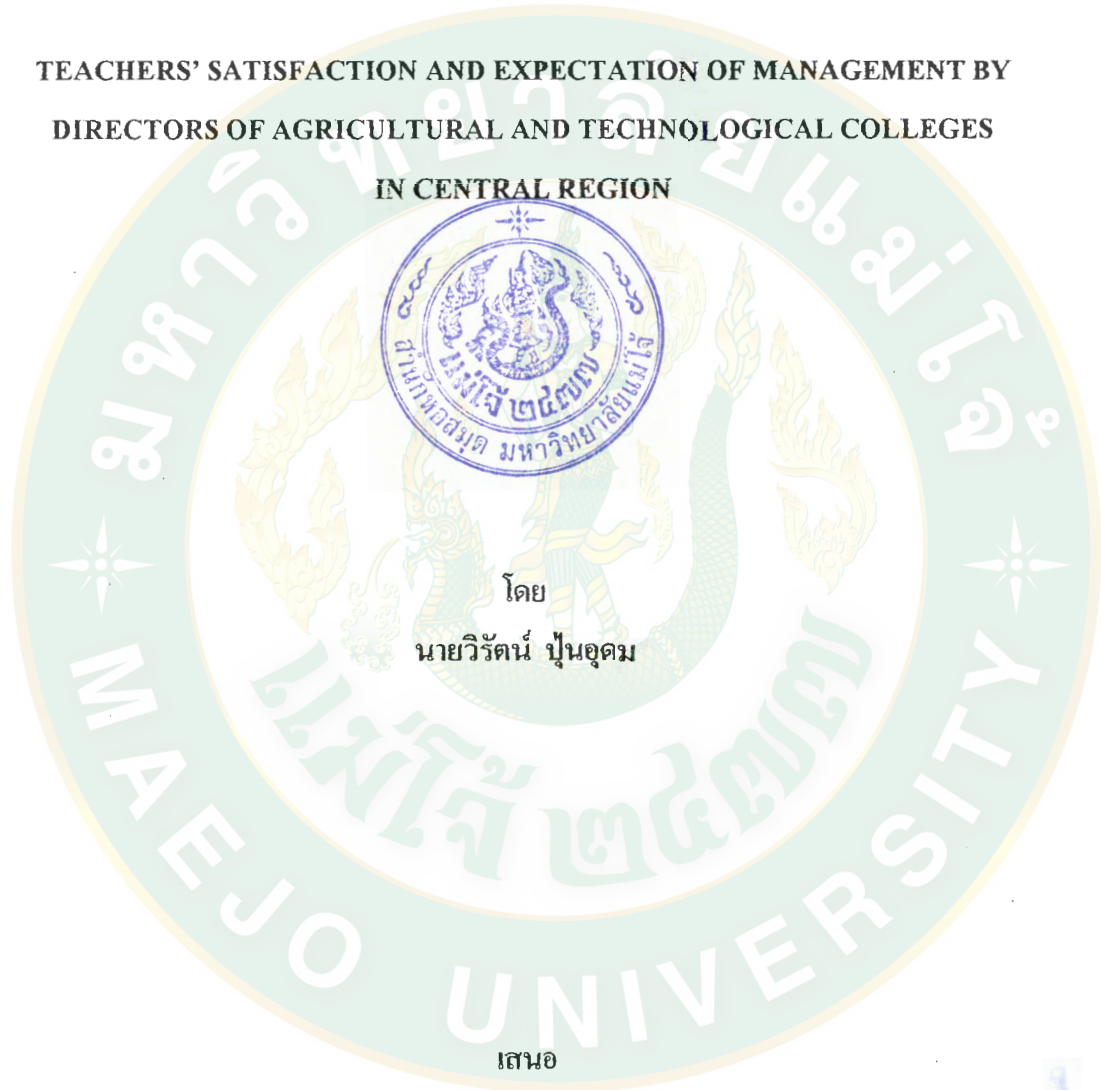


# วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

TEACHERS' SATISFACTION AND EXPECTATION OF MANAGEMENT BY  
DIRECTORS OF AGRICULTURAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGES  
IN CENTRAL REGION



โดย  
นายวิรัตน์ ปูนอุดม

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

พ.ศ. 2541



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)  
 ปริญญา

ส่งเสริมการเกษตร  
 สาขาวิชา

ส่งเสริมการเกษตร  
 ภาควิชา

เรื่อง ความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร  
 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
 TEACHERS' SATISFACTION AND EXPECTATION OF MANAGEMENT BY  
 DIRECTORS OF AGRICULTURAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGES IN  
 CENTRAL REGION

นายผู้วิจัย นายวิรัตน์ ปันอุดม  
 ได้พิจารณาเห็นชอบโดย  
 ประธานกรรมการ

*[Signature]*

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภนิลา ทนุผล)

วันที่ 16 เดือน มกราคม พ.ศ. 2541

กรรมการ

*[Signature]*

(รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล)

วันที่ 16 เดือน มกราคม พ.ศ. 2541

กรรมการ

*[Signature]*

(อาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย)

วันที่ 16 เดือน มกราคม พ.ศ. 2541

หัวหน้าภาควิชาส่งเสริมการเกษตร

*[Signature]*

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์)

วันที่ 17 เดือน มกราคม พ.ศ. 2541

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

*[Signature]*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศุทธิ์ เนียมทรัพย์)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 29 เดือน มกราคม พ.ศ. 2541

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของ  
ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

โดย : นายวิรัตน์ ปุ่นอุดม

ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

สาขาวิชาเอก : ส่งเสริมการเกษตร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนุผล)

..... 16 / ๘๐ / ๒๕๕1 .....

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พรรณนาถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ  
สังคมของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง (2) ระบุความพึงพอใจ  
และความคาดหวังของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและ  
เทคโนโลยี เขตภาคกลาง (3) วิเคราะห์ความสอดคล้อง ระหว่างความพึงพอใจ และความ  
คาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง (4) ทราบถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร ตาม  
ทฤษฎีของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย  
ในครั้งนี่คือ ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง จำนวน 168 คน  
ซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่างแบบคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ  
แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย  
ทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุเฉลี่ย 38 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับ  
ปริญญาตรี และสมรสแล้ว มีรายได้เฉลี่ย 12,339 บาท ต่อเดือน มีอายุราชการเฉลี่ย 14 ปี และมี  
ภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคกลาง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 6 เคยมีประสบการณ์  
การฝึกอบรม โดยมีจำนวนครั้งที่ฝึกอบรมเฉลี่ย 1 ครั้ง ต่อปี และมีการติดต่อกับผู้บริหาร โดยมี  
การติดต่อในรอบ 6 เดือน เฉลี่ย 4 ครั้ง

ความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี แต่ไม่มีความพึงพอใจในระดับน้อยเท่านั้น จำนวน 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การมอบหมายงาน การนิเทศงาน และการประเมินผล ส่วนการบริหารงานด้านการประสานงาน การจัดงบประมาณนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ แต่พบว่าเป็นความพึงพอใจในระดับน้อยเท่านั้น

ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ทั้ง 8 ด้าน ของการบริหารงาน

การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ ที่แตกต่างไปจากความคาดหวัง ทั้ง 8 ด้าน ของการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุง การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุข้อเสนอแนะในการบริหารงานทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการวางแผน ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการวางแผน มีการปรับแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (2) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผู้บริหารควรจัดคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ (3) ด้านการควบคุมงาน ผู้บริหารควรมีการควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง (4) ด้านการมอบหมายงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ (5) ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรเป็นตัวเชื่อมที่ดีในการทำงาน (6) ด้านการนิเทศงาน ผู้บริหารควรมีการนิเทศงานมากกว่านี้ (7) ด้านการจัดงบประมาณผู้บริหรควรจัดงบประมาณ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน (8) ด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการประเมินผลเป็นที่น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ

## ABSTRACT

**Title** : Teachers' Satisfaction and Expectation of Management by Directors of  
Agricultural and Technological Colleges in the Central Region

**By** : Wirat Poon-udom

**Degree** : Master of Science (Agricultural Extension)

**Major Field** : Agricultural Extension

**Chairman, Thesis Advisory Board** : ..... *Sunila Thanupon* .....

(Associate Professor Dr. Sunila Thanupon)

The objectives of this research were (1) to examine personal, economic and social characteristics of teachers in agricultural and technological colleges in the central region of Thailand ; (2) to identify their satisfaction and expectation of management by directors of the agricultural and technological colleges. (3) to analyze compatibility between their satisfaction and expectation ; and (4) to find out suggestions for improvements in the directors' management. The data were collected by means of questionnaires from 168 teachers in the agricultural and technological colleges in the central region, randomly selected by percentage, and analyzed by the SPSS computer program

The results of the research indicated that the respondents were 38 years old on average. Most of them received a bachelor degree, were married, had an average monthly income of 12,339 baht and an average of 14 years of working, were of level 6 of the position classification as well as residents of the central region. They had an average training experience of one time per year and an average of 4 time of contact with directors in the 6-month period.

In terms of satisfaction, the respondents were found not to be satisfied, at a low level, with the directors' planning, staffing, controlling, delegating, supervision and evaluation. However, they had low satisfaction with coordination and budgeting.

The respondents were found to have low expectation of all eight aspects of the directors' management.

The compatibility analysis revealed that the respondents' satisfaction and expectation of the directors' eight aspects of management were significantly incompatible.

The following recommendations were made by the respondents for improvements in the directors' management. 1) Planning : the directors should have great vision in planning ; planning should be adjusted to suit current situation. 2) Staffing : personnel should be put to work according to their knowledge and ability. 3) Controlling : there should be regular and continuous controlling. 4) Delegating : the right man should be put to the right job, according to his knowledge and experience. 5) Coordinating : the directors should be good coordinators. 6) Supervision : the directors should do more supervision. 7) Budgeting : sufficient budget should be provided. 8) Evaluation ; reliable and acceptable criteria for evaluation should be set up.

## คำนิยม

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จากความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนุผล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล กรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ทรงศักดิ์ ภูน้อย กรรมการที่ปรึกษา อาจารย์วีระพล ทองมา กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรยา อภิชาติตรากุล กรุณาแก้ไขบทคัดย่อภาษาอังกฤษ อาจารย์ชณินฐา ดวงสงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตศึกษาที่ได้ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ที่ให้การสนับสนุนทุนในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ และข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง ทุกท่าน อาจารย์วิเชียร สาสีวรรณ อาจารย์วิสูตร บัวทอง อาจารย์นรินทร์ อาจารย์สุกัญญา ศิริจำปา ผู้คำปรึกษาในการลาศึกษาต่อ อาจารย์วีระ อาจารย์ปรีชา ปั้นเงิน อาจารย์ศักดิ์ดา ทิพย์อักษร วช.ท.เพชรบุรี อาจารย์ ดร.พรรษา หารพงศ์พรรณ วช.ท.ฉะเชิงเทรา อาจารย์ฉวีวรรณ แพรมือง วช.ท.สิงห์บุรี อาจารย์กัญญา โพธิ์เอี่ยม วช.ท.กาญจนบุรี ที่กรุณาช่วยเหลือรวบรวมแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณบิดา-มารดา ผู้เป็นแรงใจและสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ทำวิทยานิพนธ์สำเร็จตามความมุ่งหวัง ตลอดจนขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสาทความรู้ต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย รวมทั้งเพื่อนร่วมมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีส่วนในการทำวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยไม่สามารถระบุนามได้ทั้งหมด

วิรัตน์ ปุ่นอุดม

มกราคม 2541

## สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทกัณฑ์ย่อ	(3)
คำนิยาม	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(12)
สารบัญตารางภาคผนวก	(13)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ปัญหาการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
<b>บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>7</b>
ขอบเขตและโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	7
ความหมายของการบริหาร	10
ทฤษฎีการบริหาร	11
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	14
ความหมายของความพึงพอใจ	20
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ	21
สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ	22
การวัดความพึงพอใจ	24
ความหมายของความคาดหวัง	26
ทฤษฎีความคาดหวัง	27
ภาคสรุป	29
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	30



## สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
สมมุติฐานการวิจัย	31
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>32</b>
สถานที่วิจัย	32
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	33
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	35
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	38
การทดสอบเครื่องมือ	39
วิธีการรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
ระยะเวลาในการวิจัย	42
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์</b>	<b>43</b>
ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคลเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง	43
อายุ	43
สถานภาพสมรส	44
ระดับการศึกษา	44
อายุราชการ	45
ระดับตำแหน่ง	45
รายได้	45
ภูมิลำเนา	46
ประสบการณ์การฝึกอบรม	46
การติดต่อกับผู้บริหาร	47
ตอน 2 ความพึงพอใจและความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการ บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในเขตภาคกลาง	51

## สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
ความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง	69
ความสอดคล้องระหว่าง ความพึงพอใจและความคาดหวัง ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง	87
ตอน 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารตามธรรมชาติ ของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในเขตภาคกลาง	90
<b>บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>95</b>
สรุปผลการวิจัย	95
อภิปรายผลการวิจัย	99
ข้อเสนอแนะ	103
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	105
<b>เอกสารอ้างอิง</b>	<b>106</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>110</b>
ภาคผนวก ก ตารางภาคผนวก	111
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	136
ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย	149

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	34
2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม	45
3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง	66
4 คะแนนเฉลี่ยรวมของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง	69
5 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง	72
6 คะแนนเฉลี่ยรวมของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง	86
7 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง	90
8 จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง	93

## สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แผนภูมิแสดงโครงสร้างของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	8
2 แผนภูมิแสดงทฤษฎีความคาดหวัง	28
3 แผนภูมิแสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย	30



## สารบัญตารางภาคผนวก

ตาราง	หน้า
1 กระเนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการวางแผน	112
2 กระเนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	113
3 กระเนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการควบคุมงาน	114
4 กระเนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการมอบหมายงาน	115
5 กระเนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการประสานงาน	116
6 กระเนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการนิเทศงาน	117
7 กระเนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการจัดงบประมาณ	118
8 กระเนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการประเมินผล	119
9 กระเนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการวางแผน	120

## สารบัญตารางภาคผนวก (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10	121
คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	
11	122
คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการควบคุมงาน	
12	123
คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการมอบหมายงาน	
13	124
คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการประสานงาน	
14	125
คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการนิเทศงาน	
15	126
คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการจัดงบประมาณ	
16	127
คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการประเมินผล	
17	128
ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการวางแผน	

## สารบัญตารางภาคผนวก (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	129
19 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการควบคุมงาน	130
20 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการมอบหมายงาน	131
21 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ด้านการประสานงาน	132
22 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ด้านการนิเทศงาน	133
23 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ด้านการจัดงบประมาณ	134
24 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ด้านการประเมินผล	135

# บทที่ 1

## บทนำ

### (INTRODUCTION)

ประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมาได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและการสื่อสาร รวมทั้งประเทศมีการติดต่อสัมพันธ์กับประชาคมโลกมากขึ้น การศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537:74)

กรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล โดยการจัดการศึกษาวิชาชีพ 5 ประเภท คือ ประเภทเกษตรกรรม ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม และพาณิชยกรรม (กรมอาชีวศึกษา 2524:3) ในประเภทเกษตรกรรม หรือการจัดการศึกษาด้านอาชีวเกษตร สถาบันการศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งทำหน้าที่จัดการศึกษาดังกล่าว ก็คือ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีวิทยาลัยเกษตรกรรม อยู่ในสังกัดจำนวน 43 แห่ง กระจายอยู่ตามภาคต่าง ๆ ของประเทศ และในปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ซึ่งมีบทบาทหน้าที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายในการฝึกฝนให้นักเรียนมีพื้นฐานวิชาความรู้ ในการประกอบอาชีพ หรือศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีทางการเกษตรสมัยใหม่เพิ่มเติม ดำเนินการจัดการศึกษา ในระดับ ปวช. ปวส. และปวท. นอกจากนี้ยังได้มีการจัดการศึกษาเกษตรนอกระบบโรงเรียน ดำเนินการให้ความรู้แก่เกษตรกร และประชาชนผู้สนใจทั่วไป โดยเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ขณะนี้ดำเนินการอยู่ 3 โครงการคือ โครงการฝึกอบรมอาชีพ



