ในทุกประเด็น

ส่วนประเด็นอื่น ๆ นั้น พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาระดับค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย การอาชีพเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน และพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ

| ที่ | ด้าน ความเป็นผู้นำ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|--|---|-------------------|---------|---|-------------------|---------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีความคิดกว้างไกลและริเริ่ม สร้างสรรค์ | 3.23 | 0.92 | ปานกลาง | 3.43 | 1.01 | ปานกลาง | -2.00* |
| 2 | มีความเชื่อมั่นในตัวเอง | 3.44 | 0.91 | ปานกลาง | 3.69 | 0.92 | ปานกลาง | -2.78* |
| 3 | มีความกล้าในการตัดสินใจในเรื่องที่ รับผิดชอบ | 3.23 | 0.97 | ปานกลาง | 3.46 | 1.07 | ปานกลาง | -2.22* |
| 4 | มีคุณธรรมสูง | 3.38 | 0.92 | ปานกลาง | 3.57 | 1.07 | ปานกลาง | -1.97* |
| 5 | มีความสามารถในการพูด ชี้แจง และ แสดงเหตุผล จนก่อให้เกิดศรัทธาแก่ ผู้ร่วมงาน | 3.18 | 0.89 | ปานกลาง | 3.29 | 1.02 | ปานกลาง | -1.19 |
| 6 | มีความสามารถในการจูงใจให้บุคคล ปฏิบัติตามได้ | 3.19 | 0.87 | ปานกลาง | 3.29 | 1.00 | ปานกลาง | -1.07 |
| 7 | มีความสามารถในการสร้างความร่วม มือและประสานงานเพื่อปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมาย | 3.31 | 0.85 | ปานกลาง | 3.39 | 1.02 | ปานกลาง | -0.88 |
| 8 | มีความใจกว้างและเป็นประชาธิปไตย | 3.42 | 0.93 | ปานกลาง | 3.46 | 1.11 | ปานกลาง | -0.31 |
| 9 | มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำงานนั้นให้ สำเร็จตามที่มุ่งหมาย | 3.54 | 0.86 | มาก | 3.64 | 0.91 | มาก | -1.10 |
| 10 | ทำงานเป็นทีมและมอบหมายงานให้ผู้ ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม | 3.34 | 0.88 | ปานกลาง | 3.42 | 1.03 | ปานกลาง | -0.87 |
| | รวม | 3.33 | 0.73 | ปานกลาง | 3.46 | 0.87 | ปานกลาง | -1.74 |

$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าจากการเปรียบเทียบ โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ ไม่แตกต่างกันโดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้งผู้บริหารและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง ($\bar{X}_1 = 3.33$) และผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ ($\bar{X}_2 = 3.46$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 4 ประเด็น คือ มีความคิดกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความกล้าในการตัดสินใจในเรื่องที่รับผิดชอบและมีคุณธรรมสูง ซึ่งความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่างในทุกประเด็น

ส่วนประเด็นอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาระดับของค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่มอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ มีเพียง 1 ข้อเท่านั้นที่มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำงานนั้นให้สำเร็จตามที่มุ่งหมาย ($\bar{X}_1 = 3.54$, $\bar{X}_2 = 3.64$)

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน

| ที่ | ด้าน การปฏิบัติงาน | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|---|---|-------------------|---------|---|-------------------|---------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง | 3.43 | 0.95 | ปานกลาง | 3.66 | 0.91 | มาก | -2.50* |
| 2 | ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน | 3.49 | 1.02 | ปานกลาง | 3.43 | 1.01 | ปานกลาง | 0.57 |
| 3 | มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการ | 3.29 | 0.90 | ปานกลาง | 3.41 | 0.91 | ปานกลาง | -1.27 |
| 4 | มีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี | 3.20 | 0.93 | ปานกลาง | 3.41 | 0.93 | ปานกลาง | -2.22* |
| 5 | สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้กับการวางแผนของสถานศึกษา | 3.10 | 0.86 | ปานกลาง | 3.14 | 1.04 | ปานกลาง | -0.42 |
| 6 | สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการของสถานศึกษาได้ | 3.32 | 0.86 | ปานกลาง | 3.53 | 0.93 | มาก | -2.27* |
| 7 | สามารถจัดระบบข้อมูลและสถิติไว้อย่างเหมาะสม | 3.15 | 0.90 | ปานกลาง | 3.29 | 1.00 | ปานกลาง | -1.49 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

| ที่ | ด้าน การปฏิบัติงาน | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|---|---|-------------------|---------|---|-------------------|---------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 8 | สามารถกำกับ,ติดตามประเมินผล ปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ | 3.25 | 0.85 | ปานกลาง | 3.44 | 0.93 | ปานกลาง | -2.06* |
| 9 | สามารถนำเสนอแผนงาน/โครง การ รายงานผลการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาได้ | 3.32 | 0.84 | ปานกลาง | 3.53 | 0.90 | ปานกลาง | -2.33* |
| 10 | สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นไปตามขั้นตอน | 3.30 | 0.90 | ปานกลาง | 3.49 | 0.99 | ปานกลาง | -1.99* |
| | รวม | 3.29 | 0.74 | ปานกลาง | 3.43 | 0.80 | ปานกลาง | -1.90 |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง ($\bar{X}_1 = 3.29$) และผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ ($\bar{X}_2 = 3.43$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึง 6 ประเด็น คือ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี สามารถจัดทำแผน/โครงการของสถานศึกษาได้ สามารถกำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ สามารถนำเสนอแผนงาน/โครงการ รายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้ สามารถทำงานได้เป็นอย่างดีเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ สูงกว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง ทุกประเด็น

ส่วนประเด็นอื่น ๆ นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 กลุ่ม ในทุกประเด็น

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ วิทยาลัย
 สारพัตช่วง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ
 เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา
 ด้านจิตใจและอารมณ์

| ที่ | ด้าน จิตใจและอารมณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|--|---|-------------------|---------|---|-------------------|---------|-------|
| | | วิทยาลัยสารพัตช่วง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีความสุขจิตใจดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส | 3.68 | 0.90 | มาก | 3.73 | 1.01 | มาก | -0.50 |
| 2 | มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว สามารถควบคุมอารมณ์ได้ | 3.51 | 0.88 | มาก | 3.51 | 1.01 | มาก | 0.01 |
| 3 | มีความเต็มใจที่จะเข้ามารับผิดชอบงานด้านวางแผนและพัฒนา | 3.57 | 0.87 | มาก | 3.69 | 0.93 | มาก | -1.37 |
| 4 | มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานนักเรียนนักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป | 3.63 | 0.96 | มาก | 3.66 | 0.99 | มาก | -0.38 |
| 5 | มีเหตุมีผล ไม่ถือทิฐิ | 3.48 | 1.02 | ปานกลาง | 3.53 | 1.07 | มาก | -0.49 |
| 6 | มีความซื่อสัตย์ และยุติธรรม | 3.54 | 0.94 | มาก | 3.64 | 1.06 | มาก | -0.93 |
| 7 | มีความสุขุมเยือกเย็น ในการแก้ไขปัญหา | 3.47 | 0.89 | ปานกลาง | 3.49 | 0.97 | ปานกลาง | -0.25 |
| 8 | มีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน | 3.38 | 0.92 | ปานกลาง | 3.34 | 1.02 | ปานกลาง | 0.44 |
| 9 | มีความอดทนไม่ย่อท้อ | 3.54 | 0.90 | มาก | 3.65 | 0.89 | มาก | -1.28 |
| 10 | มีวินัย ตรงต่อเวลา | 3.46 | 0.97 | ปานกลาง | 3.65 | 1.04 | มาก | -1.90 |
| | รวม | 3.53 | 0.76 | มาก | 3.59 | 0.85 | มาก | -0.79 |

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัตช่วง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์ ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ ($\bar{X}_2 = 3.59$) และผู้บริหารและครู-อาจารย์ของวิทยาลัยสารพัตช่วง ($\bar{X}_1 = 3.53$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ แสดงว่าความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันในทุกประเด็น ถึงแม้ว่าจะมีบางประเด็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่างกันก็ตาม ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย คือ มีสุขภาพจิตใจดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ($\bar{X}_1=3.68, \bar{X}_2=3.73$) มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียนนักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป ($\bar{X}_1=3.63, \bar{X}_2=3.66$) มีความเต็มใจที่จะเข้ามารับผิดชอบงานด้านวางแผนและพัฒนา ($\bar{X}_1=3.57, \bar{X}_2=3.69$) และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลางอยู่ 2 ประเด็นคือ มีความสุขุมเยือกเย็น ในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X}_1=3.47, \bar{X}_2=3.49$) มีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}_1=3.38, \bar{X}_2=3.34$) แต่ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์

| ที่ | ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|---|---|-------------------|---------|---|-------------------|---------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 3.65 | 0.91 | มาก | 3.68 | 0.99 | มาก | -0.33 |
| 2 | มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | 3.59 | 0.85 | มาก | 3.61 | 0.95 | มาก | -0.18 |
| 3 | มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน | 3.53 | 0.85 | มาก | 3.51 | 1.02 | มาก | 0.19 |
| 4 | อุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม | 3.41 | 0.92 | ปานกลาง | 3.58 | 1.04 | มาก | -1.75 |
| 5 | มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน | 3.36 | 0.87 | ปานกลาง | 3.43 | 0.99 | ปานกลาง | -0.80 |
| 6 | มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา | 3.39 | 0.89 | ปานกลาง | 3.47 | 1.02 | ปานกลาง | -0.82 |
| 7 | มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ | 3.49 | 0.91 | ปานกลาง | 3.64 | 0.99 | มาก | -1.67 |
| 8 | มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น | 3.58 | 0.80 | มาก | 3.76 | 0.94 | มาก | -2.07* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

| ที่ | ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | | t |
|-----|---|---|-------------------|---------|---|-------------------|---------|-------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 9 | มีความสามารถในการสร้างเครือข่าย การประสานงาน | 3.41 | 0.87 | ปานกลาง | 3.48 | 1.00 | ปานกลาง | -0.73 |
| | รวม | 3.49 | 0.73 | ปานกลาง | 3.57 | 0.86 | มาก | -1.07 |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าเมื่อพิจารณาระดับค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม จะมีระดับค่าเฉลี่ยแตกต่างกันก็ตาม โดยผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.49$) ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_2 = 3.57$) แต่จากผลการเปรียบเทียบแล้วพบว่า ไม่แตกต่างซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า มีประเด็นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ประเด็น คือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น โดยกลุ่มวิทยาลัยการอาชีพมีระดับความคิดเห็นสูงกว่า กลุ่มวิทยาลัยสารพัดช่าง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}_1 = 3.58, \bar{X}_2 = 3.76$)