เกษตรกรรมระยะสั้น โครงการฝึกอาชีพเกษตรกรรมเคลื่อนที่ โครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กช.) นอกจากนี้วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยียังดำเนินการ ให้ความช่วยเหลือชุมชนเพื่อสนับสนุนการศึกษา และพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมแบ่งเป็น 5 กิจกรรมคือ ให้บริการวิชาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา ในระดับการศึกษาต่าง ๆ ทั่วไป การทำ หน้าที่รวบรวมข้อมูลข่าวสารการศึกษาเกษตร และข้อมูลเกี่ยวกับการเกษตรในท้องถิ่น เป็น ศูนย์กลางประสานงาน ส่งเสริมเผยแพร่ และบริการงานทางด้านวิชาการเกษตรสำหรับ เกษตรกร และประชาชนในท้องถิ่น โดยศึกษา ทดลองสาธิตในงานที่เกี่ยวกับการเกษตร ซึ่ง เหมาะสมสำหรับ ท้องถิ่น เผยแพร่ผลการศึกษา วิจัย ทดลองทางการเกษตรที่เหมาะสมกับ ท้องถิ่นไปสู่เกษตรกรและชุมชน (กองวิทยาลัยเกษตรกรรม, 2535:8-9)

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้ที่จะมี บทบาทที่สำคัญในการควบคุมกำกับดูแล การบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ให้ดำเนินไปตามแผน และนโยบาย ก็คือผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เพื่อให้ การดำเนินกิจกรรม ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สามารถดำเนินไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

## ปัญหาการวิจัย (Research Problem)

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษามีนโยบายให้หน่วยงานการศึกษา และสถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการระดมและใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีมาตรการให้หน่วยงานการศึกษาในส่วนภูมิภาคมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารและจัดการศึกษามากขึ้น (สนอง ศิริกุลวัฒนา, 2535:79)

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี นับได้ว่าเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในส่วนภูมิภาค มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ที่มีการกึ่งในการควบคุม กำกับดูแล และสั่งการให้การดำเนินงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่การดำเนินงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี จะได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีด้วย และการที่ข้าราชการครูจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นส่วนสำคัญขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เนื่องจากความพึงพอใจเป็นทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การอุทิศเวลาเพื่องานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความพึงพอใจแล้วมักจะทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่ทิ้งงาน ไม่หลบเลี่ยงงานและพร้อมที่จะหาทางปรับปรุงให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (สมภรณ์ หุยากรณ์ ใน นิคม พรหมย้อย, 2529:4)

ดังนั้น การศึกษาถึงความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ก็เพื่อจะได้มาซึ่งคำตอบที่แน่ชัดว่าข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง มีความพึงพอใจ มากน้อยเพียงไร และคาดหวังอย่างไร ต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในการบริหารงานของผู้บริหารนั้น ถ้าผู้บริหารบริหารงานเป็นไปตามความ

พึงพอใจ และความคาดหวังของ ข้าราชการครู ก็จะทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### (Objectives of the Study)

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

1. เพื่อพรรณาดึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง
2. เพื่อระบุถึงความพึงพอใจและความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง
3. เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้อง ระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง
4. เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารตามทรรศนะของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

#### (Expected Results)

ผลการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หรือหน่วยงานดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สามารถนำเอาผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครู เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารระดับสูง ผู้กำหนดนโยบายของกรมอาชีวศึกษา สามารถนำเอาผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับการเลือกสรรบุคคล ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ที่มีความสามารถในเชิงบริหาร และปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีให้ดียิ่งขึ้น

3. นักศึกษา นักวิจัย และผู้สนใจเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการศึกษา อันจะก่อให้เกิดแนวความคิดในการพัฒนาการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานในอนาคตต่อไป

### ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย (Scope and Limitation of the Study)

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาข้อมูลจากข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ที่มีโช้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

2. การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2539 ถึงเดือนพฤษภาคม 2540

3.การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีใน 8 ด้าน คือ

- 3.1 การวางแผน (planning)
- 3.2 การจัดคนเข้าทำงาน (staffing)
- 3.3 การควบคุมงาน (controlling)
- 3.4 การมอบหมายงาน (delegating)
- 3.5 การประสานงาน (coordinating)

3.6 การนิเทศงาน (supervision)

3.7 การจัดงบประมาณ (budgeting)

3.8 การประเมินผล (evaluation)

### นิยามศัพท์

#### (Definition of Term)

**ข้าราชการครู** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนหรือให้การศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ภายใต้ การกำกับดูแลของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) (ประมวล ฌ นศร, 2532:493)

**การบริหารงาน** หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การซึ่งได้ตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวัง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2533:33)

**ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี** หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารงานรับผิดชอบการดำเนินงาน ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง (REVIEW OF RELATED LITERATURE)

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความกระจ่างถึงปัญหาการวิจัย สามารถวางแผนและออกแบบการวิจัยได้ถูกต้องจึงได้ตรวจเอกสารครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

- ขอบเขตและ โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
- ความหมายของการบริหาร
- ทฤษฎีการบริหาร
- บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
- ความหมายของความพึงพอใจ
- การวัดความพึงพอใจ
- ความหมายของความคาดหวัง
- ทฤษฎีความคาดหวัง

#### ขอบเขตและโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ขึ้นตรงต่อกองวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกรมอาชีวศึกษานั้นมีหน้าที่และกิจการหลักในการจัดการศึกษาและ ฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติและสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา

คือประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม (กรมอาชีวศึกษา อ้างใน ขนิษฐา ไสภานนท์, 2534:6)

สำหรับประเภทวิชาเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งกองวิทยาลัยเกษตรกรรมตามการแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา ตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2523 รับผิดชอบวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั่วประเทศ 43 แห่ง ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรกรรม 1 แห่ง และวิทยาลัยประมงคินสุลนันทอีก 1 แห่ง ในส่วนของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนั้นมีการบริหารงานตามระเบียบ กรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ให้วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายวิชาการ (กรมอาชีวศึกษา อ้างในขนิษฐา ไสภานนท์, 2534:7-9)

ดังนั้นการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กรมอาชีวศึกษาได้วางระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ให้วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี แบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายวิชาการ มีโครงสร้างการบริหารงานดังแสดงในแผนภูมิ



ภาพ 1 แผนภูมิแสดงโครงสร้างของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นผู้บริหารงาน รับผิดชอบการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ และปกครองบังคับบัญชา โดยมีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารและมีคณะกรรมการที่ปรึกษา เป็นที่ปรึกษาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ และความเจริญก้าวหน้าของ วิทยาลัย

กรรมการบริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี หมายถึง คณะกรรมการจำนวน ไม่น้อยกว่า 11 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ฝ่ายละ 1 คน และครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ

คณะกรรมการที่ปรึกษา หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งผู้บริหาร กรมอาชีวศึกษา จำนวน 9 ท่าน เป็นผู้แต่งตั้งตามที่ผู้บริหารงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ เสนอ ซึ่งควรมีการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษา อย่างน้อยปีการศึกษาละหนึ่งครั้ง คณะกรรมการที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษา และเสนอแนะ แก่วิทยาลัยฯ ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การจัดกิจกรรมต่างๆ การหาทุนการศึกษา การจัดหาวัสดุอุปกรณ์

ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการช่วยปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการครู พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา และรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์

ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน กิจกรรม นักเรียน นักศึกษา งาน โครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการ พยาบาลและหอพัก

ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแล งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพ และตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตเพื่อการค้าและส่งเสริม กิจกรรมสหกรณ์

ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัด



โปรแกรม การเรียนของคณะวิชาต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด

### ความหมายของการบริหาร

การบริหารตรงกับภาษาอังกฤษว่า management และใช้คำว่า administration ได้เช่นเดียวกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ คือ

อรุณ รักรธรรม (2527:18) ได้สรุปคำจำกัดความและความเห็นของนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปความหมายของการบริหารได้ว่า เป็นการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มุ่งถึงความสำเร็จร่วมกัน โดยยึดหลักประหยัดและประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการในผลงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญา สาทร ใน ภิญญา หิรัญศรี และคณะ (2533:5) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ร่วมกัน ส่วน สมยศ นาวิการ (2536:18) ได้ให้ความหมายการบริหารคือ กระบวนการของการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการและการควบคุมกำลังความพยายาม ของสมาชิกขององค์การ และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Terry ใน ปธาน สุวรรณมงคล (2535:7) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การ การกระตุ้นและการควบคุมที่ดำเนินไปในการกำหนดและบรรลุถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยการใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ และสมาน รังสิโยภยภู และสุธิ สุทธิสมบูรณ์ (2522:1) ได้ให้ความหมายว่าการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

นอกจากนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2533:30-32) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารที่นักวิชาการได้ให้ไว้ในลักษณะต่าง ๆ แยกได้ 3 ประเด็น คือ

1. ประเด็นที่มองการบริหารว่าเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน การบริหารในประเด็นนี้ จึง หมายถึง ศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานแก่องค์การ โดยสนอง

ตอบความต้องการ ความคาดหวัง และจัดโอกาสให้เขาเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2. ประเด็นที่มองการบริหารว่าเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์การ ความหมายในประเด็นนี้ การบริหารเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วย การดำเนินการเป็นขั้นตอน อย่างมีระบบ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้และ กระบวนการในขั้นตอนต่าง ๆ นี้ไม่ได้เริ่มต้น และสิ้นสุดในแต่ละขั้นตอนของมันเอง แต่เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ เป็นวัฏจักร

3. ประเด็นที่มองการบริหารเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารกิจการต่าง ๆ ในองค์การ คณะบุคคลจึงมีบทบาทในการดำเนินการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและ ประสานงาน ให้สมาชิกในองค์การดำเนินการไปในทิศทางที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม พยอม วงศ์สารศรี (2533:33) ได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารคือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ ซึ่งได้ตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ สมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้เพื่อความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารจะต้องใช้ศิลป์และความสามารถในการประสมประสานทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง ประหยัด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ทฤษฎีการบริหาร

Frederick W. Taylor ใน ธงชัย สันติวงษ์ (2535:47) เขาได้คิดทฤษฎีการบริหาร เรียกว่า "การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ (scientific management principles) มีหลักการที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ

1. ต้องมีการคิดและกำหนด "วิธีที่ดีที่สุด" (one best way) สำหรับงานที่จะทำแต่ละอย่าง จะต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ทำงานลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด

2. ต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักจัดงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงานและยังเน้นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีทำงานที่ถูกวิธีด้วย

3. ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีทำงานควบคู่กับการพิจารณาคนงาน เขาเชื่อว่าคนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผล คนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่พวกเขาจะได้รับรายได้สูงขึ้น จากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

4. ต้องมีการประสานความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยเขามีความเชื่อว่าฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่จะต้องไม่ใช่โดยการไปลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการบริหารของ Taylor มีระบบในการบริหารงานโดยพยายามค้นหาหนทางที่ดีที่สุดในการทำงานในสถานการณืทั่วไป การบริหารแบบนี้จะกำจัดการใช้ดุลพินิจของพนักงานในการวางแผน การจัดองค์การ การควบคุมการปฏิบัติงานของพวกเขาเอง โดยให้พวกเขาทำงานตามวิธีการของผู้ชำนาญการ ด้านการบริหารกำหนดแล้วจึงจะได้รับค่าตอบแทนทางการเงินเพิ่มขึ้นจากประสิทธิภาพของการผลิตที่เพิ่มขึ้น

Henri Fayol ใน ปธาน สุวรรณมงคล (2535:21) เขาได้ศึกษาการมีประสิทธิภาพขององค์การในยุคคลาสสิก โดยเน้นไปที่หน้าที่การบริหาร (management functions) โดยเขามีความเชื่อว่า 1) หน้าที่ด้านการบริหาร คือ ส่วนที่จำเป็นส่วนเดียวของหน้าที่องค์การ 2) หนทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานทางด้านบริหารก็คือการดำเนินตามหลักการสากลที่กำหนดโดยได้เสนอหลักการบริหารสากลไว้ 14 ข้อ ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ
2. การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

3. ระเบียบวินัย
4. การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา
5. การมีเอกภาพในการสั่งการ
6. ผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลต้องสำคัญน้อยกว่าองค์การ
7. การให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม
8. สายการบังคับบัญชา
9. ระเบียบและกฎข้อบังคับ
10. ความเสมอภาค
11. ความมั่นคงในการทำงาน
12. ความคิดริเริ่ม
13. ความสามัคคี

Luther Gulick ใน ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2529:51-52) ได้คิดค้นหลักการบริหารหรือการทำงานที่ดีจะประกอบไปด้วยหลักสำคัญ ๆ ที่มีชื่อว่า POSDCoRB คือการวางแผน (planning) การจัดการองค์การ (organizing) การบริหารงานบุคคล (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordination) การรายงาน (Reporting) และการจัดงบประมาณ (budgeting) นอกจากนี้ ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2529:52) ยังได้อ้างถึง David Brown (1966) แห่งมหาวิทยาลัย George Washington ว่าเป็นผู้เสนอให้ผนวกเรื่องความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ (purpose and objective) การควบคุมงานการตรวจสอบ (auditing) การประเมินผล (evaluating) การรวมหน่วยงาน (intergration) และการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นเข้าไปกับหลักการของ Gulick ด้วย จะทำให้การบริหารงานขององค์การดียิ่งขึ้น แต่ชูป กาญจนประการ มีความคิดเห็นว่าหากได้เพิ่มนโยบาย (policy) และอำนาจหน้าที่ (authority) เข้าไปด้วยเป็น PAPOSDCoRB ก็จะทำให้การบริหารงานดียิ่งขึ้น

George Elton Mayo ใน ปธาน สุวรรณมงคล (2535:22) ได้ศึกษาและแสดงให้เห็นว่า การที่การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพได้ต้องให้ความสนใจกับคนไม่ใช่งานเพียงอย่างเดียว การเสนอความต้องการของคนในกลุ่มหรือองค์การจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการทำงาน เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ (human relation management) ซึ่งเสนอว่า

1. ปัจจัยสำคัญที่สุดในเรื่องของคุณภาพขององค์การก็คือวิธีการปฏิบัติที่ปฏิบัติต่อพนักงาน
2. หนทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติต่อหน่วยงาน คือ การปฏิบัติต่อเขาในฐานะที่เขาเป็น "คน" เป็นประการแรก และในฐานะเป็น "พนักงาน" เป็นประการรองลงมา

จากการตรวจเอกสารในทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านสามารถกล่าวได้ว่าทฤษฎีการบริหารของ Taylor เน้นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ทฤษฎีการบริหารของ Fayol และ Gulick นั้นให้ความสำคัญกับผู้บริหารและประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งทฤษฎีที่กล่าวมาสอดคล้องและผสมผสานกับทฤษฎีการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ของ Mayo ที่เน้นการบริหารงานซึ่งจะมีประสิทธิภาพได้ต้องให้ความสนใจกับคนไม่ใช่งานเพียงอย่างเดียว การสนองความต้องการของคนในกลุ่มหรือองค์การจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

#### บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

ชูบ กาญจนประกร ใน ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2529:33) ได้กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารหรือหัวหน้าจะต้องมีบทบาทหน้าที่คือ

1. เป็นผู้วางแผนปฏิบัติงาน
  - ก. พิจารณาความมุ่งหมาย
  - ข. กำหนดวัตถุประสงค์
  - ค. พิจารณาอุปสรรค หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้น
  - ง. จัดให้มีปัจจัยในการบริหารงาน
  - จ. วางรูปการบริหารงานตามนโยบาย และ โครงการต่าง ๆ

ฉ. กำหนดมาตรฐานของงานของแต่ละคนและมาตรฐานในส่วนรวมกล่าวคือ จะให้ใครบ้างทำอะไร จะให้ปฏิบัติการให้เสร็จเรียบร้อยอย่างไร จะต้องใช้เวลาสักเท่าใด ในส่วนรวมจะหวังให้บังเกิดผลอย่างไร

ช. ออกคำสั่งให้ปฏิบัติแล้วติดตามฟังผล

2. เป็นผู้จัดระเบียบของกิจการและจัดตัวบุคคลให้เข้าทำงาน

ก. การวางรูปองค์การหรือส่วนราชการ

ข. กำหนดการบังคับบัญชาและสายการบังคับบัญชา ตลอดจนการติดต่อราชการทั้งภายในและภายนอก

ค. กำหนดการบังคับบัญชาให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์

ง. หาทางใช้การติดต่อราชการเป็นการภายใน เพื่อให้งานเร็วขึ้น

จ. จัดให้มีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าชั้นรอง ๆ ที่มีสมรรถภาพเพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาภาระ

ฉ. จัดให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี

3. เป็นผู้ควบคุมการคลัง

ก. การจัดตั้งงบประมาณ

ข. ควบคุมการใช้จ่าย

ค. ควบคุมวัสดุ

ง. ควบคุมการใช้จ่ายเงิน และวัสดุให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์

4. เป็นผู้ให้ข่าวและการติดต่อทั่วไป

ก. ตรวจสอบและแก้ไขให้สายการบังคับบัญชา และการติดต่อราชการภายในสำนักงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

ข. จัดให้มีการเข้าใจอันดีในหมู่คณะ

ค. ให้ข่าวเกี่ยวกับผลก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้เป็นที่ทราบซึ่งกันและกัน ร่วมงานและบุคคลภายนอกที่เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งาน

ง. ให้คนอื่นเข้าใจตัวผู้บังคับบัญชาเอง

5. เป็นผู้ประสานงาน

ก. จัดให้มีสมานฉันท์ในการใช้คน เงิน วัสดุ ให้เป็นอุปสรรคต่องาน

- ข. จัดให้มีสมานฉันท์ระหว่างคนกับงาน
  - ค. จัดให้มี Team Work ให้ดีที่สุด
  - ง. ประสานคนกับงาน งานกับงาน
  - จ. ตรวจสอบติดตามฟังผลงาน และแก้ไขปรับปรุง
6. เป็นผู้บำรุงขวัญ ริเริ่มและส่งเสริมงาน
- ก. ส่งเสริมกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงาน
  - ข. แสดงตัวอย่างที่ดีให้ปรากฏ
  - ค. กระตุ้นและเร้าใจให้กระตือรือร้น
  - ง. แนะนำแนวทางที่ดี
  - จ. ปรับสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
  - ฉ. กล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เห็นเป็นตัวอย่าง
  - ช. รู้จักวิธีการแสดงความคิดให้ปรากฏและประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงาน
7. ผู้ตัดสินใจ ออกคำสั่งให้ปฏิบัติ และจะต้องยอมรับยอมเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะพึงมี
- ก. จำแนกและวิเคราะห์เรื่องราวต่าง ๆ ที่จะต้องวินิจฉัย สั่งการ รู้จักว่าอะไรจริง อะไรไม่จริง อะไรเป็นหลักการ อะไรเป็นข้อยกเว้น
  - ข. เรื่องไม่สำคัญ ควรมอบให้ผู้บังคับบัญชาชั้นรอง ๆ ลงไปเป็นผู้สั่งงานแทนได้
  - ค. จัดลำดับความสำคัญของเรื่อง เรื่องใดสำคัญจะต้องสั่ง ต้องทำก่อนหลังกันอย่างไร
  - ง. แก้ไขปรับปรุงคำสั่ง คำวินิจฉัยให้เข้ากับเหตุการณ์
  - จ. คาดหมายอุปสรรคต่าง ๆ อันจะพึงมี พึงเกิดขึ้น เพราะการปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ในอันที่จะได้วินิจฉัยสั่งการได้โดยถูกต้องรวดเร็ว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น
8. เป็นทั้งหัวหน้า ผู้ควบคุม และจัดมอบงานให้ผู้อื่นทำ
- ก. พิจารณากำหนดรายละเอียด จำแนก และจัดชอयरรายละเอียดหน้าที่ต่าง ๆ ที่จะปฏิบัติจัดทำ
  - ข. กำหนดตัวบุคคลและหน้าที่ให้รับผิดชอบ ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

ค. กำหนดมาตรฐานว่า จะให้ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อใด โดยหวังผล งานอย่างไรบ้าง

ง. มอบอำนาจหน้าที่

จ. ตรวจสอบ เมื่อพบความผิดพลาด ควรยกย่องและแนะนำให้แก้ไข

ฉ. ติดตามผลงานว่า ได้มาตรฐานตามที่ต้องการหรือไม่

9. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่จะต้องประเมินผลงาน

ก. ประเมินตัวคน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ข. ประเมินผลงานว่า ก้าวหน้าหรือมีอุปสรรคอย่างไร

ค. ประเมินผลขององค์การว่า ในส่วนรวมงานเป็นอย่างไร ประชาชนมีความรู้สึกอย่างไรต่องานและองค์การที่รับผิดชอบอยู่

ง. ประเมินผลเกี่ยวกับวิธีการได้มา และการใช้หลักฐานต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการให้ถูกต้อง

10. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

ก. หาทางให้ผู้ร่วมงานมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การ

ข. หาทางแก้ไขท่าทีของผู้ร่วมงานบางคนที่หัวรั้นหรือไม่ใคร่เห็นดีเห็นชอบต่อการนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้

ค. จัดการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานในส่วนรวมมีท่าทีและสามัคคีธรรมดีขึ้น

ง. ปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในตามควรแก่กรณีและ โอกาส

จ. ปรับปรุงรูปองค์การให้เข้ากันได้กับปริมาณและคุณภาพของเจ้าหน้าที่

บทบาทหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานนั้น หรือผู้บังคับบัญชา พึงจะต้องมีอยู่และดำเนินการให้เป็นไปนี้ ศาสตราจารย์ ดร.ชูป กาญจนประกร ท่านเรียกว่า เป็นบัญญัติ 10 ประการ ของผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกถึงเพื่อประโยชน์แก่การบริหารงาน อย่างไรก็ดีคิดว่าโดยสรุปแล้ว หน้าที่หรือบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานในการบริหารงานนั้นจะต้องตระหนักว่าคนจะเป็นคนที่จะต้องกำกับดูแล ให้งานขององค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้นำหรือหัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น เป็นคนที่รู้จักงาน รู้จักวัตถุประสงค์ขององค์การ รู้จักใช้คน รู้จักครองใจคน



William H. Newman ใน บุญธรรม จิตอนันต์ (2535:54) ได้ระบุ บทบาทหน้าที่ของนักบริหาร ดังนี้

1. ด้านการควบคุมงาน (controlling) นักบริหารมีบทบาทหน้าที่คือ
  - 1.1 กำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน
  - 1.2 วัดผลการปฏิบัติงานและทำการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้
  - 1.3 แก้ไขผลการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว
2. ด้านการนิเทศ (supervising) นักบริหารมีบทบาทหน้าที่คือ
  - 2.1 สั่งการและดูแลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่
  - 2.2 ออกคำสั่งและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ ในการทำงานแต่ละวันหรือตามแผนปฏิบัติงาน
  - 2.3 สร้างความสัมพันธ์อันดีมีความเข้าใจต่อกัน ระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน

ปธาน สุวรรณมงคล (2535:10-13) กล่าวว่า นักบริหารมีหน้าที่สำคัญ ๆ 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (planning) การวางแผนเป็นหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกของหน้าที่ด้านบริหารทั้งหลาย เพราะถ้าปราศจากการวางแผนแล้วงานในหน้าที่การบริหารอื่น ๆ ก็จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง การที่องค์กรหนึ่งจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ก็จำเป็นจะต้องรู้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร (What) อย่างไร (How) และเมื่อไร (When) การวางแผนจึงมิใช่เพียงการพยากรณ์ หรือคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แต่การวางแผนเป็นการตัดสินใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการกระทำที่ต้องการจะบรรลุถึงในอนาคต

2. การจัดองค์การ (organizing) ในกิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเอาไว้อย่างแน่ชัด รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีต่อกันด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง เช่น การบริหารงานของรัฐ หรือ การบริหารงานของบริษัทขนาดใหญ่ ก็ยังมีความจำเป็นต้องมีการจัดองค์การที่ดี

3. การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การจัดคนเข้าทำงาน นับเป็นหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพราะองค์การต้องการคนเข้าไปทำหน้าที่ต่าง ๆ การจัดคนที่มีคุณภาพเข้าทำงานมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม จนมีคำกล่าวที่ว่า "การมีบุคลากรดีเท่ากับงานเสร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง" ซึ่งเป็นคำกล่าวที่สะท้อนความจริงอยู่มาก เพราะคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญมาก เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมหรือเหนี่ยวรั้งความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

4. การอำนวยการ (directing) การอำนวยการ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้ออำนวยให้มีการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้สูงสุด แต่การอำนวยการให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจังนั้นต้องทำอย่างไร เพราะการอำนวยการให้คนปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ เป็นเรื่องที่ยากและละเอียดอ่อนและยากกว่าการอำนวยการให้เครื่องจักรทำตามคำสั่ง การอำนวยการที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการจูงใจ การติดต่อสื่อสาร หรือการสื่อข้อความ และภาวะผู้นำ เป็นต้น

5. การประสานงาน (coordinating) การประสานงานเป็นหน้าที่ของการทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การไปในทิศทางที่มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนด กล่าวอีกนัยหนึ่งการประสานงานเป็นกระบวนการของการเชื่อมต่อกับทุก ๆ ส่วนขององค์การนับแต่การตัดสินใจ การปฏิบัติการ กิจกรรมและความพยายามทั้งหลายเพื่อให้เกิดการกระทำที่มีเอกภาพในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. การควบคุม (controlling) การควบคุมเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดความแน่ใจว่า การปฏิบัติงานของฝ่าย แผนก และพนักงานในองค์การเป็นไปโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้หรือไม่ และยังช่วยให้สามารถติดตามเหตุการณ์ได้ทันเวลา หากมีการปฏิบัติที่แปรเปลี่ยนไปจากที่กำหนดไว้ก็จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงในทุกองค์การ จะต้องออกแบบระบบควบคุมโดยการจัดให้มีการรายงานผลความก้าวหน้าของงาน (reporting) เป็นระยะ ๆ เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงความเป็นไปต่าง ๆ ขององค์การได้อย่างรวดเร็ว

### ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดไว้ต่างกัน หลายความหมายดังนี้

Wolman ใน มนตรี เฉียบแหลม (2536:7) นิยามว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อเราได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (goals) ความต้องการ (wants) หรือ แรงจูงใจ (motivation) ส่วน Morse ในนิคม พรหมย้อย (2529:10) อธิบายว่า ความพึงพอใจ หมายถึงสภาพของภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความ ต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดความไม่พึงพอใจจะเกิดขึ้น แต่ Kenneth N. Wexley and Gary A. Yukul (1984:44) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นวิถีทางที่บ่งบอกถึงความรู้สึกของพนักงานที่มี ต่องาน ความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่ว ๆ ไปของบุคคลที่จะนำไปสู่การประเมินผล และความคาดหวังต่องาน และ Smith ใน นากเจเลีย ยังนันทัวณา (2533:16) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการบ่งถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจ มากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่า ตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด และกล่าวอีกว่าเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานทั้งในร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม ส่วน Gilmer ใน บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537:157) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับ ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้นได้แก่ รู้ว่ามีความสำเร็จใน ผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ กรมอาชีวศึกษา ใน บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537:158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็น ความรู้สึกนิยมชมชอบหรือปฏิกิริยาที่แสดงออกในทางพอใจของผู้ทำงานที่มีต่องานหรือ กิจกรรมที่เขาทำตามความคิดในลักษณะนี้ ความพึงพอใจเป็นเจตคตินั้นเอง แต่เป็นเจตคติต่อ งานโดยเฉพาะ

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจคือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ตนต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการ และระดับความรู้สึก ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

### องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

Locke ใน อารี เพชรสุค (2530:56) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. งาน (work) งานเป็นองค์ประกอบอันแรกที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่า คนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทายถ้าเกิดความสนใจงาน ทำให้มี โอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้งานก็จะต้องมีระดับความยากง่ายที่เหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็จะพอดีกับความ สามารถและเวลาของบุคคล

2. ค่าจ้าง (pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้าง อาจเป็นเงิน หรือเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด ที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัด ความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ

3. โอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (promotion) องค์ประกอบอีกประการ หนึ่งก็คือ โอกาสที่ผู้ทำงานจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการ ทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์ การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่อง และประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้างควรให้

เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานให้สำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับ ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน (working conditions) สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพให้ห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็น องค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมและหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลก็จะมี ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (organization and management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง

### สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

สิ่งจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุหรือสภาวะใด ๆ ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยโน้มน้าวจิตใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ปฏิบัติงานอย่าง

มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ เครื่องล่อใจนั่นเอง Barnard ใน วิชา บุครติ (2531:12) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) สิ่งเหล่านี้ได้แก่ เงิน ทอง สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่มีให้แก่ผู้ปฏิบัติ และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ (personal nonmaterial opportunities) เช่น อำนาจ เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษมากกว่าคนอื่น
2. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) หมายถึงการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน ความพร้อมของเครื่องมือ
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง การสนองความต้องการในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้แสดงความคิดต่อองค์กรของตน
4. ความดึงดูดใจทางสังคม (associational attractiveness) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน การอยู่ร่วมกัน ความมั่นคงของสังคมจะเป็นหลักประกันในการทำงาน
5. การปรับทัศนคติและสภาพของงานให้เหมาะกับบุคคล (adaptation of conditions to habitual method and attitudes) คือ การปรับปรุงตำแหน่งความเหมาะสมให้สอดคล้องกันระหว่างงานกับคน
6. โอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน (opportunity of enlarged participation) คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีความสำคัญในหน่วยงานจะทำให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526:320) แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (direct incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผล โดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวความคิดที่ว่า plus pay for plus performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (indirect incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม ส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit) ต่าง ๆ

1.3 สิ่งจูงใจที่ไม่มีเงิน (non-financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (recognition) การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (security of work)

สรุปได้ว่า การบริหารงานที่ดีจึงควรจัดให้มีระบบการจูงใจที่ดี ซึ่งต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่ดีถูกต้องและเหมาะสมด้วย

### การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจนั้น บุญเรียง ขจรศิลป์ (2528:137) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ทักษะคติหรือเจตคติเป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกค่อนข้างสลับซับซ้อนจึงเป็นการยากที่จะวัดทักษะคติได้โดยตรง แต่เราสามารถวัดทักษะคติโดยอ้อมได้โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน ฉะนั้นการวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขตจำกัดด้วย อาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้น ถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาของการวัดทั่ว ๆ ไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (ไม่ระบุปี:14) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความพึงพอใจงานไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อจะได้เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านส่วนบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานว่าจะอะไรเป็นสาเหตุให้คนทำงานได้ดี
3. เพื่อให้ได้เข้าใจถึงหน่วยงานลักษณะใดที่คนพึงพอใจและไม่พอใจ รวมทั้ง เกี่ยวกับการจัดและการบริหารหน่วยงานนั้น
4. เพื่อจะได้เข้าใจถึงผลจากการไม่พึงพอใจงาน เช่น การขาดงาน ลางาน และการ ออกจากงาน รวมทั้งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาต่อ การจัดสวัสดิการ บริการ ต่าง ๆ ว่าจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานได้อย่างไร

ลักษณะการศึกษาความพึงพอใจงาน แบ่งตามความหมายเป็น 2 ด้านคือ

- ก. ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบพอของบุคคลที่มี ต่อบทบาทของงาน เป็นการวัดโดยส่วนรวมถึงระดับที่บุคคลมีความพึงพอใจและมีความสุข กับงาน
- ข. ความพึงพอใจงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบพอและความ พอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน เช่น รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า เป็นต้น

#### แบบวัดความพึงพอใจงาน

ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจกับความพึงพอใจงานมาก นักจิตวิทยา ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจงาน ตามนิยามศัพท์ และตามจุดมุ่งหมายของการวัด การแบ่ง แบบวัด ตามลักษณะข้อความที่ถามเป็น 2 ลักษณะคือ

1. แบบสำรวจปรนัย (objective surveys) เป็นแบบวัดที่มีคำถามและคำตอบ ให้เลือกตอบ โดยที่ผู้ตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็น และความรู้สึก ข้อมูลที่ได้สามารถ วิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ



2. แบบสำรวจเชิงพรรณนา (descriptive surveys) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบโดยอิสระ เป็นข้อมูลที่ได้ในเชิงคุณภาพ