ส่วนประเด็นอื่น ๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แม้ว่า จะมีบางประเด็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่างกันก็ตาม คือ อุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X}_1 = 3.41, \bar{X}_2 = 3.58$) และ มีความโอปอฮอมารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แต่มีประเด็นที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมาก คือ มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}_1 = 3.65, \bar{X}_2 = 3.68$) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X}_1 = 3.59, \bar{X}_2 = 3.61$) มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}_1 = 3.53, \bar{X}_2 = 3.51$) และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง คือ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ($\bar{X}_1 = 3.36, \bar{X}_2 = 3.43$) มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}_1 = 3.39, \bar{X}_2 = 3.47$) แต่จากผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแล้ว ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่างกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

| ที่ | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | ระดับความคิดเห็น | | | | | | t |
|-----|------------------------|---|-------------------|-------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | ความรู้และประสบการณ์ | 4.27 | 0.65 | มาก | 4.57 | 0.53 | มากที่สุด | -5.19* |
| 2 | ความเป็นผู้นำ | 4.26 | 0.70 | มาก | 4.57 | 0.52 | มากที่สุด | -5.09* |
| 3 | การปฏิบัติงาน | 4.20 | 0.71 | มาก | 4.46 | 0.56 | มาก | -4.07* |
| 4 | จิตใจและอารมณ์ | 4.31 | 0.67 | มาก | 4.55 | 0.55 | มากที่สุด | -4.00* |
| 5 | สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | 4.25 | 0.71 | มาก | 4.51 | 0.57 | มากที่สุด | -4.08* |
| | รวม | 4.26 | 0.63 | มาก | 4.53 | 0.50 | มากที่สุด | -4.92* |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยภาพรวมแล้ว แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์
วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์
วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
ฝ่ายวางแผนและพัฒนาด้าน ความรู้และประสบการณ์

| ที่ | ด้าน ความรู้และประสบการณ์ | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | | t |
|-----|--|---|-------------------|-------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีไป | 4.40 | 0.73 | มาก | 4.66 | 0.60 | มากที่สุด | -3.93* |
| 2 | เคยเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าคณะวิชา | 4.33 | 0.75 | มาก | 4.59 | 0.70 | มากที่สุด | -3.63* |
| 3 | มีความรู้,เข้าใจในปรัชญาอาชีวศึกษา | 4.28 | 0.76 | มาก | 4.52 | 0.69 | มากที่สุด | -3.26* |
| 4 | ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร ระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ | 4.06 | 0.97 | มาก | 4.47 | 0.86 | มาก | -4.52* |
| 5 | มีความสามารถกำหนดนโยบาย,แผน งาน | 4.27 | 0.85 | มาก | 4.59 | 0.73 | มากที่สุด | -4.12* |
| 6 | มีความสามารถในการกำหนดชั้น ตอนการวางแผนและให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงาน แก่ครู-อาจารย์ ได้ | 4.28 | 0.85 | มาก | 4.60 | 0.67 | มากที่สุด | -4.32* |
| 7 | สามารถในการใช้คนให้เหมาะกับ งานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร | 4.35 | 0.75 | มาก | 4.55 | 0.66 | มากที่สุด | -2.89* |
| 8 | มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการ ศึกษาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ อย่างต่อเนื่อง | 4.19 | 0.81 | มาก | 4.54 | 0.67 | มากที่สุด | -4.71* |
| 9 | มีความรู้ในการวิเคราะห์ งบประมาณ การใช้ข้อมูล การใช้ระบบสาร สนเทศ | 4.25 | 0.83 | มาก | 4.52 | 0.69 | มากที่สุด | -3.65* |
| 10 | มีความรู้ด้านการติดตามผล การราย งานผลและการประเมินผลการปฏิบัติ งาน | 4.24 | 0.80 | มาก | 4.42 | 0.74 | มาก | -2.33* |
| 11 | นำแผนไปกำหนดและปฏิบัติตาม แผนได้ | 4.19 | 0.83 | มาก | 4.57 | 0.62 | มากที่สุด | -5.35* |

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

| ที่ | ด้าน ความรู้และประสบการณ์ | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | | t |
|-----|--|---|-------------------|-------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 12 | สามารถในการจัดทำแผนหลักแผนพัฒนาแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา | 4.24 | 0.83 | มาก | 4.60 | 0.63 | มากที่สุด | -4.95* |
| | รวม | 4.27 | 0.65 | มาก | 4.57 | 0.53 | มากที่สุด | -5.19* |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 4.27$) ส่วนผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}_2 = 4.57$)

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มวิทยาลัยการสารพัดช่างอยู่ในระดับมาก ส่วน กลุ่มวิทยาลัยการอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ในเกือบทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ วิทยาลัย
 สारพัคช่วง กับ ความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ
 เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา
 ด้านความเป็นผู้นำ

| ที่ | ด้าน ความเป็นผู้นำ | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | | t |
|-----|--|--|-------------------|-------|--|-------------------|-----------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัคช่วง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ n ₁ = 177 | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ n ₂ = 239 | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีความคิดกว้างไกลและริเริ่ม สร้างสรรค์ | 4.36 | 0.77 | มาก | 4.60 | 0.61 | มากที่สุด | -3.55* |
| 2 | มีความเชื่อมั่นในตัวเอง | 4.22 | 0.78 | มาก | 4.48 | 0.60 | มาก | -3.88* |
| 3 | มีความกล้าในการตัดสินใจในเรื่องที่ รับผิดชอบ | 4.25 | 0.78 | มาก | 4.60 | 0.62 | มากที่สุด | -5.18* |
| 4 | มีคุณธรรมสูง | 4.26 | 0.81 | มาก | 4.65 | 0.62 | มากที่สุด | -5.47* |
| 5 | มีความสามารถในการพูด ชี้แจง และ แสดงเหตุผล จนก่อให้เกิดศรัทธาแก่ ผู้ร่วมงาน | 4.25 | 0.76 | มาก | 4.58 | 0.62 | มากที่สุด | -4.84* |
| 6 | มีความสามารถในการจูงใจให้บุคคล ปฏิบัติตามได้ | 4.24 | 0.73 | มาก | 4.51 | 0.67 | มากที่สุด | -3.98* |
| 7 | มีความสามารถในการสร้างความ ร่วมมือและประสานงานเพื่อปฏิบัติ งานให้บรรลุเป้าหมาย | 4.28 | 0.84 | มาก | 4.56 | 0.63 | มากที่สุด | -3.84* |
| 8 | มีความใจกว้างและเป็น ประชาธิปไตย | 4.25 | 0.87 | มาก | 4.60 | 0.65 | มากที่สุด | -4.64* |
| 9 | มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำงานนั้นให้ สำเร็จตามที่มุ่งหมาย | 4.28 | 0.82 | มาก | 4.56 | 0.65 | มากที่สุด | -3.53* |
| 10 | ทำงานเป็นทีมและมอบหมายงานให้ ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม | 4.23 | 0.82 | มาก | 4.55 | 0.65 | มากที่สุด | -4.39* |
| | รวม | 4.26 | 0.70 | มาก | 4.57 | 0.52 | มากที่สุด | -5.09* |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบ โดยการทดสอบความแตกต่างของ
 ค่าเฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้
 เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัคช่วง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหาร
 และครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา
 ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 4.26$) ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}_2 = 4.57$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายข้อแล้ว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกประเด็น ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละประเด็น พบว่ากลุ่มวิทยาลัยสารพัดช่าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น ส่วนกลุ่มวิทยาลัยการอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด มีเพียง มีความเชื่อมั่นในตัวเองเท่านั้น ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 4.22$, $\bar{X}_2 = 4.48$)

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน

| ที่ | ด้าน การปฏิบัติงาน | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | | t |
|-----|--|---|-------------------|-------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง | 4.26 | 0.78 | มาก | 4.54 | 0.59 | มากที่สุด | -4.10* |
| 2 | ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน | 4.28 | 0.82 | มาก | 4.61 | 0.61 | มากที่สุด | -4.58* |
| 3 | มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการ | 4.10 | 0.84 | มาก | 4.29 | 0.78 | มาก | -2.43* |
| 4 | มีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี | 4.25 | 0.82 | มาก | 4.51 | 0.68 | มากที่สุด | -3.57* |
| 5 | สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้กับการวางแผนของสถานศึกษา | 4.12 | 0.85 | มาก | 4.30 | 0.73 | มาก | -2.26* |
| 6 | สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการของสถานศึกษาได้ | 4.24 | 0.82 | มาก | 4.50 | 0.67 | มากที่สุด | -3.44* |
| 7 | สามารถจัดระบบข้อมูลและสถิติไว้ อย่างเหมาะสม | 4.16 | 0.84 | มาก | 4.40 | 0.72 | มาก | -3.01* |
| 8 | สามารถกำกับ,ติดตามประเมินผล ปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ | 4.19 | 0.81 | มาก | 4.45 | 0.67 | มาก | -3.53* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

| ที่ | ด้าน การปฏิบัติงาน | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | | t |
|-----|--|---|-------------------|-------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 9 | สามารถนำเสนอแผนงาน/โครงการ รายงานผลการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาได้ | 4.19 | 0.86 | มาก | 4.47 | 0.65 | มาก | -3.69* |
| 10 | สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นไปตามขั้นตอน | 4.23 | 0.78 | มาก | 4.51 | 0.66 | มากที่สุด | -4.02* |
| | รวม | 4.20 | 0.71 | มาก | 4.46 | 0.56 | มาก | -4.07* |

$$P \leq 0.05$$

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมาก เช่นกันก็ตาม แต่ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ ($\bar{X}_1=4.46$) จะสูงกว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง ($\bar{X}_2=4.20$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกประเด็น

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน และมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดถึง 5 ประเด็น คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ($\bar{X}_2 = 4.61$) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X}_2 = 4.54$) สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นไปตามขั้นตอน ($\bar{X}_2 = 4.51$) มีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี ($\bar{X}_2 = 4.51$) และสามารถจัดทำแผน/โครงการของสถานศึกษาได้ ($\bar{X}_2 = 4.50$)

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ วิทยาลัย
 สาราพิศช่วง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับ
 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจ
 และอารมณ์

| ที่ | ด้าน จิตใจและอารมณ์ | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | | t |
|-----|---|---|-------------------|-------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพิศช่วง ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร - ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีสุขภาพจิตใจดี ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส | 4.26 | 0.78 | มาก | 4.50 | 0.69 | มากที่สุด | -3.31* |
| 2 | มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว สามารถควบคุมอารมณ์ได้ | 4.29 | 0.74 | มาก | 4.52 | 0.66 | มากที่สุด | -3.31* |
| 3 | มีความเต็มใจที่จะเข้ามารับผิดชอบ งาน ด้านวางแผนและพัฒนา | 4.30 | 0.76 | มาก | 4.51 | 0.66 | มากที่สุด | -3.03* |
| 4 | มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นัก เรียน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป | 4.36 | 0.74 | มาก | 4.58 | 0.62 | มากที่สุด | -3.25* |
| 5 | มีเหตุมีผล ไม่ถือทิฐิ | 4.31 | 0.85 | มาก | 4.60 | 0.61 | มากที่สุด | -3.98* |
| 6 | มีความซื่อสัตย์ และยุติธรรม | 4.36 | 0.75 | มาก | 4.63 | 0.59 | มากที่สุด | -4.13* |
| 7 | มีความสุขุมเยือกเย็น ในการแก้ไข ปัญหา | 4.29 | 0.75 | มาก | 4.53 | 0.67 | มากที่สุด | -3.37* |
| 8 | มีความสามารถในการจูงใจ เพื่อนร่วมงาน | 4.28 | 0.75 | มาก | 4.49 | 0.69 | มาก | -2.93* |
| 9 | มีความอดทนไม่ย่อท้อ | 4.31 | 0.77 | มาก | 4.53 | 0.63 | มากที่สุด | -3.18* |
| 10 | มีวินัย ตรงต่อเวลา | 4.32 | 0.76 | มาก | 4.59 | 0.59 | มากที่สุด | -4.16* |
| | รวม | 4.31 | 0.67 | มาก | 4.55 | 0.55 | มากที่สุด | -4.00* |

$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่าง
 ของค่าเฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดง
 ให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพิศช่วง กับ ความคิดเห็นของผู้
 บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมี
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 4.31$) ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}_2 = 4.55$)

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ โดยผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกข้อ มีเพียง มีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงานเท่านั้น ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}_2 = 4.49$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดของทั้ง 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์

| ที่ | ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | | t |
|-----|--|---|-------------------|-------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 1 | มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | 4.30 | 0.75 | มาก | 4.55 | 0.62 | มากที่สุด | -3.65* |
| 2 | มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | 4.29 | 0.80 | มาก | 4.51 | 0.65 | มากที่สุด | -3.07* |
| 3 | มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน | 4.29 | 0.77 | มาก | 4.53 | 0.65 | มากที่สุด | -3.39* |
| 4 | อุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม | 4.22 | 0.86 | มาก | 4.55 | 0.64 | มากที่สุด | -4.50* |
| 5 | มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน | 4.25 | 0.85 | มาก | 4.53 | 0.67 | มากที่สุด | -3.75* |
| 6 | มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา | 4.19 | 0.80 | มาก | 4.45 | 0.75 | มาก | -3.38* |
| 7 | มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ | 4.25 | 0.83 | มาก | 4.52 | 0.67 | มากที่สุด | -3.63* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

| ที่ | ด้าน สังคมและมนุษยสัมพันธ์ | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | | t |
|-----|--|---|-------------------|-------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | วิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_1 = 177$ | | | วิทยาลัยการอาชีพ ผู้บริหาร-ครูอาจารย์ $n_2 = 239$ | | | |
| | | \bar{X}_1 | S.D. ₁ | ระดับ | \bar{X}_2 | S.D. ₂ | ระดับ | |
| 8 | มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมชนบท ธรรมเนียมประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น | 4.18 | 0.83 | มาก | 4.43 | 0.70 | มาก | -3.30* |
| 9 | มีความสามารถในการสร้าง เครือข่ายการประสานงาน | 4.26 | 0.80 | มาก | 4.49 | 0.68 | มาก | -3.17* |
| | รวม | 4.25 | 0.71 | มาก | 4.51 | 0.57 | มากที่สุด | -4.08* |

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า จากการเปรียบเทียบโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กับ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1=4.25$) ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}_2=4.51$)

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกันในทุกประเด็น ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย แล้วพบว่ากลุ่มวิทยาลัยสารพัดช่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนกลุ่มวิทยาลัยการอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกข้อ มีเพียง มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการประสานงาน ($\bar{X}_2 = 4.49$) มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}_2 = 4.45$) และมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมชนบท ธรรมเนียมประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น ($\bar{X}_2 = 4.43$) ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและ วิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ในการวิจัยดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู – อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู – อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

5.1.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

5.1.4 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู – อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

5.1.5 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู – อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

5.2 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 416 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่าง 177 คน คิดเป็นร้อยละ 42.55 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพ 239 คน คิดเป็นร้อยละ 57.45 ในจำนวนดังกล่าวจำแนกเป็นผู้บริหารทั้งสิ้น 145 คน คิดเป็นร้อยละ 34.85 และเป็นครู-อาจารย์ รวม 271 คน คิดเป็นร้อยละ 65.15

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและความคิดเห็นของครู - อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งคุณลักษณะที่เป็นจริงเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

เมื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์เรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน มีผลดังนี้

1.1 ด้านความรู้และประสบการณ์ พบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงลำดับสูงสุด คือ มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป รองลงมา คือ เคยเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าคณะวิชา และลำดับต่ำสุด คือ มีความรู้ในการวิเคราะห์งบประมาณ การใช้ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ

ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ลำดับสูงสุด คือ มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รองลงมา คือ เคยเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าคณะวิชา และลำดับต่ำสุด คือ ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 ด้านความเป็นผู้นำ พบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงลำดับสูงสุด คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง รองลงมา คือ มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำงานนั้นให้สำเร็จตามที่มุ่งหมาย และลำดับต่ำสุด คือ มีความสามารถในการพูด ชี้แจง และแสดงเหตุผลจนก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน

ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ลำดับสูงสุด คือ มีความคิดกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ มีคุณธรรมสูง และลำดับต่ำสุดคือ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง

1.3 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงลำดับสูงสุด คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการ รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง และลำดับต่ำสุด คือ สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการวางแผนของสถานศึกษา

ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ลำดับสูงสุด คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิน อีกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง และลำดับต่ำสุด คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการ

1.4 ด้านจิตใจและอารมณ์ พบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงลำดับสูงสุด คือ มีสุขภาพดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส รองลงมาคือ มีความเต็มใจที่จะเข้ามารับผิดชอบงานด้านวางแผนและพัฒนา และลำดับต่ำสุด คือ มีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน

ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ลำดับสูงสุด คือ มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม รองลงมา คือ มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน - นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป และมีเหตุมีผล ไม่ถือทิฐิ และลำดับต่ำสุด คือ มีสุขภาพจิตใจดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ พบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงลำดับสูงสุด คือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น รองลงมา คือ มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และลำดับต่ำสุด คือ มีความสามารถในการแก้ปัญหาการบริหารงาน

ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ลำดับสูงสุด คือ มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รองลงมา คือ มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน และลำดับต่ำสุด คือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน มีผลดังนี้

2.1 ด้านความรู้และประสบการณ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

2.2 ด้านความเป็นผู้นำ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

2.3 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

2.4 ด้านจิตใจและอารมณ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

2.5 ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน มีผลดังนี้

3.1 ด้านความรู้และประสบการณ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

3.2 ด้านความเป็นผู้นำ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

3.3 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

3.4 ด้านจิตใจและอารมณ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

3.5 ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับความคิดเห็นของ ครู - อาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้และประสบการณ์เท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน มีผลดังนี้

4.1 ด้านความรู้และประสบการณ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 5 ประเด็น คือ มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาอาชีวศึกษา ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และมีความรู้ในการวิเคราะห์ห้วงประมาณการใช้ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ ซึ่งความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู - อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างในทุกประเด็น ส่วนประเด็นอื่น ๆ นั้นพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ด้านความเป็นผู้นำ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 4 ประเด็น คือ มีความคิดกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความกล้าตัดสินใจในเรื่องที่รับผิดชอบ และมีคุณธรรมสูง ซึ่งความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างในทุกประเด็น ส่วนประเด็นอื่น ๆ นั้นพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึง 6 ประเด็น คือ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการของสถานศึกษาได้ สามารถกำกับติดตามประเมินผลปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ สามารถนำเสนอแผนงาน/โครงการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้ และสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างทุกประเด็น ส่วนประเด็นอื่น ๆ นั้น พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ด้านจิตใจและอารมณ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

4.5 ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ประเด็น คือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น โดยกลุ่มวิทยาลัยการอาชีพมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มวิทยาลัยสารพัดช่าง ส่วนประเด็นอื่น ๆ นั้นพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับความ
 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับความ
 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้
 ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน มีผลดังนี้

5.1 ด้านความรู้และประสบการณ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ใน
 วิทยาลัยสารพัดช่างกับความเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณ
 ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

5.2 ด้านความเป็นผู้นำ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัย
 สารพัดช่างกับความเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณ
 ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

5.3 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัย
 สารพัดช่างกับความเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะ
 ที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

5.4 ด้านจิตใจและอารมณ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัย
 สารพัดช่างกับความเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะ
 ที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

5.5 ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ใน
 วิทยาลัยสารพัดช่างกับความเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณ
 ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าแตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ

5.3 อภิปรายผล

5.3.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.3.1.1 ผู้บริหารและครูอาจารย์ลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วย ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยของ เสาวณีย์ เต็งสุวรรณ (2539 : 118) ที่พบว่า คุณลักษณะที่เป็นอยู่ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าคณะวิชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางซึ่งนับเป็นผลที่เห็นได้ชัดเจนว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงในด้านต่าง ๆ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน ในความคิดเห็นของผู้ร่วมงานดีขึ้น พัฒนาขึ้น อันย่อมหมายถึงการพัฒนาตนเองอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านจิตใจและอารมณ์ และด้านสังคม และมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเป็นผู้นำและด้านการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับหนึ่ง ที่จะช่วยให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2540 (2540 : เอกสารอัดสำเนา) ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีคุณสมบัติ คือ รับราชการในกรมอาชีวศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และต้องทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าคณะวิชาหรือหัวหน้าฝ่ายหรือตำแหน่งอื่นเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว จะต้องมีเวลาในการปฏิบัติราชการ มานานและมีอายุตัวมากพอสมควร มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง สามารถควบคุมอารมณ์ จิตใจได้ดี มีท่วงทิวาจาเหมาะสมกับตำแหน่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรู้และประสบการณ์ ผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญน่าสนใจ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์งบประมาณ การใช้ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ มีความรู้ในการติดตามผล การรายงานผลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน จะช่วยให้การปฏิบัติงาน ในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คมสร วงษ์รักษา (อ้างในวารสารวิชาการ 2541 : 68) ที่กล่าวว่าจุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นที่เป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริงขององค์กร

การ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินโครงการใหม่และใช้ในการปรับปรุงโครงการที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้ข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้นที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถใช้เป็นเครื่องกำหนดแนวทางการปรับปรุงหรือการวางแผนงานใหม่ ได้ใช้จัดเรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น และช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่มีความสำคัญสูงสุดมาดำเนินการก่อน ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเสาวนีย์ เต็งสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าคุณลักษณะที่ผู้บริหารเห็นควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ มีความคิดริเริ่มและมองการณ์ไกล มีการวางแผนก่อนการทำงานเสมอ มีความกระตือรือร้นและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการวางแผน ตลอดจนมีความเพียรพยายามในการวางแผน ผู้ช่วยฝ่ายวางแผนและพัฒนาต้องศึกษาเพิ่มเติม ติดตามข่าวสารต่างๆที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือกรมอาชีวศึกษา อาจจัดฝึกอบรมเป็นการเฉพาะขึ้นในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ช่วยฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในด้านนี้โดยตรง

ด้านจิตใจและอารมณ์ ผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับมาก แต่กลับพบว่า การมีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งควรปรับปรุงแก้ไข เพราะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารกับครูอาจารย์ ต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสุขุมเยือกเย็น จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างมีเหตุผล หากไม่สามารถจูงใจผู้ร่วมงานได้ จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น ความขัดแย้งระหว่างครูอาจารย์กับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้ช่วยผู้อำนวยการจึงจำเป็นต้องปรับปรุงบทบาทของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของครูอาจารย์ สามารถนำครูอาจารย์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ เกลิม รัชชนะกุล (2525 : 15) ที่ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหารไว้ว่าต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหา บริหารสถานศึกษาตามประกาศกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2540 ข้อ 2.7 (2540 : เอกสารอัดสำเนา) ที่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาไว้ คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง

ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก แต่กลับพบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาคาการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยน้อย จำเป็นที่ผู้ช่วยต้องปรับปรุงความสามารถให้เหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษาทั้งที่เกิดจากสภาพการปฏิบัติงานและเกิดจากหน่วยงานให้ ลุล่วงไปได้ และอีกประการหนึ่ง คือความสามารถในการประสานสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ มีบท

บาทในการผลิตกำลังคนระดับกลางสนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมการอาชีพให้แก่ชุมชน โดยมีการจัดหลักสูตรการอบรมระยะสั้น ในสาขาอาชีพอย่างหลากหลายที่ชุมชนต้องการ ดังนั้น ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา จึงต้องมีความสามารถในการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน เพื่อให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง จึงจะสามารถวางแผน พัฒนาสถานศึกษารองรับปัญหาและความต้องการของชุมชนได้ การประสานงานกับสถานประกอบการและกลุ่มนายจ้างก็เป็นสิ่งที่สำคัญต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้นักเรียนนักศึกษา ได้มีโอกาสฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการต่างๆ สามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องจักร มาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการแข่งขัน ขณะที่สถานศึกษามีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ นักเรียนนักศึกษาที่เข้าฝึกประสบการณ์ ได้มีโอกาสรู้จักคุ้นเคยกับผู้ประกอบการมากขึ้น มีโอกาสได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา มากขึ้น ขณะที่สถานศึกษาที่จะได้ทราบคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่สถานประกอบการและกลุ่มนายจ้างต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิณฑนานนท์ (2525 : 132-133) ที่กล่าวถึงหลักการอาชีวศึกษาว่า การอาชีวศึกษาเป็นการฝึกฝนและศึกษาเพื่ออาชีพ นั่นคือจัดให้มีสมรรถนะในการเข้าต่อสู้อาชีพ ก้าวหน้าในอาชีพและปรับตัวให้ทันต่อกาลสมัยและสภาพที่เป็นจริงและต้องสอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจและสังคมและวุฒิภาวะของนักศึกษา

ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าน้อย คือความสามารถในการพูด ชี้แจง และแสดงเหตุผล จนก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้ และมีความคิดกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการเป็นผู้นำที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาต้องปรับปรุงตนเอง ให้สามารถเป็นผู้นำของบุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ยอมรับและศรัทธา เพราะวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นสถานศึกษาที่ให้การศึกษาด้านอาชีพ เป็นการผลิตกำลังรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือการส่งเสริมอาชีพของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ดังนั้น ผู้ช่วยผู้อำนวยการจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถวางแผนพัฒนาสถานศึกษา รองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิด Benjamin M. Sachs (1966 :62) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหารที่ดี ควรมีลักษณะ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เข้าใจสถานการณ์ของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี สามารถนำความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาได้แสดงบทบาท ด้านการปฏิบัติงานยังน้อยอยู่ ทั้งนี้การวางแผนที่ดี จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ โอกาสแก่ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยอาจมอบหมายงานและการตัดสินใจให้เพื่อเป็นการพัฒนาผู้ช่วย ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ผานิต มงคล (2531 : 97-98) ได้แสดงความเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงาน ให้ความเป็นอิสระ และมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหบางประการเท่านั้น เพื่อเป็นการพัฒนาผู้ช่วยผู้อำนวยการ ให้สามารถทำงานที่มีความรับผิดชอบในระดับสูงขึ้นไปได้ เมื่อพิจารณาข้อคำถามรายข้อพบว่า การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการวางแผนของสถานศึกษาและการจัดระบบ ข้อมูลและทำสถิติไว้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวางแผนเป็นกระบวนการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา และความต้องการในการพัฒนา ประกอบกับข้อมูลต่างๆ ของท้องถิ่น เพื่อจัดสนองความต้องการของชุมชนในพื้นที่ตั้งของแต่ละสถานศึกษา จำเป็นที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จะต้องศึกษาและรวบรวมข้อมูลใช้ในการวางแผน ผู้บริหารและครูอาจารย์ จึงให้ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

5.1.2 ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญส่ง จำปาโพธิ์ (2539 : 183) ที่พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวณีย์ เต็งสุวรรณ (2539 : 109) ที่พบว่า คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวางแผนและพัฒนา วิทยาลัยการอาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าคณะวิชา อยู่ในระดับมาก ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์และด้านการปฏิบัติงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยฝ่ายวางแผนและพัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สูง ประกอบกับมีภาวะผู้นำที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน มีอารมณ์สุขุมเยือกเย็น มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง เป็นตัวอย่าง ที่ดีแก่บุคลากร นักเรียน นักศึกษาและบุคคลทั่วไปได้ มีความสามารถในการประสานประโยชน์ของสมาชิก เป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารกับครูอาจารย์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งแสดงว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับในบทบาทหน้าที่ สามารถครองตน ครองคน และครองงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (อ้างในวารสารวิชาการ 2541 : 25) ได้ศึกษาพบว่า เราใช้พลังสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์กับสังคมเพียงร้อยละ 20 เท่านั้น ซึ่งการแข่งขันในโลกของศตวรรษที่ 21

ประเทศชาติจะอยู่รอดได้ต้องการประชาชนที่มีคุณภาพมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะสามารถกำหนดเลือกการดำเนินชีวิตของตนเองได้ โดยยึดหลักคุณธรรม เป็นหลักในการคิดและการกระทำ เช่น ความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความอดทนริเริ่มทำแต่สิ่งก้าวหน้าและสร้างสรรค์ มองอะไรเป็นองค์รวมทำงานในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความรู้และประสบการณ์ ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่า ผู้ช่วยฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรมีความสามารถ ในการกำหนดนโยบายแผนงานได้ และมีความสามารถ ในการกำหนดขั้นตอนการวางแผน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์ได้ ดังนั้นผู้ช่วยฝ่ายวางแผนและพัฒนา จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างแจ่มแจ้งจึงจะสามารถนิเทศบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ สอดคล้องกับ Edward E Jones (1963 : 134A) ที่กล่าวถึงคุณสมบัติที่พึงมีของผู้บริหาร คือ รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานในความรับผิดชอบเป็นอย่างดี มีความรู้กว้าง เฉลียวฉลาดและมีไหวพริบดี นอกจากนั้น ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ควรจะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หรือ หัวหน้าคณะวิชามาก่อน เพราะตำแหน่งดังกล่าว จะต้องบริหารครูอาจารย์ในงานหรือแผนกหรือคณะวิชา เป็นการฝึกฝนการปฏิบัติงานในหน้าที่บริหาร ก่อนจะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2540 (2540 : เอกสารอัครธานา) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา กำหนดให้ต้องรับราชการในกรมอาชีวศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และต้องทำหน้าที่ หัวหน้างาน หรือ หัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าคณะวิชา หรือหัวหน้าฝ่าย

ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่า ผู้ช่วยฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรมีความคิดกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมสูง ที่เป็นเช่นนี้เพราะการมีความกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ สิปปนนท์ เกตุทัต (อ้างใน บุญส่ง จำปาโพธิ์. 2539 : 204) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของสังคมไทยที่พึงประสงค์ในอนาคตควรรเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เท่าทันโลก แข่งขันเป็น ร่วมมือเป็น เป็นสังคมที่มีสมรรถภาพ มีวินัย มีคุณภาพบนพื้นฐานของหลักธรรมใน พุทธศาสนา มีเสรีภาพ มีความยุติธรรม เมตตา กรุณา คนมีความสุข ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติ เศรษฐกิจสมดุล หากผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ย่อมทำให้การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวณีย์ เต็งสุวรรณ (2537 : 118) ที่พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้าคณะวิชา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา วิทยาลัยการอาชีพ ที่

อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความคิด ริเริ่มและมองการณ์ไกล มีการวางแผนก่อนการทำงานเสมอ และมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ตามลำดับและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชัย ศรีแก้ว (2537 : 96) ที่พบว่า สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมองการณ์ไกล การใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิเชียร อ่อนประเสริฐ (2537 : 110) ที่พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมองการณ์ไกล

ส่วนการมีคุณธรรมสูง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ถึงแม้จะเป็นคุณลักษณะที่เป็นรองของค่านี้นี้ แต่ก็มียกระดับที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่ามีค่ามาก ทั้งนี้จากขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ จะเห็นได้ว่ามีหน้าที่สำคัญ คือ การวางแผนให้สอดคล้องกับแผนงานและโครงการของสถานศึกษา จัดทำงบประมาณ อีกทั้งยังมีหน้าที่วิเคราะห์รายจ่ายของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ไม่มีคุณธรรมสูงแล้ว ย่อมสามารถที่ใช้ข้อมูลหรือแผนของสถานศึกษา เป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องได้ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศ กรมอาชีวศึกษา ที่กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ข้อหนึ่งว่า ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการครองตน ครองคน ครองงาน และสอดคล้องกับ เฉลิม รัชชนะกุล (2525 : 15) ที่ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหารว่า ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจ

ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับวิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่า ผู้ช่วยฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรมีความสำคัญ คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ที่เป็นอย่างนี้เพราะการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเป็นคุณสมบัติที่พึงมีของผู้บริหารสอดคล้องกับแนวคิดของ Edward E. Jones (1963 : 134-A) ที่กล่าวว่า การมีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Benjamin M. Sache (1966 : 62) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของบุคคลอื่น และสอดคล้องทัศนะที่เกี่ยวกับผู้บริหารของเฉลิม รัชชนะกุล (2525 : 15) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยใจกว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่วนการมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวิน ตั้งธิติกุล (2535 : 49) ที่พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาด้านเจตคติ ต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของสนาม รังสิโยกฤษณ์ และ สุธี

สุทธิสมบุรณ์ (อ้างในเมธี ปิลันธนานนท์, 2536 : 16) ได้สรุปลักษณะของผู้นำที่ดี คือ ควรมีความกระตือรือร้น และเข้าสังคมได้ดี

ด้านจิตใจและอารมณ์ ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์ อยู่ในระดับปานมาก โดยมีความเห็นว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม รองลงมา คือ มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไปและมีเหตุผล ไม่ถือทิฐิ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะการมีความซื่อสัตย์และยุติธรรมมีผลทำให้บุคคลรู้จักแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดีงามและถูกต้อง เป็นพื้นฐานแห่งความสำเร็จในชีวิตที่แท้จริง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเจลิม รัชชนะกุล (2525 : 15) ที่ได้แสดงทัศนเกี่ยวกับผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Edward E. Jones(1963 : 134-A) เกี่ยวกับคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมี คือ ความยุติธรรม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2540 ข้อ 2.7 ที่กำหนดไว้ว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติ คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง จำปาโพธิ์(2539 : 199) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา วิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในลำดับถัดลงมา คือ การมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป และมีเหตุผล ไม่ถือทิฐิ เป็นคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานของ ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ ถ้าไม่มีเหตุผล ไม่มีความจริงใจ จะทำให้มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญโญ สาธร(2526 : 265-266) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำที่ดีในการบริหารงานในสังคมไทย คือ ควรมีความจริงใจในการพูดและการกระทำทุกชนิด

ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญที่สุด คือ มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และลำดับรองลงมา คือ มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงานที่เป็นเช่นนี้เพราะการมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันเป็นเครื่องมือวัดระดับความสามารถของบุคคลในการเข้ากับบุคคลอื่นๆ การมีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้สังคมเกิดสันติสุข สมาชิกไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสังคมจะไม่เห็นแก่ตัว ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์จะมีความเป็นมิตรกับทุกคน สามารถดำเนินชีวิตอยู่ด้วยกันด้วยดีและเกิดสันติสุข จึงทำให้องค์การที่ประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ จึงปรารถนาที่จะเป็นมิตรที่ดีกับผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญญู สาธร (2526 : 266) ที่ได้เสนอความเห็นว่าคุณสมบัติของผู้นำที่ดีควรมีความสามารถหรือความชำนาญในทางมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเข้ากับคน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เฉลิม รัชชนะกุล (2525 : 15) ที่ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหาร ไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีเข้ากับชุมชนได้ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2540 ข้อ 2.4 คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนทั่วไป ส่วนการมีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่มีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Fayol (อ้างใน อรุณ รัชธรรม, 2540 : 27) ที่ได้กำหนดหลักการทั่วไปในการบริหาร คือควรมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการทำงานเป็นทีม.

5.3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสาท รัชกรรพุม (2539 : 148) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนก และหัวหน้างานที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา ในวิทยาลัยเทคนิค พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรชัย บูรณโชติและคณะ (2521 : 19) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เป็นจริงกับที่ควรจะเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ต้องรับการเปลี่ยนแปลงในความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยี โดยการผลิตกำลังคนระดับกลางรองรับกับความต้องการกำลังคน ของระบบการผลิตในอุตสาหกรรมและบริการ ที่มีการแข่งขันในระบบตลาดเสรีมากขึ้น บุคลากรที่สำคัญที่ต้องวางแผนการดำเนินงานของวิทยาลัย คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามความเคลื่อนไหวของอาชีพใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา สามารถจัดการศึกษาตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารและครูอาจารย์จึงมีความมุ่งหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านความรู้และประสบการณ์ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและครูอาจารย์ จึงมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้และประสบการณ์ไว้สูง ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย ศรีแก้ว (2537 : 111) ซึ่งได้เปรียบเทียบสมรรถภาพที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน พบว่า แตกต่างกันที่ระดับ .001 ทุกด้าน ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารมีความคาดหวังในสมรรถภาพของผู้ช่วยผู้อำนวยการให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบริหารในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านพุทธพิสัย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรจะมีความรู้ ความสามารถในการวางแผน กำหนดนโยบาย กำหนดขั้นตอนการวางแผนและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คาดหวังอย่างมากของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ทั้งนี้สอดคล้องกับ ชวิน ตั้งธิดิกุล (2535 : 50-51) ที่พบว่า คุณสมบัติที่พึงประสงค์ด้านความรู้ ของผู้ช่วยฝ่ายวางแผนและพัฒนาที่มากที่สุดคือ มีความรู้ด้านทฤษฎีและกระบวนการวางแผน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการวางแผนเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และจะต้องมีความรู้ในนโยบายและพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและของกรมอาชีวศึกษาอีกด้วย

ด้านความเป็นผู้นำ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงทุกข้อเช่นกัน ความเป็นผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา คือสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น หรือ ความต้องการ หรือคำสั่งของตนเองได้ โดยผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมในจิตใจ และเป็นประชาธิปไตย มีความกระตือรือร้น และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการวางแผน มีความจริงใจและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาวิทยาลัยพยายามปฏิบัติตามแผนงานให้ได้ผล และสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารและครูอาจารย์ จึงมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริง ด้านความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวณีย์ เต็งสุวรรณ (2539 : 92) ที่พบว่า คุณลักษณะที่เป็นอยู่กับที่ควรจะเป็นของผู้ช่วยผู้บริหาร ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ของวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงทุกข้อเช่นกัน การปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาที่ได้นั้นต้องมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เป็นความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำเป็นที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่ดีต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอดเวลา มีจิตใจที่มั่นคง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงย่อมนำไปสู่การพัฒนาหรือสิ่งที่ดีกว่า สอดคล้องกับ เช่น (Shane 1975 : 517-519) ที่ได้เสนอคุณลักษณะของ ผู้บริหารว่า ต้องเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่า เกลียวฉลาด ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งจะทำให้ผลการดำเนินงานของวิทยาลัยสารพัดช่างหรือวิทยาลัยการอาชีพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นความคาดหวังของผู้บริหารและครูอาจารย์ ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริง

ด้านจิตใจและอารมณ์ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงทุกข้อเช่นกัน โดยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาจะต้องมีความจริงใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป มีเหตุมีผล ไม่ถือทิฐิ มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม มีวินัย ตรงต่อเวลา สอดคล้องกับ ภิญโญ สาร (2526 : 265-266) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารงานในสังคมไทย ควรมีลักษณะ 30 ประการ เช่น มีพรหมวิหารสี่ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต สุภาพอ่อนน้อม เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้เกี่ยวข้องเสมอ กล้ารับผิดชอบ และมีความจริงใจ ฯลฯ

ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดย ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงทุกข้อเช่นกัน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาการบริหารงาน มีความสามารถในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างเครือข่ายของการประสานงาน ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้

นี้ พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ ปานกลาง เท่านั้น จำเป็นที่จะต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพราะปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งที่เกิดจากการปฏิบัติงานและเกิดจากปัญหาของบุคลากรในหน่วยงานหรือ บุคคลภายนอก หากผู้ช่วยสามารถวางแผนที่ดี ปัญหาจะเกิดขึ้นได้น้อยลง หรือหากมีการแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีปัญหาที่เกิดขึ้น จะอยู่ในวิสัยที่สามารถควบคุมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อารี เพชรสุค (2530 : 108-109) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ จะต้องมีความฉลาด มีระดับสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เป็นผู้นำ เพราะผู้นำ จะต้องวิเคราะห์ปัญหาต่างๆอย่างกว้างขวาง ดังนั้นบุคคลที่ฉลาดกว่า จะสามารถจัดการกับปัญหา ต่างๆหรือเรื่องราวต่างๆได้ดี การประสานงานเป็นเรื่องหนึ่งที่ ผู้บริหารและครูอาจารย์คาดหวังคุณ ลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากที่เป็นจริงมาก เนื่องจากในวิทยาลัย จะต้องประสาน งานกับชุมชน เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลต่างๆ เช่น อาชีพ ความต้องการ สถานประกอบการ เศรษฐกิจของชุมชน เป็นต้น เพื่อจะได้วางแผนในการจัดการศึกษารองรับกับความต้องการดังกล่าวได้ ซึ่ง อรุณี ศรีมงคล (2537 : 81) ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่กับหัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทย พบว่า คุณลักษณะด้านความสามารถใน การปฏิบัติงาน มีอยู่เพียงข้อเดียวที่จัดอยู่ในระดับที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง คือ การเป็นผู้ประสาน งานที่ดี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย วางแผนและพัฒนา ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ประสานงานทั้งภายใน คือ ประสานความ ต้องการและแนวคิดของบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียวหรือไปในทิศทางเดียวกันได้ และสามารถ ประสานกับบุคคลภายนอก หรือ ส่วนราชการภายนอก เพื่อให้วิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่รองรับ ความต้องการของชุมชน ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5.3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารกับครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่ เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวณีย์ เต็งสุวรรณ (2539 : 124) ที่พบว่า ผู้บริหารกับหัวหน้าคณะวิชา มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่ เป็นอยู่ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา อยู่ในความ สนใจของทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ตลอดเวลา ซึ่งอาจเป็นเพราะ การวางแผนในวิทยาลัย มี โอกาสประสบผลสำเร็จได้น้อย โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจน้อย การดำเนินตามแผน

เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรการบริหาร เมื่อผู้บริหารให้ความสนใจน้อย การสนับสนุนจึงลดลง การแสดงบทบาทของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา จึงไม่สามารถแสดงศักยภาพที่เด่นชัดให้ปรากฏได้ ประกอบกับ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย มี 4 ฝ่ายนั้น ฝ่ายวางแผนและพัฒนา จะได้รับการแต่งตั้ง เป็นฝ่ายสุดท้าย หรือ หากให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เลือกปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆ ฝ่ายวางแผนและพัฒนาจะได้รับเลือกเป็นฝ่ายสุดท้ายเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์ ที่มีต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยฝ่ายวางแผนและพัฒนา ไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความรู้และประสบการณ์ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารกับครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่า ความรู้และประสบการณ์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง เพราะผู้ช่วยที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงานต้องมีไหวพริบ เฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหาให้เสร็จลุ่่วงไปด้วยดี ประสบการณ์จะช่วยเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหาความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ และทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2530 : 4) ที่ได้สรุปความคิดเห็นของผู้เข้ารับการสัมมนาผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่จำเป็นต่อการบริหารว่า ต้องมีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ สามารถใช้เหตุผลแก้ปัญหาได้ดี

ด้านความเป็นผู้นำ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารกับครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาไม่แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสองกลุ่ม โดยผู้บริหารและครูอาจารย์เห็นว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณธรรมสูง มีใจกว้างเป็นประชาธิปไตย มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ด้านการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารกับครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์แตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ ซึ่งความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เป็นการมองการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองกลุ่ม จำเป็นที่ผู้ช่วยจะต้อง ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตน ความสามารถในการจัดทำแผนงาน/โครงการของสถานศึกษา ซึ่งสุเทพ ภิรมย์ราช(2534 : 46 - 49) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารอาชีวศึกษา ตามความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา ว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การทำงานจะต้องมีโครงการ มีแผนงาน เพื่อจะได้ทราบเป้าหมายและต้องมีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และฟังเสียงสะท้อนที่กลับมาจากการสั่งงานของตน

ด้านจิตใจและอารมณ์ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารกับครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงการยอมรับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม โดยเห็นว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการมีจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีสุขภาพจิตดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจที่จะเข้ามารับผิดชอบงานด้านการวางแผนและพัฒนา มีเหตุผล มีความอดทน เป็นต้น ล้วนแต่เป็นคุณลักษณะที่ดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้สามารถพัฒนาขึ้น ๆ ขึ้นไป

ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารกับครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์สอดคล้องกันทุกข้อ โดยทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษาและบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น มีความโอปอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งนพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525 : 100 - 101) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมที่ปรากฏของนักบริหาร การศึกษาในฐานะผู้ที่เข้ากับสังคมได้ดี ภารกิจอันหนึ่งที่เป็นสำหรับผู้บริหาร คือ การเข้ากับสังคม เขาจะ

ต้องอยู่กับคนจำนวนมากภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร เพื่อนำบุคคลต่าง ๆ ให้มาสนับสนุนการทำงานในองค์กรของตน และสามารถประสานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5.3.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับความเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้และประสบการณ์ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ส่วนด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างที่เปิดดำเนินการมานาน จัดสอนทั้งหลักสูตรระยะสั้นที่เป็นการศึกษาช่วยฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ได้มีอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม แก้ไขปัญหาการว่างงานและปัญหาสังคมอันเกิดจากการไร้อาชีพ การสร้างสรรค์ ส่งเสริมประชาชนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพ ตลอดจนการจัดการศึกษาเพื่อการผลิตกำลังคนระดับกลางหรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อระดับสูงมานาน มีความเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา สอดคล้องกับผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งเปิดดำเนินการไม่นานนัก ทั้งนี้เพราะหน้าที่ของวิทยาลัยมีความคล้ายคลึงกันมาก คือ การจัดการศึกษาต่อออกจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การฝึกอาชีพให้แก่ชุมชน การให้บริการชุมชนและการเป็นศูนย์กลางทางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ผลปรากฏ คือ

ด้านความรู้และประสบการณ์ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการสารพัดช่าง เพราะวิทยาลัยการอาชีพมีการเปิดดำเนินการไม่นานนัก มีความ จำเป็นต้องพัฒนาตัวเองให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและกลุ่มนายจ้าง ในเรื่องคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาหรือผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ จำเป็นต้องได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนที่ดี เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของแต่ละวิทยาลัยและที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพราะประสบ

การณเป็นที่ยอมรับทุกสาขาอาชีพว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดผลดีและมีความสำเร็จ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเวลาในการนิเทศงาน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน คือ วุฒิศึกษา ควรเป็นระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาอาชีพศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ความสามารถในการวิเคราะห์งบประมาณ การใช้ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ และผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้อ 2.10 ต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า สอดคล้องกับ สุเทพ ภิรมย์ราช (2534 : 46) ที่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารอาชีพศึกษา ตามความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา คือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ในหน้าที่ เข้าใจระเบียบ กฎหมาย แบบแผน ขนบธรรมเนียมของทางราชการ และใช้ในทางให้เกิดคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีความรอบรู้และรู้ลึกในปัญหาต่างๆ มีความกระตือรือร้น ต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ติดตามความก้าวหน้าของโลกและวิทยาการอยู่เสมอ

ด้านความเป็นผู้นำ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ผู้นำที่มีความคิดก้าวไกล และริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เป็นความคิดเห็นที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างและผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็น ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ทั้งนี้วิทยาลัยการอาชีพ เป็นวิทยาลัยเปิดขึ้นภายหลังที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความคิดก้าวไกล และกล้าตัดสินใจ ในการบริหารงาน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ได้แก่ อศ. กศ.และโครงการพิเศษอื่นๆ จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็น ว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ของวิทยาลัยการอาชีพ มีคุณลักษณะที่เป็นจริง ที่เป็นความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจในการบริหารงานที่รับผิดชอบและมีคุณธรรมสูงกว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาของวิทยาลัยสารพัดช่าง

ด้านการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ความกระ

คือริ้นร้น ในการพัฒนางานของตนเอง ความสามารถในการบริหารงบประมาณ ความสามารถในการจัดทำแผนงาน / โครงการ ของสถานศึกษา ความสามารถในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน ตามแผนงาน/โครงการ และความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ ตามขั้นตอนเป็นความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพมีความคิดเห็น ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เพราะการปฏิบัติงานเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความสามารถของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ว่าเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยนั้นๆ มากน้อยเพียงใด จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ของวิทยาลัยการอาชีพ ยอมรับผลการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนามากกว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ของวิทยาลัยสารพัดช่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 118) ที่กล่าวว่า ผู้ที่เป็นหัวหน้างานควรจะได้มีความสามารถในการทำงาน และมีบทบาทที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ด้านจิตใจและอารมณ์ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านจิตใจและอารมณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน เพราะไม่ว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยประเภทใดก็ตาม ผู้บริหารและครูอาจารย์ต่างต้องการบุคคลที่มีจิตใจร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้มแข็ง มีความรับผิดชอบ มีเหตุผล ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม มีวินัยด้วยกันทั้งนั้น เพราะจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความสบายใจ เมื่อได้มาติดต่อหรือร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เมธิ ปิณฑนานนท์ (2536 : 13) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ควรจะต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และปรับปรุงตนเอง คือ มีความรับผิดชอบ หมายถึง ความวางใจได้ การริเริ่ม ความเพียรพยายาม การเชื่อมั่นในตนเองและความปรารถนาที่จะทำงานด้วยความดีเลิศ ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม หมายถึง การปรับตน มีอารมณ์มั่นคง และมีอารมณ์ขัน

ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยการอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ทัศนคติ และท้องถิ่น โดยความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ทั้งนี้เป็นเพราะวิทยาลัยสารพัดช่าง จะมีที่ตั้งอยู่ในตัวจังหวัด ชุมชนในเขตเมืองส่วนใหญ่ จะมีลักษณะที่เหมือนกัน คือ ความเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีน้อย และมีภาวะเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนด ขณะที่วิทยาลัยการอาชีพ มีที่ตั้งอยู่ตามอำเภอต่างๆหรือบางแห่งตั้งอยู่ในตำบลที่ยังคงมีเอกลักษณ์ของชุมชนอยู่มาก ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ของวิทยาลัยการอาชีพ จึงได้มีบทบาทสำคัญในชุมชนได้มากกว่า มีความเข้าใจในประเพณีต่างๆของท้องถิ่นได้ดี

5.3.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยทั้ง 2 ประเภท มีความแตกต่างกันในเรื่องของขนาดสถานศึกษา เช่น จำนวนบุคลากร นักเรียน หลักสูตร การเรียนการสอน ที่หลากหลายแตกต่างกัน สภาพของสถานที่ตั้ง ระยะเวลา และความเชื่อถือ เป็นต้น ทำให้สถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่แตกต่างกันไป ส่งผลให้สภาพการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยแตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญส่ง จำปาโพธิ์ (2539 : 227-229) ที่พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนาตามทัศนะ อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สอนอยู่ในคณะวิชาคหกรรม กับ คณะวิชาศิลปหัตถกรรม แตกต่างกัน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียด รายด้านดังนี้