### ความหมายของความคาดหวัง

สงวนศรี วิรัชชัย (2527:88) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง (expectation) ว่าหมายถึง การที่บุคคลคาดการณ์ล่วงหน้าว่า การทำงานจะมีโอกาสประสบความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลคาดว่าจะมีโอกาสำเร็จ เขาจะมีแรงจูงใจสูงกรณีที่เขาคาดว่าไม่มีโอกาส และไม่มีทางที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ หรือมีน้อยมาก สอดคล้องกับ สุรางค์ จันทน์เอม (2529:55) ได้ให้ความหมายว่าคือ ความเชื่อว่าจะเกิดสิ่งหนึ่งน่าจะเกิดขึ้น และสิ่งใดไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงตามความเชื่อหรือการคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้นประสบความสำเร็จ หรือถูกต้อง จะมีเจตคติที่ดี หรือมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวังผิดพลาดในสิ่งใด ก็จะมีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น ส่วนวิชอร์น สิมะโชค (2537:30) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังจากเป้าหมาย ไปสู่การปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความคาดหวัง(ความเป็นไปได้) ที่ว่าถ้ามีความพยายามแล้วย่อมนำไปสู่การกระทำ แม้การกระทำที่เสร็จจะไม่บรรลุเป้าหมาย เพราะงานยากเกินไป หรือประเมินค่าไม่เพียงพอ หรือบุคคลขาดความชำนาญ นอกจากนี้ สิทธิโชค วรรณสันติกุล ใน สังเวียน คงดี (2538:20-21) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความคาดหวังว่า ความคาดหวังมิได้จำเพาะเจาะจงที่จะกระทำเพียงอย่างเดียว แต่จะรวมไปถึงแรงจูงใจ ความเชื่อความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยมอีกด้วย ทั้งนี้ ความคาดหวังในบทบาท เป็นเรื่องของการที่สมาชิกของกลุ่มโดยทั่วไปรับรู้ หรือตั้งความหวังว่าบุคคลที่ครอบครองสถานภาพอยู่ควรกระทำ มีแรงจูงใจ มีความเชื่อ มีความรู้สึก มีทศนคติ ค่านิยมอย่างไร

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความคาดหวังได้ว่าเป็น ความรู้สึกนึกคิด และการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยสิ่งนั้นอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึกนึกคิด หรือการคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่า

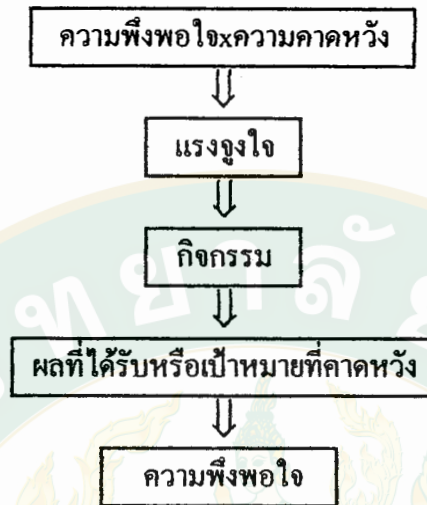
โดยมาตรฐานของตนเองเป็นเรื่องวัด การคาดการณ์อาจแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าของความสำเร็จนั้น ๆ

## ทฤษฎีความคาดหวัง

บุญเต็ม พันรอบ (ไม่ระบุปี:58-61) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูมไว้ดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากนักจิตวิทยาคนแรกหลายคน เช่น เลวิน (Kurt Lewin) และทอลแมน (Edward Tolman) ต่อมาวิกเตอร์ วรูมได้นำ แนวคิดดังกล่าวมาปรับปรุง บางครั้งมีผู้เรียกทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีย่อ ๆ ว่าทฤษฎี V.I.E. หรือ V.I.E. Theory เนื่องจากทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญคือ

1. V. มาจากคำว่า Valence ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจ
2. I. มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อ เครื่องมืออุปกรณ์ วิธีการที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ
3. E. มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคลหรืออินทรีย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุด ก็คือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อปัจจัยเหล่านี้ได้รับการสนองตอบแล้ว ก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จากความต้องการ หลายสิ่งหลายอย่าง เหล่านี้เอง ทำให้เกิดความพยายามกระทำดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่งด้วยสื่อ หรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุความพอใจ เพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้นตามที่ได้แสดงความพยายามนั่นเอง เรียกว่าความคาดหวังและความพอใจสิ่งต่าง ๆ ความคาดหวังอาจจะเป็นไปในทางบวก หรือ ทางลบก็ได้ดังภาพ 2



**ภาพ 2** แสดงทฤษฎีความคาดหวัง

ที่มา : บุญเดิม พันรอบ (ไม่ระบุปีพิมพ์ : 59)

สรุปแล้ว ทฤษฎีความคาดหวังก็คือ การจูงใจที่เกิดจากบุคคลที่มีความต้องการหลายอย่าง และเชื่อว่าถ้าดำเนินการวิธีนี้ จะได้รับผลตอบแทนเช่นนั้น และตัดสินใจกระทำส่วนผลที่ได้รับนั้นเป็นอีกเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความพอใจ หรือไม่พอใจก็ได้ แต่มีแรงจูงใจให้ทำงานตามความเชื่อว่า จะเป็นอย่างที่คาดหวังไว้

## ภาคสรุป (Overview)

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มีบทบาทหน้าที่จัดการศึกษาด้านอาชีวเกษตร ซึ่งอยู่ในความดูแลของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในการบริหารงานการจัดการศึกษา จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างไร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศงาน การจัดงบประมาณ ตลอดจนการประเมินผลในการบริหาร

จากการตรวจเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการบริหารเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารที่จะต้องใช้ศิลปะ และความสามารถในการประสานทรัพยากร การบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง ประหยัด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านทฤษฎีการบริหาร ได้เน้นประเด็น 3 ประเด็นคือ เน้นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เน้นประสิทธิภาพและการบริหารงานของผู้บริหาร และประสิทธิภาพนั้นต้องให้ความสนใจกับคน มิใช่งานเพียงอย่างเดียว ส่วนบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าตนเป็นคนที่ต้องกำกับดูแลให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจะต้องมีความกระตือรือร้นเป็นคนที่รู้จักงาน รู้จักวัตถุประสงค์ขององค์การ รู้จักใช้คน รู้จักครองใจคน ในด้านความพึงพอใจนั้น ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับในสิ่งที่ต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ตนต้องการ การศึกษาถึงความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศงาน การจัดงบประมาณ ตลอดจนการประเมินผลในการบริหาร และความคาดหวังในการบริหาร จะทำให้ทราบถึงความพึงพอใจ ที่มีต่อการบริหารงาน และความคาดหวังที่อยากให้เกิดขึ้น ความคาดหวังนั้นเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าว่า สิ่งใดน่าจะเกิดขึ้น หรือไม่เกิดขึ้น หากเป็นไปตามความคาดหวัง

จะมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากว่าความคาดหวังนั้นผิดพลาดก็อาจจะไม่พึงใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวังนั้นผิดพลาดก็อาจจะไม่พึงพอใจในสิ่งนั้น

ดังนั้นการศึกษาถึงความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี จะเป็นประโยชน์ในการใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนา การบริหารให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความพึงพอใจ และความคาดหวังอันจะส่งผลให้ใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษา และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**กรอบแนวความคิดในการวิจัย**  
(Conceptual Framework of the Study)



**ภาพ 3** แผนภูมิแสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

## สมมุติฐาน

### (Research Hypotheses)

จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง จึงตั้งสมมุติฐานได้ดังนี้

ข้าราชการครูมีความพึงพอใจ แตกต่างไปจากความคาดหวังในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. การวางแผน (planning)
2. การจัดคนเข้าทำงาน (staffing)
3. การควบคุมงาน (controlling)
4. การมอบหมายงาน (delegating)
5. การประสานงาน (coordinating)
6. การนิเทศงาน (supervision)
7. การจัดงบประมาณ (budgeting)
8. การประเมินผล (evaluation)

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### (RESEARCH METHODOLOGY)

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ได้กำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้คือ

#### สถานที่วิจัย

#### (Locale of the Study)

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่จังหวัด เขตภาคกลาง ที่มีวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ตั้งอยู่จำนวน 11 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท สระแก้ว ลพบุรี สิงห์บุรี อุทัยธานี กาญจนบุรี เพชรบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี สำหรับเหตุผลที่เลือกศึกษาจังหวัดเขตภาคกลางมีดังนี้

1. จังหวัดทั้ง 11 จังหวัด มีวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีวเกษตร
2. ข้าราชการครูในวิทยาลัยทั้ง 11 จังหวัด มีจำนวนมากพอที่จะศึกษา และในด้านการบริหารงาน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หากได้ทราบความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารแล้ว จะทำให้ทราบแนวทางในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจและความคาดหวังของข้าราชการครู ซึ่งจะทำให้การบริหารงาน และการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง (The Population and Sampling Procedures)

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยี 11 จังหวัด ในเขตภาคกลาง มีจำนวน 692 คน เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูลและคงไว้ซึ่งคุณภาพ และสาระสำคัญของผลการวิจัยที่จะได้รับ จึงได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด 692 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 173 คน โดยใช้หลักการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ จากจำนวนประชากรทั้งหมด ถ้าจำนวนประชากรตั้งแต่ 100 ถึง 999 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25 ของประชากร (วสุธาร ศรีนพรัตน์, 2528:42)

ขั้นที่ 2 คำนวณหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยใช้สูตร Nagtalon (1983) ใน นำชัย ทนุผล (2535:134)

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

N

$n_i$  = จำนวนตัวอย่างที่สุ่มในแต่ละกลุ่ม

$n$  = จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$N_i$  = จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก สุ่มตัวอย่างจนครบจำนวนที่ต้องการ ดังตาราง 1



ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง	จำนวนที่เก็บได้
ฉะเชิงเทรา	35	9	9
ชลบุรี	81	20	18
ชัยนาท	49	12	12
สระแก้ว	66	17	17
ลพบุรี	73	18	16
สิงห์บุรี	102	26	26
อุทัยธานี	46	12	12
กาญจนบุรี	38	9	9
เพชรบุรี	74	18	18
ราชบุรี	73	18	17
สุพรรณบุรี	55	14	14
รวม	692	173	168

เนื่องจากได้รับแบบสอบถามคืน 168 คนคิดเป็นร้อยละ 97.10 จึงใช้ประชากร 168 เป็นตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้

## ตัวแปรและการวัดตัวแปร (Variables and Measurement)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาและวิธีการวัดตัวแปรเหล่านั้น ดังนี้

**อายุ** เป็นการวัดถึงอายุบริบูรณ์ของผู้ให้ข้อมูล คิดเป็นจำนวนปีตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล

**สถานภาพสมรส** เป็นการวัดสภาพการอยู่เป็นโสด แต่งงาน หรือหย่าร้างของผู้ให้ข้อมูล

**ระดับการศึกษา** เป็นการวัดคุณวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูล ที่ได้รับการศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐบาล และเอกชน

**รายได้** เป็นการวัดจำนวนรายได้ต่อเดือนของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเงินสดทั้งหมด นับจำนวนเป็นบาทในขณะรวบรวมข้อมูล

**ระดับตำแหน่ง** เป็นการวัดการจำแนกตำแหน่งตามระบบ P.C ของผู้ให้ข้อมูลที่ปฏิบัติราชการในปัจจุบัน

**อายุราชการ** เป็นการวัดระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูจนถึงปัจจุบัน

**ภูมิลำเนา** เป็นการระบุถึงภูมิลำเนา หรือบ้านเกิดของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ซึ่งมีครอบครัว หรือพ่อแม่พี่น้องอยู่ด้วย

ประสบการณ์ฝึกอบรม เป็นการวัดจำนวนความถี่ ครั้งปี ในการเข้ารับการฝึกอบรมด้านวิชาการเกษตรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชน ในปี พ.ศ. 2539

การติดต่อกับผู้บริหาร เป็นการวัดจำนวนครั้งที่ข้าราชการครู ได้ติดต่oprึกษาหารือ หรือเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นการวัดถึงความรู้สึกชอบหรือพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี ความพึงพอใจนี้วัดได้จาก การระบุความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ระบุว่ามีความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ต่อข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี 8 ด้าน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการประเมินผล และกิจกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี แต่ละด้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 56 ข้อความ

สำหรับการวัดความพึงพอใจได้กำหนดระบบการวัดแบบการให้คะแนน (scoring system) ใช้ในการวัดความพึงพอใจในการบริหารงานแต่ละด้าน คำตอบตามแบบสอบถามได้กำหนดการให้คะแนนดังนี้ คือ “พึงพอใจระดับมาก” = 4 คะแนน “พึงพอใจระดับน้อย” = 3 คะแนน “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” = 2 คะแนน “ไม่พึงพอใจระดับมาก” = 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนในแต่ละด้านมาคิดคำนวณค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
3.26-4.00	ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับมาก
2.51-3.25	ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
1.76-2.50	ผู้ให้ข้อมูล ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย
1.00-1.75	ผู้ให้ข้อมูล ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับมาก

ความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นการวัดถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความคาดหวัง ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ความคาดหวังนี้วัดได้จากการระบุความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลระบุว่ามีความคาดหวัง หรือ ไม่มีความคาดหวัง ต่อข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 8 ด้าน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นคือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการประเมินผล และกิจกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแต่ละด้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 56 ข้อความ

สำหรับการวัดความคาดหวัง ได้กำหนดระบบการวัดแบบการให้คะแนน (scoring system) ใช้ในการวัดความพึงพอใจในการบริหารงานแต่ละด้าน คำตอบตามแบบสอบถาม ได้กำหนดการให้คะแนนดังนี้ คือ “คาดหวังระดับมาก” = 4 คะแนน “คาดหวังระดับน้อย” = 3 คะแนน “ไม่คาดหวังระดับน้อย” = 2 คะแนน “ไม่คาดหวังระดับมาก” = 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนน ในแต่ละด้านมาคิดคำนวณค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
3.26-4.00	ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับมาก
2.51-3.25	ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
1.76-2.50	ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความคาดหวังในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย
1.00-1.75	ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความคาดหวังในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับมาก

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (The Research Instrument)

เครื่องมือที่จะใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นคำถามทั้งแบบปลายเปิด (open ended question) และคำถามแบบปลายปิด (close ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอน 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม ของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ภูมิฐานะ ประสบการณ์ฝึกอบรม และการติดต่อกับผู้บริหาร

ตอน 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจและความคาดหวัง ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ใน 8 ด้าน คือ การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศงาน การจัดงบประมาณ และการประเมินผล มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (rating scale)

ตอน 3 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการระบุถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ตามทรงสนะของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง โดยเป็นคำถามแบบปลายเปิด (open-ended question)

## การทดสอบเครื่องมือ (Pre-testing of the Instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ จึงจำเป็นต้องทดสอบแบบสอบถามก่อนดังนี้

การทดสอบความตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องตรงตามเนื้อหา และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการวัด (content validity) และแก้ไขปรับปรุงตามที่ได้รับการเสนอแนะ

การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบกับข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน โดยใช้วิธีหาความเชื่อมั่นจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของ cronbach ในประกอบ กรรณสูตร (2528:43)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left| 1 - \frac{S_i^2}{S_x^2} \right|$$

$n$  = จำนวนข้อสอบ

$S_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละข้อ

$S_x^2$  = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

## วิธีการรวบรวมข้อมูล

### (Data Gathering)

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อขอความร่วมมือไปยังกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือไปถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง จำนวน 11 แห่ง เพื่อแจ้งกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
3. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองปิดผนึกเพื่อให้ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง จำนวน 173 คน กรอกข้อมูลแล้วส่งคืนผู้วิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### (Analysis of Data)

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาถอดรหัส จัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS/PC) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ

1. การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับขั้นและแสดงค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล สังคมเศรษฐกิจ ของผู้ให้ข้อมูล
2. ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายของลักษณะส่วนบุคคล สังคมเศรษฐกิจ ของผู้ให้ข้อมูล

3. ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย  
เกษตรและเทคโนโลยี นำการคิดคำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย โดยคิดแปลงสูตรการ  
คำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยตามแบบของ Thanupon ใน วีระพล ทองมา (2534:35)

$$WMS = \frac{4f_1 + 3f_2 + 2f_3 + 1f_4}{TNR}$$

เมื่อ WMS = ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มี  
ต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

$4f_1$  = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่า พึงพอใจระดับมาก

$3f_2$  = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่า พึงพอใจระดับน้อย

$2f_3$  = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่า ไม่พึงพอใจระดับน้อย

$1f_4$  = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่า ไม่พึงพอใจระดับมาก

4. ความคาดหวังในตัวผู้บริหาร นำการคิดคำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยโดย  
คิดแปลงสูตรการคำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยตามแบบของ Thanupon ใน วีระพล ทองมา  
(2534:35)

$$WMS = \frac{4f_1 + 3f_2 + 2f_3 + 1f_4}{TNR}$$

เมื่อ WMS = ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวังในตัวผู้บริหาร  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี



$4f_1$  = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่า คาดหวังระดับมาก

$3f_2$  = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่า คาดหวังระดับน้อย

$2f_3$  = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่า ไม่คาดหวังระดับน้อย

$1f_4$  = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่า ไม่คาดหวังระดับมาก

5. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในด้านต่าง ๆ นั้น ใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย**

**(Research Duration)**

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2539 ถึง พฤษภาคม 2540 รวมเวลาดำเนินการทั้งสิ้น 1 ปี

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและวิจารณ์

#### (RESULT AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 11 แห่ง ในเขตภาคกลาง รวมทั้งสิ้น 173 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ แต่เนื่องจากได้รับแบบสอบถามคืน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 97.10 จึงใช้ประชากร 168 คน เป็นตัวอย่างในการวิจัย และได้รวบรวมผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยายเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ตอน 2 ความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ตอน 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร ตามทรรศนะของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

#### 1.1 อายุ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุด 59 ปี และน้อยที่สุด 23 ปี โดยผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 58.93 มีอายุอยู่ในช่วง 35-41 ปี รองลงมาร้อยละ 15.48 มีอายุอยู่ในช่วง

42-48 ปี และร้อยละ 14.28 มีอายุอยู่ในช่วง 28-34 ปี สำหรับอายุเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ 38 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.95 (ตาราง 2)

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 35-41 ปี ถือได้ว่าเป็นวัยช่วงทำงาน มีความสามารถ และสนใจในการพัฒนาอาชีพ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของตนเอง และสังคม ซึ่งอายุในช่วงดังกล่าวสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุชา จันทร์เอม (2529 : 47-54) ได้กล่าวไว้ว่า อายุในช่วงดังกล่าวนี้ เป็นช่วงที่มีพลังกำลังแข็งแรง มีความรวดเร็ว อุดม และมีความชำนาญ ซึ่งจะส่งผลให้มีผลงานดีเด่น และฉับไว

## 1.2 สถานภาพสมรส

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.17) สมรสแล้ว รองลงมาร้อยละ 19.65 มีสถานภาพ โสด (ตาราง 2)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่สมรสแล้ว ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากการ มีครอบครัว หรือ ได้สมรสแล้วนั้น ต้องมีความรับผิดชอบสูง ทั้งต่อตนเอง และครอบครัว มีความอดทน อุดม และหนักแน่นเพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ครอบครัว

## 1.3 ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 80.95) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 17.26 มีการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 1.79 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (ตาราง 2)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี เพราะเหตุที่การบรรจุเข้ารับราชการครูในสังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในปัจจุบัน จะรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยบรรจุในตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและ สังคม

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
(N = 168)		
<b>อายุ</b>		
27 ปีและน้อยกว่า	10	5.95
28-34 ปี	24	14.28
35-41 ปี	99	58.93
42-48 ปี	26	15.48
49-55 ปี	7	4.17
56 ปีและมากกว่า	2	1.19
	$\bar{X} = 38.01$	$SD = 5.95$
	$R = 23-59$	
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	33	19.65
สมรส	133	79.17
หย่าร้าง	1	0.59
หม้าย	1	0.59
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	136	80.95
ปริญญาโท	29	17.26
ปริญญาเอก	3	1.79

## ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
(N = 168)		
<b>อายุราชการ</b>		
3 ปี และน้อยกว่า	11	6.55
4 - 10 ปี	25	14.88
11 - 17 ปี	101	60.12
18 - 24 ปี	27	16.07
25 ปี และมากกว่า	4	2.38
$\bar{X} = 13.62$ $SD = 5.68$ $R = 1 - 33$		
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
3	8	4.76
4	12	7.14
5	27	16.07
6	68	40.48
7	53	31.55
<b>รายได้ที่เป็นเงินเดือน</b>		
75,00 บาท และน้อยกว่า	10	5.95
7,501 - 10,500 บาท	34	20.24
10,501 - 13,500 บาท	69	41.07
13,501 - 16,500 บาท	41	24.41
16,501 - 19,500 บาท	10	5.59
19,501 และมากกว่า	4	2.38
$\bar{X} = 12338.89$ $SD = 2962.21$ $R = 6,360-21155$		

## ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
(N = 168)		
<b>ภูมิภาค</b>		
ภาคเหนือ	4	2.38
ภาคกลาง	140	83.34
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	14	8.33
ภาคใต้	10	5.95
<b>ประสบการณ์ฝึกอบรม</b>		
เคยเข้ารับการฝึกอบรม	92	54.76
ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม	76	45.24
<b>จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม (N=92)</b>		
1-5 ครั้ง/ปี	83	90.21
6-10 ครั้ง/ปี	7	7.61
11-15 ครั้ง/ปี	1	1.09
16-20 ครั้ง/ปี	1	1.09
$\bar{X} = 1.45$ $SD = 2.46$ $R = 1-17$		
<b>การติดต่อกับผู้บริหาร</b>		
มีติดต่อ	124	73.81
ไม่มีการติดต่อ	44	26.19
<b>จำนวนครั้งที่ติดต่อ (N=124)</b>		
1-5 ครั้ง	81	65.32
6-10 ครั้ง	32	25.81
11-15 ครั้ง	5	4.03
16-20 ครั้ง	4	3.23
21 ครั้ง และมากกว่า	2	1.61
$\bar{X} = 3.80$ $SD = 5.23$ $R = 1-40$		

#### 1.4 อายุราชการ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุราชการมากที่สุด 33 ปี และน้อยที่สุด 1 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 60.12 มีอายุราชการอยู่ในช่วง 11-17 ปี รองลงมาร้อยละ 16.07 มีอายุราชการอยู่ในช่วง 18-24 ปี และร้อยละ 14.88 มีอายุราชการอยู่ในช่วง 4-10 ปี สำหรับอายุราชการเฉลี่ยคือ 14 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.68 (ตาราง 2)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง มีอายุราชการเฉลี่ย 14 ปี นับได้ว่าเป็นช่วงที่กำลังเข้าสู่ระยะกลางของการรับราชการ อันถือได้ว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญ ในการพัฒนาระบบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ มีความพร้อมในด้านประสบการณ์ ในการทำงานได้อย่างพอสมควร

#### 1.5 ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 40.48) มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 6 รองลงมาร้อยละ 31.55 มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 7 และร้อยละ 16.07 มีตำแหน่งอยู่ใน ระดับ 5 (ตาราง 2)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 6 ซึ่งนับได้ว่าเป็นระดับตำแหน่งที่มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการ อันสืบเนื่องมาจากการเลื่อนไหลในระดับตำแหน่งของข้าราชการครู จะเป็นการแข่งขันกับตนเอง ในการทำปริมาณงาน และผลงานวิชาการในการปรับระดับ โดยมีต้องอิงอยู่กับตำแหน่งทางการบริหารเพียงอย่างเดียว

#### 1.6 รายได้

สำหรับการวัดรายได้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวัดรายได้ที่เป็นเงินสดที่มาจากเงินเดือนของผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น ผลการวิจัยในตาราง 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีรายได้ต่อเดือนมากที่สุด 21,155 บาท และน้อยที่สุด 6,360 บาท มีรายได้เฉลี่ย 12,339 บาท โดยผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 41.07) มีรายได้อยู่ในช่วง 10,501-13,500 บาท รองลงมาร้อยละ 24.41 มีรายได้ในช่วง 13,501-16,500 บาท และร้อยละ 20.24 มีรายได้ในช่วง 7,501-10,500 บาท จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการครูมีรายได้เฉลี่ยจากเงินเดือนเพียง 12,339 บาท ต่อเดือน โดยเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันแล้ว นับว่าเป็นรายได้ที่ค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรับผิดชอบครอบครัว ที่ต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในปัจจุบันที่สูงพอสมควร

### 1.7 ภูมิภาค

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก(ร้อยละ 83.34) มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคกลาง รองลงมาร้อยละ 8.33 มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 5.95 มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคใต้ และร้อยละ 2.38 มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคเหนือ (ตาราง 2)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคกลาง อันเป็นภาคเดียวกับสถานที่ทำงาน โดยมีข้าราชการครูบางส่วน ที่มีภูมิลำเนาคนละที่กับสถานที่ทำงาน อันเกิดจากการเริ่มรับราชการใหม่ หรือสมัครใจปฏิบัติงานในเขตภาคกลาง โดยที่การมีภูมิลำเนาเดียวกันกับที่ทำงาน จะเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการทุ่มเทการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อนึ่งการขอย้ายของข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนั้น กระทำได้โดยง่าย จึงทำให้ข้าราชการครูมีสถานที่ทำงานอยู่ในภูมิลำเนาเดียวกันกับสถานที่ทำงาน

### 1.8 ประสบการณ์การฝึกอบรม

ผลการวิจัย พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 54.76 ระบุว่าเคยเข้ารับการเข้ารับการฝึกอบรม ในปี พ.ศ. 2539 และร้อยละ 45.24 รายงานว่าไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้ที่ระบุว่าเคยเข้ารับการฝึกอบรมนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 90.21) มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในช่วง 1-5 ครั้ง ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 7.61 มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในช่วง 6-10 ครั้ง โดยมีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมเฉลี่ย 1 ครั้ง



จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แต่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม ในปี พ.ศ. 2539 โดยเฉลี่ยเพียง 1 ครั้งเท่านั้น ซึ่งนับได้น้อยเกินไป สำหรับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการครู เป็นผู้ที่จะต้องถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักศึกษา เนื่องจากการเข้ารับการฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นการเพิ่มพูนทักษะ และเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นข้าราชการครูควรมีประสบการณ์การฝึกอบรมมากกว่าที่เป็นอยู่

### 1.9 การติดต่อกับผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 73.81 มีการติดต่อกับผู้บริหาร และร้อยละ 26.19 ไม่มีการติดต่อกับผู้บริหาร สำหรับผู้ที่มีการติดต่อกับผู้บริหารนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.32) มีการติดต่อกับผู้บริหารอยู่ในช่วง 1-5 ครั้งในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา รองลงมา ร้อยละ 25.81 มีการติดต่อกับผู้บริหารอยู่ในช่วง 6-10 ครั้ง โดยมีจำนวนครั้งที่ติดต่อกมากที่สุด 40 ครั้ง และน้อยที่สุด 1 ครั้ง มีจำนวนครั้งที่ติดต่อเฉลี่ย 4 ครั้ง และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.23

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ เคยติดต่อกับผู้บริหารโดยมีจำนวนครั้งที่ติดต่อเฉลี่ย 4 ครั้ง ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ซึ่งนับได้น้อยเกินไป เพราะการติดต่อกับผู้บริหาร จะทำให้เกิดการปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นข้าราชการครูจึงควรมีการติดต่อกับผู้บริหารมากกว่าเป็นอยู่

## ตอน 2 ความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

### 2.1 ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นการวัดถึงระดับความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารดังกล่าว คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประเมินผล ซึ่งความพึงพอใจนี้วัดได้จากการระบุความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลว่า “พึงพอใจมาก”, “พึงพอใจระดับน้อย”, “ไม่พึงพอใจระดับน้อย”, “ไม่พึงพอใจระดับมาก” ต่อข้อความเกี่ยวกับการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 8 ด้าน จำนวน 56 ข้อความ สำหรับการวัดความพึงพอใจ ได้กำหนดระบบการวัดแบบให้คะแนน (scoring system) ในการวัดความพึงพอใจ โดยผู้ให้ข้อมูลเลือกระบุว่า “พึงพอใจระดับมาก” มีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน “พึงพอใจระดับน้อย” มีคะแนน เท่ากับ 3 คะแนน “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” มีคะแนน เท่ากับ 2 คะแนน “ไม่พึงพอใจระดับมาก” มีคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน ต่อข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ใน 8 ด้าน จากนั้น นำคะแนนที่ได้มาคิดคำนวณน้ำหนัก คะแนนเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.26 - 4.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.25 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.76 - 2.50 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่พึงพอใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.75 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่พึงพอใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับมาก

การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ทั้ง 8 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 การบริหารงานด้านการวางแผน เป็นหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกของหน้าที่ด้านบริหารทั้งหลาย เพราะถ้าปราศจากการวางแผนแล้ว งานในหน้าที่บริหารอื่น ๆ ก็ไม่เป็นไปตามคาดหวัง

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการวางแผนพบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 32.74) ระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” รองลงมาร้อยละ 27.98 รายงานว่า “พึงพอใจระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 25.59 กล่าวว่า “ไม่พึงพอใจระดับมาก” และร้อยละ 13.69 ยืนยันว่า “พึงพอใจระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.34 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจ ในการบริหารงานด้านการวางแผน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการวางแผน ในตารางภาคผนวก 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจ ในระดับน้อย 6 ข้อความ จากข้อความทั้งหมด 7 ข้อความ โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้วางแผนการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงานและ โครงการของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 2.40)
- (2) ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับวางแผนงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยไม่ติดยึดอยู่กับของเดิม (คะแนนเฉลี่ย 2.37)
- (3) ผู้บริหารได้นำเอาปัญหาและความต้องการของชุมชนเข้ามาร่วมในการพิจารณา ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษา (คะแนนเฉลี่ย 2.35)

- (4) ผู้บริหาร ได้มีการจัดระบบสารสนเทศโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เก็บข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผนงานของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 2.27)
- (5) ผู้บริหาร ได้เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่จะใช้ในการเรียนการสอนในภาคเรียนใหม่ไว้เป็นการล่วงหน้า (คะแนนเฉลี่ย 2.27)
- (6) ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้แก่ผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพเกษตรกรรม มาร่วมในการวางแผน เกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม (คะแนนเฉลี่ย 2.13)

ส่วนอีกข้อความหนึ่งผู้ให้ข้อมูล “พึงพอใจระดับน้อย” ในการบริหารงานด้านการวางแผน คือ

ผู้บริหาร ได้ยึดนโยบาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นหลักในการวางแผนงานของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 2.58)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ในด้านการวางแผน ถึง 6 ข้อความ เป็นที่น่าสังเกตว่าข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” ได้แก่การวางแผนการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงาน และโครงการวิทยาลัย และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า การนำเอาปัญหาและความต้องการของชุมชนเข้ามาพิจารณาในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการจัดการศึกษา และการจัดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจจะมาจากสาเหตุที่ผู้บริหาร ยังขาดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ตลอดจนรับฟังปัญหา และความต้องการของชุมชน ในการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายทางการศึกษา

2.1.2 การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน นับเป็นหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพราะองค์กรต้องการคนเข้าไปทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ การจัดคนที่มีคุณภาพเข้าทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการจัดคนเข้าทำงานพบว่า ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 32.74) ระบุว่า “พึงพอใจระดับน้อย” รองลงมาร้อยละ 28.57 รายงานว่า “ไม่พึงพอใจระดับมาก” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 26.79 กล่าวว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” และร้อยละ 11.90 ยืนยันว่า “พึงพอใจระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.34 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจ ในการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน ในตารางภาคผนวก 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจ ในระดับน้อย 6 ข้อความ จากข้อความทั้งหมด 7 ข้อความ โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรในวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 2.44)
- (2) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่จะรับผิดชอบงานที่ตนถนัด (คะแนนเฉลี่ย 2.44)
- (3) ผู้บริหารได้มีการจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (คะแนนเฉลี่ย 2.40)
- (4) ผู้บริหารได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรไว้ล่วงหน้าเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 2.33)
- (5) ผู้บริหารได้จัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ให้เข้าใจนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 2.15)

- (6) ผู้บริหารได้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร โดยจัดให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ได้มีการฝึกงาน หรือ อบรมให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานใหม่ได้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ก่อนจะมาปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.02)