ด้านความรู้และประสบการณ์ ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความรู้และประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยการอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยการอาชีพส่วนใหญ่ จะเป็นวิทยาลัยที่เปิดดำเนินการไม่นานนัก จะได้รับการจัด

สรรอัตรากำลังและบรรจุใหม่เป็นส่วนมาก และมีอายุราชการน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานยังน้อยอยู่ หากมีผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีความรู้และประสบการณ์มาให้การนิเทศและเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ช่วยให้การดำเนินงานของวิทยาลัย ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายให้รวดเร็วขึ้น ขณะที่วิทยาลัยสารพัดช่างจะดำเนินการมานาน บุคลากรมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนมาดีแล้ว ส่งผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ที่พึงประสงค์แตกต่างกันในทุกข้อ ซึ่ง วิจิตร วรุตบางกูร (2523 : 168) กล่าวว่า ความรู้และประสบการณ์เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหารเฉพาะและผู้บริหารการศึกษา ควรมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน วิชาการศึกษารู้เท่าทันเหตุการณ์และประสบการณ์ในวิชาการบริหาร

ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กับผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ในวิทยาลัยการอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างทุกข้อ ซึ่งหน่วยงานใดมีผู้นำที่มีคุณธรรม มีใจกว้างเป็นประชาธิปไตย มีความกล้าในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการพูด ชี้แจง และแสดงเหตุผล จนก่อให้เกิดศรัทธาจากผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ หรือขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม เพราะจะช่วยให้บุคลากรเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยยึดเป้าหมายของหน่วยงาน เป็นหลัก ปัญหาความขัดแย้งภายในต่างๆ จะลดลงหรือเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดีกุล กิตติพิงส์พิสุทธ์ (2540 : 100) ที่ศึกษาทักษะที่จำเป็นในการบริหารและความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารครูสภาพว่า ทักษะเชิงเทคนิค และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นมากเป็นอันดับแรก หากพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน แล้วพบว่าองค์ประกอบทุกด้านมีความจำเป็นในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบในการใช้หลักธรรมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การจงใจและการบำรุงขวัญ กระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อความหมาย การวางแผน การจัดการ การประสานงาน การตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม วิทยาลัยการอาชีพ เป็นวิทยาลัยที่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก บุคลากรมีอายุราชการ ยังน้อย ความใกล้ชิดกันจะมีมากกว่า ส่งผลให้มีความต้องการผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง .

ด้านการปฏิบัติงาน จากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยการอาชีพ ที่สำคัญ คือมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นไปตามขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้

อำนาจการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้ช่วยที่ต้องการให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา สามารถจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างมีระบบ สามารถติดตามและประเมินผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่วิทยาลัยสารพัดช่าง มีการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวมานาน มีความเข้าใจในแนวปฏิบัติ ความต้องการของ ผู้บริหารและครูอาจารย์ของวิทยาลัยทั้งสองประเภทจึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ด้านจิตใจและอารมณ์ จากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยการอาชีพ ด้านจิตใจและอารมณ์ ที่สำคัญ คือ การมีวินัย การตรงต่อเวลา การมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม มีเหตุมีผล ไม่ถือทิฐิ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเนื่องมาจากสถานที่ตั้งของวิทยาลัยการอาชีพจะอยู่ในชุมชนที่มีขนาดเล็กกว่า การปฏิสัมพันธ์กับชุมชนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะมีผลกระทบต่อความรู้สึกมากกว่าชุมชนขนาดใหญ่ ทำให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการในวิทยาลัยการอาชีพมีความระมัดระวัง ควบคุมจิตใจและอารมณ์ค่อนข้างมาก เพื่อป้องกันปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในเรื่องของวินัยในการปฏิบัติงาน เช่น การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีเหตุมีผล ที่สามารถอธิบายได้เมื่อได้ปฏิบัติงานใด ๆ ไปแล้ว จึงได้รับการยอมรับที่มีค่าเฉลี่ยมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชัย ศรีแก้ว (2537 : 67) ที่ศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา พบว่า สมรรถภาพที่พึงประสงค์ด้านจิตพิสัยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะประเด็นความรับผิดชอบและเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารและครูอาจารย์ใน วิทยาลัยสารพัดช่าง กับผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างทุกข้อ จากการวิจัยครั้งนี้ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยการอาชีพที่มีต่อผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ที่สำคัญ คือ การแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน การอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหาร

งานของวิทยาลัยทั้งสองประเภท มีขนาดที่แตกต่างกัน ความซับซ้อนในการบริหารงานที่เกิดจากไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สายงานแตกต่างกันออกไป ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงมีขนาด ปริมาณ และความซับซ้อนที่ต่างกัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยการอาชีพซึ่งมีขนาดเล็กกว่า ความซับซ้อนน้อยกว่า จึงสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆออกมาได้ง่าย เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและครูอาจารย์ได้ และการมีบุคลากรที่น้อย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรย่อมมีมาก ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ย่อมมีความเหนียวแน่นมากกว่า ส่งผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่ง อรุณ รักธรรม (2540 : 60) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ เป็นวิชาที่ว่าด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ด้วยการสร้างความเข้าใจ อันดี เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพอใจ รักใคร่ เป็นสิทธิส่วนตัวของบุคลากรนั้นตลอดไป ชลธ บัวน้อย (2538 : 69) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศในโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ มีกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์เป็นบวก โดย ทางด้านกิจสัมพันธ์แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะที่เน้น ความเข้าใจ การดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนขององค์การ การสื่อความหมายที่เป็นระบบใน หน่วยงาน และวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางด้านมิตรสัมพันธ์ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นลักษณะเสริมสร้างบรรยากาศแห่ง ความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจกัน อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น และให้ความเคารพซึ่ง กันและกัน

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรจะมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทุกๆด้านมากกว่าที่เป็นจริงอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นจึงขอเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.4.1 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรจะได้ศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้ถึงความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ เพื่อจะได้ทราบคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานทุกด้าน

5.4.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ควรจะได้ศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้ถึงความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ เพื่อจะได้ทราบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบสนองความต้องการของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

5.4.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยการอาชีพควรได้รับการพัฒนาคุณลักษณะในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความรู้และประสบการณ์ ความเป็นผู้นำ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ต่อสถานศึกษาซึ่งกำลังพัฒนา

5.4.4 สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ควรจะได้ทราบคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ที่แตกต่างกันในการเสนอบุคคลในเบื้องต้น เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา จะได้กลั่นกรองบุคคลให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

5.4.5 กรมอาชีวศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำข้อมูลคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดฝึกอบรม สัมมนา พัฒนา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เหมาะสม และต่อเนื่อง

5.4.6 กรมอาชีวศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ เป็นข้อมูลในการสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณสมบัติที่ดี มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.1 ควรศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในวิทยาลัยสารพัดช่าง หรือวิทยาลัยการอาชีพ ในภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามภูมิภาค

5.5.2 ควรศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ในด้านอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป เพื่อเป็นข้อมูลในการสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ก่อ สวัสดิพาณิชย์. 2538. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชซิ่ง.
กองการศึกษา, กรมอาชีวศึกษา. ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529.
เอกสารอัดสำเนา
- กรมอาชีวศึกษา. 2540. แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 8 (2540-2544) กรมอาชีวศึกษา.
เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจไทย.
กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. 2535. การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ. เอกสารอัดสำเนา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (มปป). คู่มือการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
โกมินทร์ สังคะนอง. 2530. “การวิเคราะห์การวางแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. วารสารการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (ธันวาคม 2538 -
มกราคม 2539).
- คมสร วงษ์รักษา. 2541. การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียง
ลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น.
วารสารวิชาการ. 1(12) : 68.
- เฉลิม รัชชนะกุล, 2524. “ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะ
ของผู้บริหารและอาจารย์ในเขตการศึกษา 11.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวิน ตั้งธิดิกุล. 2535. “คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและ
พัฒนาในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต
มหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ชลอ บัวน้อย. 2538. “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.” วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ดรณี ศรีมงคล. 2535. “การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มผู้ช่วย
อาจารย์ใหญ่ และหัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอนเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต ,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตีกุล กิตติพงษ์พิสุทธิ. 2540. “ทักษะที่จำเป็นในการบริหาร และความต้องการในการพัฒนา
ของผู้บริหารครูสภา.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. 2525. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญส่ง จำปาโพธิ์. 2539. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย
อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ประสิทธิ์ นาคปทุมสวัสดิ์. 2527. บริหารงานธุรการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : O.S Printing Mouse.

ประสาธ รังสิกรรพุม. 2538. “บทบาทที่เป็นจริงและที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาสังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.

ผานิต มงคล. 2531. ศิลปการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา. นครสวรรค์ : เสด็จการพิมพ์.

พจน์ เพชรบูรณ์. 2511. วิธีการและศิลป์ในการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน. วารสารนักบริหาร.
(มกราคม, 2511)

ภิญโญ สาธร. 2518. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ภิญโญ สาธร. 2526. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : องค์การค้าครูสภา.

มบุญ ไชบัวเทศ. 2538. “คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2530. สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน. เอกสารอัดสำเนา

เมธี ปิรันธนานนท์. 2525. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.

เมธี ปิรันธนานนท์. 2533. การบริหารอาชีว และเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เมธี ปิรันธนานนท์. 2536. ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา. โครงการตำราคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- วันชัย ศรีแก้ว. 2537. “การศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน และพัฒนาของวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์และผู้บริหารใน วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. 2523. หลักและระบบบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์การพิมพ์.
- วิจิตร วรุตบางกุล และคณะ. 2523. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. สมุทรปราการ : ขนิษฐการพิมพ์.
- วีรศิลป์ ประเสริฐทรง. 2539. “สภาพการวางแผนการประถมศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. 2541. ศักยภาพที่เสริมสร้างพัฒนาได้. วารสารวิชาการ : กรมวิชาการ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2519. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. 2524. การบริหาร. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- สุเทพ ภิรมย์ราช. 2534. ผู้ตำแหน่งบริหารกรมอาชีวศึกษา. กรมอาชีวศึกษา, เอกสารอัดสำเนา.
- สุวิมล นาคเหล็ก. 2523. “ความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการวางแผน ปฏิบัติการประจำปีของวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุทธิ ผลสวัสดิ์. 2540. การอาชีวศึกษากับพัฒนากำลังคนในแผน 8. เอกสารสรุปการสัมมนา ทางวิชาการ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. 2524. การวางนโยบายและกระบวนการวางแผน. กรุงเทพฯ : วิคตอรี การพิมพ์.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. 2538. ปฏิรูปการศึกษา ครู ผู้บริหาร และโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : สภาพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, เอกสารอัดสำเนา.
- สวัสดิ์ สุคนธรังษี. 2514. นักบริหารคือใคร. วารสารนักบริหาร.(มกราคม.2514)
- เสาวณีย์ เต็งสุวรรณ. 2539. “การศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน และพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. 2518. สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : พิมเมศ.
- อารี เพชรสุต. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อรุณ รักธรรม. 2540. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : สาขาบล็อก และการพิมพ์.