ส่วนอีกข้อความหนึ่งผู้ให้ข้อมูล “พึงพอใจระดับน้อย” ในการบริหารงานของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการจัดคนเข้าทำงาน คือ

ผู้บริหารมีการแต่งตั้งหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรในวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 2.58)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ไม่มีความพึงพอใจ ในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ในด้านการจัดคนเข้าทำงานถึง 6 ข้อความ เป็นที่น่าสังเกตว่าข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” ได้แก่เรื่องการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร โดยจัดให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ได้มีการฝึกงาน หรืออบรมให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานใหม่ได้มีความรู้ความเข้าใจก่อนจะมาปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ให้เข้าใจ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกจากนี้ในเรื่องการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของวิทยาลัย ตลอดจนเรื่องการจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่ตนถนัด นอกจากนั้นควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในวิทยาลัย ทั้งนี้ในเรื่องการ สับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรซึ่งรับผิดชอบงานที่แตกต่างกัน ถ้าไม่มีความเข้าใจในภาระหน้าที่และนโยบายแล้ว งานก็จะไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี รวมถึงในการจัดสรรคนเข้าดำรงตำแหน่งต้องเหมาะสมกับภาระงานนั้นด้วย

2.1.3 การบริหารงานด้านการควบคุมงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการควบคุมติดตามงานให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปตามแผนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการควบคุมงาน พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 36.90) ระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” รองลงมาร้อยละ 27.98 รายงานว่า “ไม่พึงพอใจระดับมาก” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 17.86 กล่าวว่า “พึงพอใจระดับน้อย” และร้อยละ 17.26 ยืนยันว่า “พึงพอใจระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.32 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการควบคุมงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการควบคุมงาน ในตารางภาคผนวก 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจ ในระดับน้อย 6 ข้อความ จากจำนวนข้อความทั้งหมด 7 ข้อความ โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ (คะแนนเฉลี่ย 2.50)
- (2) ผู้บริหารได้มีการควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เหมาะสมกับงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 2.42)
- (3) ผู้บริหารได้วางกล่าวดักเตือนบุคลากรที่กระทำผิด โดยยึดระเบียบแบบแผน ที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย 2.19)
- (4) ผู้บริหารได้จัดให้มีระบบการตรวจสอบขึ้นภายในวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงาน ดำเนินไปอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันเสมอ (คะแนนเฉลี่ย 2.19)
- (5) ผู้บริหารได้จัดให้มีคณะกรรมการในการดูแล และควบคุมคุณภาพของงาน และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 2.14)
- (6) ผู้บริหารได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยยึดมาตรฐานที่จัดทำไว้ (คะแนนเฉลี่ย 2.12)

ส่วนอีกข้อความหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูล “พึงพอใจระดับน้อย” ในการบริหารงานของ  
ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในด้านการควบคุมงาน คือ

ผู้บริหาร ได้จัดการประชุมบุคลากร เพื่อชี้แจงภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบ  
หมาย (คะแนนเฉลี่ย 2.52)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ไม่มีความ  
พึงพอใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ในด้าน  
การควบคุมงาน 6 ข้อความ เป็นที่น่าสังเกตว่าข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับ  
น้อย” ได้แก่ การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยยึดมาตรฐานที่จัดทำไว้  
รองลงมาคือ ในเรื่องให้มีคณะกรรมการ ในการควบคุมคุณภาพของงาน และ ให้คำปรึกษาแก่  
บุคลากร นอกจากนี้ในด้านการจัดให้มีระบบในการตรวจสอบขึ้นภายในวิทยาลัย เพื่อให้การ  
ดำเนินงาน ดำเนินไปอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ รวมถึงมีการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรที่  
กระทำความผิด โดยยึดระเบียบแบบแผน ที่กำหนดไว้ อีกทั้งมีการควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์  
ให้เหมาะสมกับงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด และมีการกำหนดมาตรฐานของงานไว้เป็น  
ลายลักษณ์อักษร และมอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งนี้อาจจะมาจากสาเหตุที่  
ผู้บริหารมีภาระกิจหลายอย่าง เช่นการประชุม ทั้งภายในและภายนอก การไปราชการ จึงทำให้  
ขาดการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.1.4 การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน เป็นการมอบหมายการปฏิบัติงาน  
หรือ การบริหารงานบางส่วน ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติแทน โดยผู้รับมอบหมายมี  
ภาระที่จะต้องปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความต้องการของผู้มอบหมายงานนั้นด้วย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการมอบหมายงาน พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่  
(ร้อยละ 30.95) ระบุว่า ไม่พึงพอใจระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 29.17 รายงานว่า “พึงพอใจ  
ระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 20.24 กล่าวว่า “พึงพอใจระดับมาก” และร้อยละ 19.64 ยืนยัน  
ว่า “ไม่พึงพอใจระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.49 อาจกล่าวได้



ว่า ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจ ในการบริหารงานด้านการวางแผน ของผู้บริหารวิทยาลัย  
เกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ในตาราง  
ภาคผนวก 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจ ในระดับน้อย จำนวน 5 ข้อความจากจำนวน  
ข้อความทั้งหมด 7 ข้อความ โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหาร ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของทุกตำแหน่ง  
อย่างเป็นรูปธรรม (คะแนนเฉลี่ย 2.48)
- (2) ผู้บริหาร ได้มีการมอบหมายงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการมอบหมายงาน  
ให้บุคลากรไปปฏิบัติ และให้อำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงาน (คะแนน  
เฉลี่ย 2.45)
- (3) ผู้บริหาร ได้พิจารณาอย่างรอบคอบว่างานที่มอบไปนั้น สมควรจะมอบ  
จริง ๆ และบุคลากรมีความสามารถเพียงพอ (คะแนนเฉลี่ย 2.42)
- (4) ผู้บริหาร ได้มอบหมายงาน โดยจัดให้มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อมิให้  
ให้บุคลากรเกิดความสับสน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย  
2.35)
- (5) ผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการพิจารณาบุคคลเข้า  
ปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานตามสายงานที่กำหนด (คะแนนเฉลี่ย 2.35)

ส่วนอีกสองข้อความผู้ให้ข้อมูล “พึงพอใจระดับน้อย” ในการบริหารงานของ  
ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการมอบหมายงาน คือ

- (1) ผู้บริหาร ได้ออกคำสั่งในรูปของคณะกรรมการเฉพาะอย่างเฉพาะงาน พร้อม  
รายละเอียด การปฏิบัติงานที่ชัดเจน (คะแนนเฉลี่ย 2.72)
- (2) ผู้บริหาร ได้มอบหมายงาน โดยมีหลักการบังคับบัญชา ตามสายการบังคับ  
บัญชาตั้งแต่สูงสุดจนถึงต่ำสุด เพื่อจะได้รู้ว่าได้มอบหมายงานให้ใครรับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 2.66)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ในด้านการมอบหมายงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในการพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานตามสายงานที่กำหนด รองลงมาคือเรื่อง การมอบหมายงานโดยจัดให้มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อมิให้บุคลากรเกิดความสับสน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ในด้านการพิจารณาอย่างรอบคอบว่างานที่มอบหมายไปนั้นสมควรจะมอบจริง ๆ และบุคลากรมีความสามารถเพียงพอ รวมถึงมีการมอบหมายงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการมอบหมายงานให้บุคลากรไปปฏิบัติและให้อำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงาน และในด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้อาจจะมาจากสาเหตุที่ผู้บริหารยังไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น ในการมอบหมายงานเท่าที่ควร

**2.1.5 การบริหารงานด้านการประสานงาน** คือการให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กร หรือหน่วยงานที่กำหนด

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการประสานงาน พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 37.50) ระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” รองลงมาร้อยละ 27.38 รายงานว่า “พึงพอใจระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 22.02 กล่าวว่า “พึงพอใจระดับมาก” และร้อยละ 13.09 ยืนยันว่า “ไม่พึงพอใจระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.52 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ ในการบริหารงานด้านการประสานงานของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการประสานงาน ในตาราง ภาคผนวก 5 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ ในระดับน้อย 4 ข้อความ จากข้อความทั้งหมด 7 ข้อความ โดยเรียงตามลำดับจากค่าคะแนนมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้จัดแผนภูมิการศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 2.90)
- (2) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการประสานความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรหน่วยงานอื่น (คะแนนเฉลี่ย 2.76)
- (3) ผู้บริหารได้เปิด โอกาสให้ผู้จัดซื้อกับผู้ใช้ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับการใช้ (คะแนนเฉลี่ย 2.60)
- (4) ผู้บริหารได้มีการประสานงานกับผู้บริหารหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมมือในการ ดำเนินกิจกรรม โครงการร่วมกัน (คะแนนเฉลี่ย 2.58)

ส่วนอีกสามข้อความผู้ให้ข้อมูล “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” ในการบริหารงานของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการประสานงาน คือ

- (1) ผู้บริหารได้จัดให้มีคณะกรรมการ เพื่อประชุมหารือ เพื่อแก้ปัญหาการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ (คะแนนเฉลี่ย 2.35)
- (2) ผู้บริหารได้ระบุดีส่วน ของบทบาทความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรที่ไป ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (คะแนนเฉลี่ย 2.33)
- (3) ผู้บริหารได้จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงด้านการเรียนการสอน (คะแนน เฉลี่ย 2.10)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีความพึงพอใจ ในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ในด้านการ ประสานงาน 4 ข้อความ และ ข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “พึงพอใจระดับน้อย” ได้แก่การจัด แผนภูมิการบริหารการศึกษาไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการประสานความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงาน อื่น อีกทั้งได้เปิดโอกาสให้ผู้จัดซื้อกับผู้ใช้ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการใช้ รวมทั้งผู้บริหารได้มีการประสานความร่วมมือกับผู้บริหาร หน่วยงานอื่น เพื่อร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม โครงการร่วมกัน ส่วนการบริหารงานด้านการ

ประสานงานที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” ในการบริหารงานด้านการประสานงานมากที่สุด คือ การจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการ รวมถึงการระงับสัดส่วนของบทบาทความรับผิดชอบ ให้แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และการจัดให้มีคณะกรรมการเพื่อประชุมหารือ เพื่อแก้ปัญหาของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งนี้ อาจจะมาจากผู้บริหารมีการจัดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการน้อยมาก รวมทั้งควรจัดให้มีคณะกรรมการหารือเพื่อแก้ปัญหาของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ด้วย

**2.1.6 การบริหารงานด้านการนิเทศงาน** หมายถึงการให้การดูแลแนะนำการปฏิบัติงาน แก่เจ้าหน้าที่ในแต่ละวัน หรือตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนด

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการนิเทศงานพบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 30.36) ระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” รองลงมา ร้อยละ 29.17 รายงานว่า “ไม่พึงพอใจระดับมาก” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 25.59 กล่าวว่า “พึงพอใจระดับน้อย” และร้อยละ 14.88 ยืนยันว่า “พึงพอใจระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.33 นั้นอาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูล ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการนิเทศงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการนิเทศงาน ในตารางภาคผนวก 6 พบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจในระดับน้อย 6 ข้อความ จากข้อความทั้งหมด 7 ข้อความ โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (คะแนนเฉลี่ย 2.39)
- (2) ผู้บริหาร ได้ให้คำปรึกษาแนะนำข้าราชการครูของวิทยาลัยในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (คะแนนเฉลี่ย 2.37)
- (3) ผู้บริหาร ได้ให้คำปรึกษา ถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แก่ข้าราชการครูทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม (คะแนนเฉลี่ย 2.31)

- (4) ผู้บริหารได้เข้าไปในที่ทำงานของข้าราชการครู เพื่อพบปะพูดคุยถึงสภาพการทำงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะต่าง ๆ (คะแนนเฉลี่ย 2.30)
- (5) ผู้บริหารยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และให้ความช่วยเหลืออย่างรีบด่วน (คะแนนเฉลี่ย 2.27)
- (6) ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้แต่ละคณะวิชาของวิทยาลัย จัดทำโครงการนิเทศงานภายใน และประเมินความจำเป็นของการนิเทศงานร่วมกัน(คะแนนเฉลี่ย 2.14)

ส่วนอีกข้อความหนึ่งผู้ให้ข้อมูล “พึงพอใจระดับน้อย” ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการนิเทศงาน คือ

ผู้บริหารรับฟังและสนใจ เมื่อข้าราชการครูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.51)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ในด้านการนิเทศงานถึง 6 ข้อความ เป็นที่น่าสังเกตว่าข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” ได้แก่การส่งเสริมให้แต่ละคณะวิชาของวิทยาลัย จัดทำโครงการนิเทศงานภายใน และประเมินความจำเป็นของการนิเทศงานร่วมกัน การยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และให้ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน การเข้าไปในที่ทำงานของข้าราชการครู เพื่อพบปะ พูดคุยถึงสภาพการทำงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การให้คำปรึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายแก่ข้าราชการครู ทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม การให้คำปรึกษาแนะนำข้าราชการครู ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้อาจจะมาจากสาเหตุที่ผู้บริหารยังขาดการนิเทศงานที่สม่ำเสมอ

2.1.7 การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ เป็นการวางแผนการใช้งบประมาณ ให้สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน รวมทั้งควบคุมดูแลให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้อง เหมาะสมกับหน่วยงานนั้น ๆ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการจัดงบประมาณ พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 32.74) ระบุว่า “พึงพอใจระดับน้อย” รองลงมาร้อยละ 30.95 รายงานว่า “พึงพอใจ ระดับมาก” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 23.81 กล่าวว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” และร้อยละ 12.50 ยืนยันว่า “ไม่พึงพอใจระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.76 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ ในการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความ พึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลในข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ในตาราง ภาคผนวก 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับน้อยในทุกข้อความซึ่งเรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความต้องการงบประมาณตามภาระกิจ ของงานนั้น (คะแนนเฉลี่ย 2.92)
- (2) ผู้บริหารได้กำหนดให้บุคลากรมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เป็นไปตาม หมวดหมู่ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนด (คะแนนเฉลี่ย 2.80)
- (3) ผู้บริหารได้วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและ ตัวแทนคณาจารย์ (คะแนนเฉลี่ย 2.80)
- (4) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมเสนอข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการ จัดงบประมาณประจำปี (คะแนนเฉลี่ย 2.76)
- (5) ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยที่ได้อนุมัติ โดยผ่านการเห็นชอบ ของผู้บริหาร และตัวแทนคณาจารย์ (คะแนนเฉลี่ย 2.75)
- (6) ผู้บริหารได้ควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีที่กำหนด (คะแนนเฉลี่ย 2.70)

- (7) ผู้บริหารได้จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อใช้ในโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัย อย่างสอดคล้องเหมาะสมภาระงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.57)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ มีความพึงพอใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ในด้านการจัดงบประมาณทุกข้อความ และข้อความที่ผู้ให้ข้อมูล มีความพึงพอใจในระดับน้อยมากที่สุด ในเรื่องการเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอความต้องการงบประมาณตามภาระกิจของงานนั้น ร่องลงมาคือได้กำหนดให้บุคลากรมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เป็นไปตามหมวดหมู่ ตามแผน รวมทั้งมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกันระหว่างผู้บริหารและตัวแทนคณาจารย์ อีกทั้งได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมเสนอข้อมูล เพื่อนำมาใช้ประกอบการจัดงบประมาณ ประจำปี นอกจากนี้ยังได้พิจารณาการจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัย ที่ได้อนุมัติโดยผ่านความเห็นชอบของผู้บริหาร และตัวแทนคณาจารย์ ซึ่งผู้บริหารได้ควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนด รวมทั้งควรจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อใช้ในโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับภาระงาน ทั้งนี้อาจจะมาจากสาเหตุที่ในการเสนอความต้องการงบประมาณ บุคลากรยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนองบประมาณมากกว่าที่เป็นอยู่

**2.1.8 การบริหารงานด้านการประเมินผล** เป็นการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ในแง่ของการผลการปฏิบัติงาน และในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ได้ดียิ่งขึ้น

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการประเมินผล พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 35.12) ระบุว่า “ไม่พึงพอใจระดับมาก” ร่องลงมาร้อยละ 30.36 รายงานว่า “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 22.62 กล่าวว่าพึงพอใจระดับน้อย และร้อยละ 11.90 ยืนยันว่า “พึงพอใจระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.16 นั้นอาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจ ในการบริหารงานด้านการประเมินผล ของผู้บริหาร

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ในตารางภาคผนวก 8 พบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจในระดับน้อยทุกข้อความ ซึ่งเรียง ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุด ดังนี้คือ

- (1) ผู้บริหาร ได้ดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 2.35)
- (2) ผู้บริหาร ได้ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 2.26)
- (3) ผู้บริหาร ได้มีการประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำปัญหา อุปสรรคที่พบ มาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ (คะแนนเฉลี่ย 2.17)
- (4) ผู้บริหาร ได้ระบุนกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับของบุคลากรในวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 2.41)
- (5) ผู้บริหาร ได้นำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ (คะแนนเฉลี่ย 2.14)
- (6) ผู้บริหาร ได้นำผลการประเมินในรอบปีที่ผ่านมาแจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อ เป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 2.05)
- (7) ผู้บริหาร ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์ และวิธีการ ที่กำหนดไว้เป็นเครื่องชี้วัด (คะแนนเฉลี่ย 2.05)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ไม่มีความ พึงพอใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ด้านการ ประเมินผลนี้ทุกข้อความ สังเกตได้ว่าข้าราชการครู “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” ได้แก่ในเรื่องการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเกณฑ์และวิธีการกำหนดเป็นเครื่องชี้วัด มากที่สุด การนำผลการประเมินในรอบปีที่ผ่านมาแจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา วิทยาลัย นอกจากนั้น การนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบในการพิจารณาความดี ความชอบ การระบุนกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับของ บุคลากรในวิทยาลัย การประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำเอาปัญหา



อุปสรรคที่พบมาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ การให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และควบคุมผลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย ทั้งนี้อาจมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารยังมีได้นำเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้นำมาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารควรใช้เกณฑ์และวิธีการที่กำหนดมาใช้มากขึ้น

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ยรวม
<b>1. ด้านการวางแผน</b>			<b>2.34</b>
พึงพอใจระดับมาก (3.26-4.00)	23	13.69	
พึงพอใจระดับน้อย (2.51-3.25)	47	27.98	
ไม่พึงพอใจระดับน้อย (1.76-2.50)	55	32.74	
ไม่พึงพอใจระดับมาก (1.00-1.75)	43	25.59	
<b>2. ด้านการจัดคนเข้าทำงาน</b>			<b>2.34</b>
พึงพอใจระดับมาก (3.26-4.00)	20	11.90	
พึงพอใจระดับน้อย (2.51-3.25)	55	32.74	
ไม่พึงพอใจระดับน้อย (1.76-2.50)	45	26.79	
ไม่พึงพอใจระดับมาก (1.00-1.75)	48	28.57	
<b>3. ด้านการควบคุมงาน</b>			<b>2.32</b>
พึงพอใจระดับมาก (3.26-4.00)	29	17.26	
พึงพอใจระดับน้อย (2.51-3.25)	30	17.86	
ไม่พึงพอใจระดับน้อย (1.76-2.50)	62	36.90	
ไม่พึงพอใจระดับมาก (1.00-1.75)	47	27.98	

## ตาราง 3 (ต่อ)

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ยรวม
<b>4. ด้านการมอบหมายงาน</b>			2.49
พึงพอใจระดับมาก (3.26-4.00)	34	20.24	
พึงพอใจระดับน้อย (2.51-3.25)	49	29.17	
ไม่พึงพอใจระดับน้อย (1.76-2.50)	52	30.95	
ไม่พึงพอใจระดับมาก (1.00-1.75)	33	19.64	
<b>5. ด้านการประสานงาน</b>			2.52
พึงพอใจระดับมาก (3.26-4.00)	37	22.02	
พึงพอใจระดับน้อย (2.51-3.25)	46	27.38	
ไม่พึงพอใจระดับน้อย (1.76-2.50)	63	37.50	
ไม่พึงพอใจระดับมาก (1.00-1.75)	22	13.09	
<b>6. ด้านการนิเทศงาน</b>			2.33
พึงพอใจระดับมาก (3.26-4.00)	25	14.88	
พึงพอใจระดับน้อย (2.51-3.25)	43	25.59	
ไม่พึงพอใจระดับน้อย (1.76-2.50)	51	30.36	
ไม่พึงพอใจระดับมาก (1.00-1.75)	49	29.17	
<b>7. ด้านการจัดงบประมาณ</b>			2.76
พึงพอใจระดับมาก (3.26-4.00)	52	30.95	
พึงพอใจระดับน้อย (2.51-3.25)	55	32.74	
ไม่พึงพอใจระดับน้อย (1.76-2.50)	40	23.81	
ไม่พึงพอใจระดับมาก (1.00-1.75)	21	12.50	

## ตาราง 3 (ต่อ)

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ยรวม
<b>8. ด้านการประเมินผล</b>			2.16
พึงพอใจระดับมาก (3.26-4.00)	20	11.90	
พึงพอใจระดับน้อย (2.51-3.25)	38	22.62	
ไม่พึงพอใจระดับน้อย (1.76-2.50)	51	30.36	
ไม่พึงพอใจระดับมาก (1.00-1.75)	59	35.12	
<b>คะแนนเฉลี่ยรวม 8 ด้าน</b>			2.41

จากผลการวิจัยในตาราง 4 แสดงถึงคะแนนเฉลี่ยรวมของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประเมินผล พบว่าผู้ให้ข้อมูล “พึงพอใจในระดับน้อย” ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 2 ด้าน คือ ด้านการจัดงบประมาณ (คะแนนเฉลี่ย 2.76) และด้านการประสานงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.52) ส่วนอีก 6 ด้าน ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “ไม่พึงพอใจในระดับน้อย” ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี คือ ด้านการมอบหมายงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.49) รองลงมาคือ ด้านการวางแผน (คะแนนเฉลี่ย 2.34) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.34) ด้านการนิเทศงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.33) ด้านการควบคุมงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.32) และด้านการประเมินผล (คะแนนเฉลี่ย 2.16)

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ข้าราชการครูพึงพอใจในระดับน้อย ในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ด้านการประสานงาน และด้านการจัดงบประมาณ นอกจากนี้ข้าราชการครูไม่พึงพอใจในระดับมาก ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากที่สุดคือ ด้านการประเมินผล ซึ่งอาจเนื่อง

มาจากผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ยังไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเป็นเครื่องชี้วัด รองลงมาคือในด้านการควบคุมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน และด้านการจัดงบประมาณ ตามลำดับ

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ยรวมของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

การบริหารงาน	คะแนนเฉลี่ยรวม	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านการวางแผน	2.34	ไม่พึงพอใจระดับน้อย
2. ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	2.34	ไม่พึงพอใจระดับน้อย
3. ด้านการควบคุมงาน	2.32	ไม่พึงพอใจระดับน้อย
4. ด้านการมอบหมายงาน	2.49	ไม่พึงพอใจระดับน้อย
5. ด้านการประสานงาน	2.52	พึงพอใจระดับน้อย
6. ด้านการนิเทศงาน	2.33	ไม่พึงพอใจระดับน้อย
7. ด้านการจัดงบประมาณ	2.76	พึงพอใจระดับน้อย
8. ด้านการประเมินผล	2.16	ไม่พึงพอใจระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยรวม 8 ด้าน	2.41	ไม่พึงพอใจระดับน้อย

## 2.2 ความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นการวัดถึงความรู้สึก ความคาดหวัง ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการประเมินผล ความคาดหวังนี้วัดได้จากการระบุความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลว่า “คาดหวังระดับมาก” , “คาดหวังระดับน้อย” ,

“ไม่คาดหวังระดับน้อย” , “ไม่คาดหวังระดับมาก” ค่อข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 8 ด้าน จำนวน 56 ข้อความ สำหรับการวัดความคาดหวัง ได้กำหนดระบบการวัดแบบให้คะแนน (scoring system) ในการวัดความคาดหวัง โดย ผู้ให้ข้อมูลเลือกระบุ “คาดหวังระดับมาก” มีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน “คาดหวังระดับน้อย” มีคะแนน เท่ากับ 3 คะแนน “ไม่คาดหวังระดับน้อย” มีคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน “ไม่คาดหวังระดับมาก” มีคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน ค่อข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ใน 8 ด้าน จากนั้น นำคะแนนที่ได้มาคิดคำนวณน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.26 - 4.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวัง ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.25 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวัง ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.76 - 2.50 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความคาดหวัง ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.75 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความคาดหวัง ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับมากดังตาราง 5

การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอความคาดหวัง ของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ทั้ง 8 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.2.1 การบริหารงานด้านการวางแผน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการวางแผนพบว่าผู้ให้ข้อมูลเกินครึ่ง (ร้อยละ 52.98) รายงานว่า “คาดหวังระดับมาก” รองลงมาร้อยละ 22.02 กล่าวว่า “คาดหวังระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 18.45 ระบุว่า “ไม่คาดหวังระดับน้อย” และร้อยละ 6.55 ยืนยันว่า “ไม่คาดหวังระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวม ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ 3.07 อาจกล่าวได้ว่า

ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวัง ในการบริหารงานด้านการวางแผนของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ย ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการวางแผน ในตารางภาคผนวก 9 พบว่าผู้ให้ข้อมูล มีความคาดหวังในระดับน้อย ทุกข้อความ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าคะแนนมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับวางแผนงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยผู้บริหารควรปรับแผนหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานและเทคโนโลยี ใหม่ ๆ โดยไม่ติดยึดอยู่กับของเดิม (คะแนนเฉลี่ย 3.22)
- (2) ผู้บริหารได้เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่จะใช้ในการเรียนการสอน ในภาค เรียนใหม่ไว้เป็นการล่วงหน้า (คะแนนเฉลี่ย 3.18)
- (3) ผู้บริหารได้มีการจัดระบบสารสนเทศโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เก็บข้อมูล ต่างๆ อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผนงานของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 3.10)
- (4) ผู้บริหารได้วางแผนการใช้บุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนงาน และโครงการ ของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 3.09)
- (5) ผู้บริหารได้ย้คน โขบาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นหลักในการวางแผนงาน ของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 3.07)
- (6) ผู้บริหารได้นำเอาปัญหา และความต้องการของชุมชนเข้ามาร่วมในการ พิจารณาในการกำหนดคน โขบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษา (คะแนนเฉลี่ย 2.94)
- (7) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้แก่ผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพเกษตรกรรม มาร่วม ในการวางแผนเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น (คะแนนเฉลี่ย 2.87)

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเกินครึ่งมีความคาดหวัง ในการบริหารงาน ด้านการวางแผน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ด้านการวางแผนในทุกข้อความ ได้แก่เรื่องที่ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการวางแผน

เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยผู้บริหารควรปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่กับของเดิม การเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่จะใช้ในการเรียนการสอนในภาคเรียนใหม่ไว้เป็นการล่วงหน้า ตลอดจนการจัดทำระบบสารสนเทศ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เก็บข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผนงานของวิทยาลัย รวมทั้ง ผู้บริหารได้วางแผนการใช้จ่ายบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนงาน และโครงการของวิทยาลัย โดย ผู้บริหารได้ยึดนโยบาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นหลักในการวางแผนงานของวิทยาลัย และผู้บริหารได้นำเอาปัญหาและความต้องการของชุมชนเข้ามาร่วมในการพิจารณา ในการกำหนดนโยบายและ เป้าหมายในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้แก่ผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพเกษตรกรรม มาร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการปรับแผนการและโครงการ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ เช่นคอมพิวเตอร์นำมาใช้ โดยไม่ยึดติดอยู่กับของเดิม

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ระดับความคาดหวัง	จำนวน	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ยรวม
<b>1. ด้านการวางแผน</b>			3.07
คาดหวังระดับมาก (3.26-4.00)	89	52.98	
คาดหวังระดับน้อย (2.51-3.25)	37	22.02	
ไม่คาดหวังระดับน้อย (1.76-2.50)	31	18.45	
ไม่คาดหวังระดับมาก (1.00-1.75)	11	6.55	
<b>2. ด้านการจัดคนเข้าทำงาน</b>			3.11
คาดหวังระดับมาก (3.26-4.00)	88	52.38	
คาดหวังระดับน้อย (2.51-3.25)	47	27.98	
ไม่คาดหวังระดับน้อย (1.76-2.50)	19	11.31	
ไม่คาดหวังระดับมาก (1.00-1.75)	14	8.33	

## ตาราง 5 (ต่อ)

ระดับความคาดหวัง	จำนวน	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ยรวม
<b>3. ด้านการควบคุมงาน</b>			3.04
คาดหวังระดับมาก (3.26-4.00)	84	50.00	
คาดหวังระดับน้อย (2.51-3.25)	50	29.76	
ไม่คาดหวังระดับน้อย (1.76-2.50)	19	11.31	
ไม่คาดหวังระดับมาก (1.00-1.75)	15	8.93	
<b>4. ด้านการมอบหมายงาน</b>			3.06
คาดหวังระดับมาก (3.26-4.00)	73	43.45	
คาดหวังระดับน้อย (2.51-3.25)	65	38.69	
ไม่คาดหวังระดับน้อย (1.76-2.50)	17	10.12	
ไม่คาดหวังระดับมาก (1.00-1.75)	13	7.74	
<b>5. ด้านการประสานงาน</b>			3.06
คาดหวังระดับมาก (3.26-4.00)	78	46.43	
คาดหวังระดับน้อย (2.51-3.25)	58	34.52	
ไม่คาดหวังระดับน้อย (1.76-2.50)	22	13.09	
ไม่คาดหวังระดับมาก (1.00-1.75)	10	5.96	
<b>6. ด้านการนิเทศงาน</b>			3.12
คาดหวังระดับมาก (3.26-4.00)	86	51.19	
คาดหวังระดับน้อย (2.51-3.25)	51	30.36	
ไม่คาดหวังระดับน้อย (1.76-2.50)	16	9.52	
ไม่คาดหวังระดับมาก (1.00-1.75)	15	8.93	



## ตาราง 5 (ต่อ)

ระดับความคาดหวัง	จำนวน	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ยรวม
<b>7. ด้านการจัดงบประมาณ</b>			<b>3.23</b>
คาดหวังระดับมาก (3.26-4.00)	94	55.95	
คาดหวังระดับน้อย (2.51-3.25)	49	29.17	
ไม่คาดหวังระดับน้อย (1.76-2.50)	17	10.12	
ไม่คาดหวังระดับมาก (1.00-1.75)	8	4.76	
<b>8. ด้านการประเมินผล</b>			<b>3.14</b>
คาดหวังระดับมาก (3.26-4.00)	89	52.98	
คาดหวังระดับน้อย (2.51-3.25)	48	28.57	
ไม่คาดหวังระดับน้อย (1.76-2.50)	14	8.33	
ไม่คาดหวังระดับมาก (1.00-1.75)	17	10.12	
<b>คะแนนเฉลี่ยรวม 8 ด้าน</b>			<b>3.10</b>

## 2.2.2 การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการจัดคนเข้าทำงานพบว่าผู้ให้ข้อมูลเกินครึ่ง (ร้อยละ 52.38) รายงานว่า “คาดหวังระดับมาก” รองลงมาร้อยละ 27.98 กล่าวว่า “คาดหวังระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 11.31 ระบุว่า “ไม่คาดหวังระดับน้อย” และร้อยละ 8.33 ยืนยันว่า “ไม่คาดหวังระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.11 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคาดหวัง ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน ในตารางภาคผนวก 10 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในระดับน้อย ในการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงานในทุกข้อความ เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้มีการจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของวิทยาลัย  
อย่างเหมาะสม (คะแนนเฉลี่ย 3.18)
- (2) ผู้บริหารได้มีการแต่งตั้งหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนกโดยคำนึงถึง ความรู้  
ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 3.18)
- (3) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความประสงค์ที่จะรับผิดชอบงานที่ตน  
ถนัด (คะแนนเฉลี่ย 3.16)
- (4) ผู้บริหารได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ ของ  
บุคลากรในวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 3.15)
- (5) ผู้บริหารได้กำหนดอัตรากำลัง ของบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สอดคล้อง  
กับความต้องการของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 3.08)
- (6) ผู้บริหารได้จัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ ให้เข้าใจ  
นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย  
3.04)
- (7) ผู้บริหารได้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร โดยจัดให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติ  
หน้าที่ใหม่ได้มีการฝึกงาน หรือ อบรมให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานใหม่ได้มีความรู้  
ความเข้าใจในหน้าที่ก่อนจะมาปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.00)