อรุณ รักรธรรม. 2527. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

Bartky, John A. 1956. **Administration as Educational Leadership**. California Standford University. Press pp 96-97.

Basset, Glenn A. 1966. **Management Style in Thransition**. Newyork : American Management Association, Inc. Book Press.

Brandt, Robert.. 1973. “ **Administrator Attributes for Success.**” NAASP Bullentin. (November) pp 37 - 39.

Cubberly, Elwood. 1961. **Public school Administration**. Boston, Massachusett : Houghton Mifflin. pp 4 - 5.

Davis, Kieth. 1962. **Human Relation at work**. 2nd. ed. New York : McGraw - Hill Book.

Sachs, Benjamin M. 1966. **Administration : A Behavioral Approach**. Boston : Houghton mifflin Company P.P.

Hall, R.H. 1972. **Organization : Structure and Process**. New Jersey : Prentice - Hall.

Halpin, Andrew w. 1966. **Theory and Research in Administration**. New york : Mcmillan.

Jones, Edward E. 1963. **Psychological Monographs : General and Applied**. Vol.77. No.3. American Psychological Association, Inc.P2.

Katz Robert L. 1995. **Skill of an Effective Administrator**. Harward Business Review. (January-February, 1995) pp 33 - 42

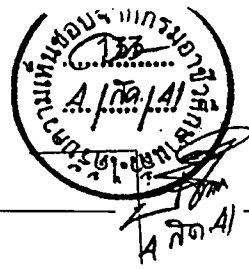
Wiles, Kimball. 1955. **Supervision for Better Schools**. 2nd, ed. Englewood cliffs, N.J. : Prentice - Hall.

Halpin, Andrew w. 1966. **Theory and Research in Administration**. New york : Mcmillan.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามประกอบการวิจัย****เรื่อง**

**คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน
และพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ประเภทวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ โปรดตอบแบบสอบถามตามความจริง และตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของฝ่ายวางแผนและพัฒนาของวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดียิ่ง

นาย दिलิ ก สุขเกษม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่มีข้อความตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบัน
 - () วิทยาลัยสารพัดช่าง
 - () วิทยาลัยการอาชีพ
2. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
 - () ผู้อำนวยการ
 - () ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 - () หัวหน้าคณะวิชา
 - () หัวหน้าแผนกวิชา
 - () หัวหน้างานในฝ่ายวางแผนและพัฒนา
 - () ครู-อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันตามข้อ 2
 - () ต่ำกว่า 5 ปี
 - () 5-10 ปี
 - () 10-15 ปี
 - () มากกว่า 15 ปี
4. อายุราชการ
 - () ต่ำกว่า 5 ปี
 - () 5-10 ปี
 - () 10-15 ปี
 - () มากกว่า 15 ปี
5. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้
อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในสถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง ประเมินทางด้านขวามือของแต่ละข้อตามความคิด
เห็นของท่าน โดยแต่ละข้อจะแสดงความคิดเห็น 2 ตอนโปรดแสดงความคิดเห็น 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 แสดงความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย
วางแผนและพัฒนา ในคุณลักษณะที่เป็นจริงในสภาพปัจจุบัน โดยพิจารณาจากภาพรวม

ครั้งที่ 2 แสดงความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน
และพัฒนา ในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงในสภาพปัจจุบัน
โดยพิจารณาจากภาพรวม

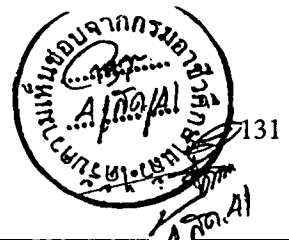
ครั้งที่ 1

ครั้งที่ 2

- | | |
|--|---|
| 5 หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นจริงมากที่สุด | 5 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์จริงมากที่สุด |
| 4 หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นจริงมาก | 4 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์มาก |
| 3 หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นจริงปานกลาง | 3 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ปานกลาง |
| 2 หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นจริงน้อย | 2 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์น้อย |
| 1 หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นจริงน้อยที่สุด | 1 หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์น้อยที่สุด |

| 1. คุณลักษณะด้านความรู้และ ประสบการณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | |
|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|------------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | มาก ที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) | มาก ที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| 1. มีวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี ขึ้นไป | | | | | | | | | | |
| 2. เคยเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าคณะวิชา | | | | | | | | | | |
| 3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา อาชีวศึกษา | | | | | | | | | | |
| 4. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร ระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ | | | | | | | | | | |
| 5. มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย แผนงานได้ | | | | | | | | | | |
| 6. มีความสามารถในการกำหนดขั้นตอน การวางแผนและให้คำปรึกษาแนะนำการ ปฏิบัติงาน แก่ครู-อาจารย์ได้ | | | | | | | | | | |
| 7. มีความสามารถในการใช้คนให้ เหมาะกับงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร | | | | | | | | | | |
| 8. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการ ศึกษาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ อย่าง ต่อเนื่อง | | | | | | | | | | |
| 9. มีความรู้ในการวิเคราะห์ งบประมาณ การใช้ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ | | | | | | | | | | |
| 10. มีความรู้ด้านการติดตามผล การราย งานผลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |
| 11. มีความสามารถในการนำแผนไป กำหนดให้มีการปฏิบัติตามแผน | | | | | | | | | | |
| 12. มีความสามารถในการจัดทำแผน หลัก, แผนพัฒนา, แผนปฏิบัติการของ สถานศึกษา | | | | | | | | | | |

คุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่น ๆ (โปรดระบุเป็นข้อ) _____



| 2. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | |
|---|----------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. มีความคิดกว้างไกลและริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | | | | | | |
| 2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง | | | | | | | | | | |
| 3. มีความกล้าในการตัดสินใจในเรื่องที่รับผิดชอบ | | | | | | | | | | |
| 4. มีคุณธรรมสูง, | | | | | | | | | | |
| 5. มีความสามารถในการพูด ชี้แจง และแสดงเหตุผล จนก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน | | | | | | | | | | |
| 6. มีความสามารถในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ | | | | | | | | | | |
| 7. มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือและประสานงานเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย | | | | | | | | | | |
| 8. มีความใจกว้างและเป็นประชาธิปไตย | | | | | | | | | | |
| 9. มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำ งานนั้นให้สำเร็จตามที่มุ่งหมาย | | | | | | | | | | |
| 10. ทำงานเป็นทีมและมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ได้อย่างเหมาะสม | | | | | | | | | | |

คุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่น ๆ (โปรดระบุเป็นข้อ) _____



| 3. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | |
|--|----------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง | | | | | | | | | | |
| 2. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน | | | | | | | | | | |
| 3. มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการ | | | | | | | | | | |
| 4. มีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดี | | | | | | | | | | |
| 5. สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้กับการวางแผนของสถานศึกษา | | | | | | | | | | |
| 6. สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการของสถานศึกษาได้ | | | | | | | | | | |
| 7. สามารถจัดระบบข้อมูลและทำสถิติได้อย่างเหมาะสม | | | | | | | | | | |
| 8. สามารถกำกับ,ติดตามประเมินผลปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ | | | | | | | | | | |
| 9. สามารถนำเสนอแผนงาน/โครงการ รายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้ | | | | | | | | | | |
| 10. สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอน | | | | | | | | | | |

คุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่น ๆ (โปรดระบุเป็นข้อ) _____



| 4. คุณลักษณะด้านจิตใจและอารมณ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | |
|---|----------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. มีสุขภาพจิตใจดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส | | | | | |
| 2. มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว สามารถควบคุมอารมณ์ได้ | | | | | |
| 3. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป | | | | | |
| 4. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนบุคคลทั่วไป | | | | | |
| 5. มีเหตุผล ไม่ถือทิฐิ | | | | | |
| 6. มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม | | | | | |
| 7. มีความสุขุม เยือกเย็น ในการแก้ปัญหา | | | | | |
| 8. มีความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 9. มีความอดทนไม่ย่อท้อ | | | | | |
| 10. มีวินัยตรงต่อเวลา | | | | | |

| คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | |
|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

คุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่น ๆ (โปรดระบุเป็นข้อ) _____



| 5. คุณลักษณะด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ | คุณลักษณะที่เป็นจริง | | | | | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | |
|--|----------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1. มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | | | | | | | | | | |
| 2. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น | | | | | | | | | | |
| 3. มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน | | | | | | | | | | |
| 4. อุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม | | | | | | | | | | |
| 5. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา | | | | | | | | | | |
| 6. มีความสามารถในการแก้ปัญหาการบริหารงาน | | | | | | | | | | |
| 7. มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ | | | | | | | | | | |
| 8. มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชนและท้องถิ่น | | | | | | | | | | |
| 9. มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการประสานงาน | | | | | | | | | | |

คุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่น ๆ (โปรดระบุเป็นข้อ)

ประวัติผู้เขียน

นายดิลก สุขเกษม เกิดเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2484 ที่จังหวัดมหาสารคาม สำเร็จ การศึกษาศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมศิลป์) จากวิทยาลัยครูอุดรธานี ปีการศึกษา 2524 และ ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยมอาชีวศึกษาจากวิทยาลัยครูอาชีวศึกษาเทเวศร์

ปี พ.ศ. 2507 เข้ารับราชการในตำแหน่งครูตรี โรงเรียนการช่างอุดรธานี (วิทยาลัยเทคนิค อุดรธานีในปัจจุบัน) ปี พ.ศ. 2535 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับ 7 วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง และปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 8 วิทยาลัยการอาชีพกุมภวาปี สังกัดกองการ ศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