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเกินครึ่งมีความคาดหวัง  
ในการบริหารงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในระดับน้อยทุกข้อความได้แก่เรื่อง การจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของ  
วิทยาลัยอย่างเหมาะสม การแต่งตั้งหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนกโดยคำนึงถึง ความรู้ความ  
สามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความประสงค์ที่จะ  
รับผิดชอบงานที่ตนถนัด รวมถึงมีการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของ  
บุคลากรในวิทยาลัย การกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับ  
ความต้องการของวิทยาลัย นอกจากนี้การจัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากร ที่ได้รับการบรรจุใหม่  
ให้เข้าใจนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงในด้านการสับ  
เปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร โดยจัดให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ได้มีการฝึกงาน หรือ อบรมให้

ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานใหม่ได้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ก่อนจะมาปฏิบัติงาน ดังนั้นในการจัดสรรคนคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรจัดให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

### 2.2.3 การบริหารงานด้านการควบคุมงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการควบคุมงาน พบว่าผู้ให้ข้อมูลครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50.00) รายงานว่า “คาดหวังระดับมาก” รองลงมาร้อยละ 29.76 กล่าวว่า “คาดหวังระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 11.31 ระบุว่า “ไม่คาดหวังระดับน้อย” และร้อยละ 8.93 ยืนยันว่า “ไม่คาดหวังระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวัง ในการบริหารงานด้านการควบคุมงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคาดหวัง ของผู้ให้ข้อมูลในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการควบคุมงาน ในตารางภาคผนวก 10 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในระดับน้อย ในการบริหารงานด้านการควบคุมงาน ทุกข้อความเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้จัดการประชุมบุคลากร เพื่อชี้แจงภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย (คะแนนเฉลี่ย 3.07)
- (2) ผู้บริหารได้มีการควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เหมาะสมกับงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 3.05)
- (3) ผู้บริหารได้ว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรที่กระทำความผิด โดยยึดระเบียบแบบแผน ที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย 3.05)
- (4) ผู้บริหารได้กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ (คะแนนเฉลี่ย 3.04)
- (5) ผู้บริหารได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยยึดมาตรฐานที่จัดทำไว้ (คะแนนเฉลี่ย 3.04)

- (6) ผู้บริหารได้จัดให้มีระบบการตรวจสอบขึ้นภายในวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงาน ดำเนินไปอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันเสมอ (คะแนนเฉลี่ย 3.01)
- (7) ผู้บริหารได้จัดให้มีคณะกรรมการในการดูแล และควบคุมคุณภาพของงาน และให้คำปรึกษาแก่นบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 3.00)

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลครึ่งหนึ่งมีความคาดหวังในการบริหารงานด้านการวางแผน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ทุกข้อความ ได้แก่เรื่องการประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย การควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เหมาะสมกับงานและเกิดประโยชน์สูงสุด การว่ากล่าว ตักเตือนบุคลากรที่กระทำผิด โดยยึดระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงในการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยยึดมาตรฐานที่จัดทำไว้ และการจัดให้มีระบบการตรวจสอบขึ้นภายในวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงาน ดำเนินไปอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันเสมอ นอกจากนั้นในเรื่องการจัดให้มีคณะกรรมการในการดูแล และควบคุมคุณภาพของงาน และให้คำปรึกษาแก่นบุคลากร ทั้งนี้ในการชี้แจงภาระหน้าที่ ที่แต่ละคนได้รับมอบหมายนั้นจะทำให้บุคลากรทราบถึงหน้าที่ มีความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง

#### 2.2.4 การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการมอบหมายงานพบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 43.45) รายงานว่า “คาดหวังระดับมาก” รองลงมา ร้อยละ (38.69) กล่าวว่า “คาดหวังระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 10.12 ระบุว่า “ไม่คาดหวังระดับน้อย” และร้อยละ 7.74 ยืนยันว่า “ไม่คาดหวังระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.06 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวัง ในการบริหารงานด้านการมอบหมายงานของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวัง

ของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการมอบหมายงาน ในตารางภาคผนวก 12 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในระดับน้อย ในการบริหารงานด้านการมอบหมายงาน ทุกข้อความ ซึ่งเรียงตามลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้ออกคำสั่งในรูปแบบของคณะกรรมการ เฉพาะอย่าง เฉพาะงานพร้อมรายละเอียด การปฏิบัติงานที่ชัดเจน (คะแนนเฉลี่ย 3.14)
- (2) ผู้บริหารได้พิจารณาอย่างรอบคอบว่างานที่มอบไปนั้น สมควรจะมีมอบจริง ๆ และบุคลากรมีความสามารถเพียงพอ (คะแนนเฉลี่ย 3.12)
- (3) ผู้บริหารได้มอบหมายงาน โดยมีหลักการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา ตั้งแต่สูงสุดจนถึงต่ำสุด เพื่อจะได้รู้ว่าได้มอบหมายงานให้ใครรับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 3.07)
- (4) ผู้บริหารได้กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม (คะแนนเฉลี่ย 3.07)
- (5) ผู้บริหารได้มีการมอบหมายงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการมอบหมายงานให้บุคลากรไปปฏิบัติ และให้อำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.03)
- (6) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานตามสายงานที่กำหนด (คะแนนเฉลี่ย 3.03)
- (7) ผู้บริหารได้มอบหมายงาน โดยจัดให้มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อมิให้บุคลากรเกิดความสับสน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย 2.94)

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีความคาดหวังในการบริหารงาน ด้านการมอบหมายงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในระดับน้อย ในทุกข้อความ ได้แก่เรื่อง การออกคำสั่งในรูปแบบของคณะกรรมการ เฉพาะอย่าง เฉพาะงาน พร้อมรายละเอียด การปฏิบัติงานที่ชัดเจน การพิจารณาอย่างรอบคอบว่างานที่มอบ

ไปนั้นสมควรจะมอบจริง ๆ และบุคลากรมีความสามารถเพียงพอ อีกทั้งผู้บริหารได้มอบหมายงาน โดยมีหลักการบังคับตามสายบังคับบัญชาตั้งแต่สูงสุดจนถึงต่ำสุด เพื่อจะได้รู้ว่า ได้มอบหมายงานให้ใครรับผิดชอบ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการมอบหมายงานโดยมีหลักเกณฑ์ ในการมอบหมายงานให้บุคลากรไปปฏิบัติ และให้อำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และรับผิดชอบต่องานตามสายงานที่กำหนด และการมอบหมายงาน โดยจัดให้มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อมิให้บุคลากรเกิดความสับสน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นในการออกคำสั่งในรูปคณะกรรมการพร้อมรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

#### 2.2.5 การบริหารงานด้านการประสานงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการประสานงานนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 46.43) รายงานว่า “คาดหวังระดับมาก” รองลงมาผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 34.52 กล่าวว่า “คาดหวังระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 13.09 ระบุว่า “ไม่คาดหวังในระดับน้อย” และร้อยละ 5.96 ยืนยันว่า “ไม่คาดหวังระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการบริหารงานด้านการประสานงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคาดหวัง ของผู้ให้ข้อมูลในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการประสานงานในตารางภาคผนวก 13 พบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความคาดหวังในระดับน้อย ในการบริหารงานด้านการประสานงาน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้จัดซื้อ กับผู้ใช้ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับการใช้ (คะแนนเฉลี่ย 3.17)
- (2) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (คะแนนเฉลี่ย 3.14)

- (3) ผู้บริหาร ได้จัดแผนภูมิการศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 3.11)
- (4) ผู้บริหาร ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงด้านการเรียนการสอน (คะแนนเฉลี่ย 3.11)
- (5) ผู้บริหาร ได้มีการประสานงานกับผู้บริหารหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมโครงการร่วมกัน (คะแนนเฉลี่ย 3.02)
- (6) ผู้บริหาร ได้จัดให้มีคณะกรรมการ เพื่อประชุมหารือ เพื่อแก้ปัญหาการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ (คะแนนเฉลี่ย 3.00)
- (7) ผู้บริหาร ได้ระบุดีส่วนของบทบาทความรับผิดชอบ ให้แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (คะแนนเฉลี่ย 2.88)

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีความคาดหวังในการบริหารงาน ด้านการประสานงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อยทุกข้อความ ได้แก่ในเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้จัดซื้อกับผู้ซื้อได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับการใช้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น นอกจากนี้การจัดแผนภูมิการศึกษาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงด้านการเรียนการสอน อีกทั้งได้มีการประสานงานกับผู้บริหารหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมโครงการร่วมกัน และการจัดให้มีคณะกรรมการ เพื่อประชุมหารือ เพื่อแก้ปัญหาการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงการระบุดีส่วน ของบทบาทความรับผิดชอบ ให้แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ดังนั้นในเรื่องการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ถ้าผู้จัดซื้อและผู้ซื้อได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นแล้ว ก็จะทำให้ได้วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการใช้งาน

## 2.2.6 การบริหารงานด้านการนิเทศงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการนิเทศงานพบว่าผู้ให้ข้อมูลเกินครึ่ง (ร้อยละ 51.19) รายงานว่า “คาดหวังระดับมาก” รองลงมาผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 30.36 กล่าวว่า “คาดหวังระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 9.52 ระบุว่า “ไม่คาดหวังระดับน้อย” และ ร้อยละ 8.93 ยืนยันว่า “ไม่คาดหวังระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูล มีความคาดหวังในการบริหารงานด้านการนิเทศงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความ คาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการนิเทศงาน ในตารางภาคผนวก 14 พบว่าผู้ให้ข้อมูล มีความคาดหวังในระดับน้อย ในการบริหารงานด้านการนิเทศงานทุกข้อความ โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้

- (1) ผู้บริหารรับฟังและสนใจ เมื่อข้าราชการครูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.19)
- (2) ผู้บริหารได้เข้าไปในที่ทำงานของข้าราชการครู เพื่อพบปะพูดคุยถึงสภาพการทำงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะต่าง ๆ (คะแนนเฉลี่ย 3.18)
- (3) ผู้บริหารยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และให้ความช่วยเหลืออย่างรีบด่วน (คะแนนเฉลี่ย 3.15)
- (4) ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษาแนะนำข้าราชการครูของวิทยาลัย ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (คะแนนเฉลี่ย 3.14)
- (5) ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู (คะแนนเฉลี่ย 3.10)
- (6) ผู้บริหาร ได้ให้คำปรึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายแก่ข้าราชการครูทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม (คะแนนเฉลี่ย 3.06)
- (7) ผู้บริหาร ได้ส่งเสริมให้แต่ละคณะวิชาของวิทยาลัย จัดทำโครงการนิเทศงานภายใน และประเมินความจำเป็นของการนิเทศร่วมกัน (คะแนนเฉลี่ย 3.02)



ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเกินครึ่งมีความคาดหวังในการบริหารงานด้านการนิเทศงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ทุกข้อความ ได้แก่เรื่องการที่ผู้บริหารรับฟังและสนใจ เมื่อข้าราชการครูเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การเข้าไปในที่ทำงานของข้าราชการครู เพื่อพบปะพูดคุยถึงสภาพการทำงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะต่าง ๆ รวมถึงการยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และ ให้ความช่วยเหลืออย่างรีบด่วน อีกทั้งการให้คำปรึกษา แนะนำข้าราชการครูของวิทยาลัยในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และการให้ คำปรึกษา ถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แก่ข้าราชการครู ทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การส่งเสริมให้แต่ละคณะวิชาของวิทยาลัยจัดทำโครงการนิเทศงาน ภายใน และประเมินความจำเป็นของการนิเทศร่วมกัน ดังนั้นในการนิเทศงานผู้บริหารควรรับฟังและสนใจเมื่อบุคลากรเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ

### 2.2.7 การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการการจัดงบประมาณพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.95) รายงานว่า “คาดหวังระดับมาก” รองลงมาร้อยละ 29.17 ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “คาดหวังระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 10.12 ระบุว่า “ไม่คาดหวังระดับน้อย” และร้อยละ 4.76 ยืนยันว่า “ไม่คาดหวังระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมมีคะแนนค่าเท่ากับ 3.32 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวัง ในการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ย ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ในตารางภาคผนวก 15 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในระดับน้อย ในการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ในทุกข้อความ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้ควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนด (คะแนนเฉลี่ย 3.27)
- (2) ผู้บริหารได้ให้เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความต้องการงบประมาณตามภารกิจของงานนั้น (คะแนนเฉลี่ย 3.26)
- (3) ผู้บริหารได้ให้บุคลากรมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เป็นไปตามหมวดหมู่ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนด (คะแนนเฉลี่ย 3.25)
- (4) ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยที่ได้อนุมัติโดยผ่านการเห็นชอบของผู้บริหาร และตัวแทนคณาจารย์ (คะแนนเฉลี่ย 3.25)
- (5) ผู้บริหารได้วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและตัวแทนคณาจารย์ (คะแนนเฉลี่ย 3.23)
- (6) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมเสนอข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการจัดงบประมาณประจำปี (คะแนนเฉลี่ย 3.22)
- (7) ผู้บริหารได้จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อใช้ในโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างสอดคล้องเหมาะสมภาระงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.16)

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคาดหวังในการบริหารงาน ในด้านการจัดงบประมาณ ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในระดับน้อย ในทุกข้อความ ได้แก่ในเรื่องการควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนด การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความต้องการงบประมาณตามภารกิจของงานนั้น และการให้บุคลากรมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เป็นไปตามหมวดหมู่ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนด นอกจากนี้การจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัย ที่ได้อนุมัติโดยผ่านการเห็นชอบของผู้บริหารและ ตัวแทนคณาจารย์ การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและตัวแทนคณาจารย์ อีกทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมเสนอข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการจัดงบประมาณประจำปี และการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อใช้ในโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัย อย่างสอดคล้องเหมาะสมภาระงาน

### 2.2.8 การบริหารงานด้านการประเมินผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการประเมินผล พบว่าผู้ให้ข้อมูลเกินครึ่ง (ร้อยละ 52.98) รายงานว่า “คาดหวังระดับมาก” รองลงมาผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 28.57 กล่าวว่า “คาดหวังระดับน้อย” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 8.33 ระบุว่า “ไม่คาดหวังระดับน้อย” และ ร้อยละ 10.12 ยืนยันว่า “ไม่คาดหวังระดับมาก” แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในการบริหารงาน ด้านการประเมินผล ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการประเมินผล ในตารางภาคผนวก 16 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในระดับน้อย ในการบริหารงานด้านการประเมินผล ทุกข้อความ โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้

- (1) ผู้บริหารได้นำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (คะแนนเฉลี่ย 3.22)
- (2) ผู้บริหารได้มีการประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำปัญหาอุปสรรคที่พบ มาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ (คะแนนเฉลี่ย 3.19)
- (3) ผู้บริหารได้ดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 3.17)
- (4) ผู้บริหารได้ระบุนกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับของบุคลากรในวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 3.11)
- (5) ผู้บริหารผลการประเมินในรอบปีที่ผ่านมาแจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 3.11)
- (6) ผู้บริหารได้ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้เป็นเครื่องชี้วัด (คะแนนเฉลี่ย 3.10)
- (7) ผู้บริหารได้ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 3.09)

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเกินครึ่งมีความคาดหวังในการบริหารงาน ด้านการประเมินผล ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในระดับน้อย ทุกข้อความ ได้แก่ การนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำปัญหาอุปสรรคที่พบมาแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ รวมทั้งได้ดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียน การสอนอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย และได้ระบุเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับของบุคลากรในวิทยาลัย อีกทั้งนำผลการประเมินในรอบปีที่ผ่านมาแจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา วิทยาลัย นอกจากนี้ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้เป็น เครื่องชี้วัด อีกทั้งได้ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากผลการวิจัยในตาราง 6 แสดงถึงคะแนนเฉลี่ยรวมของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตาม ความคาดหวัง ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประเมินผล พบว่าผู้ให้ข้อมูล “คาดหวังในระดับน้อย” ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทุกด้าน และผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “คาดหวังในระดับน้อย” มากที่สุดคือด้าน คือ ด้านการจัดงบประมาณ (คะแนนเฉลี่ย 3.23) และรองลงมาคือด้านการประเมินผล (คะแนนเฉลี่ย 3.14) ด้านการนิเทศงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.12) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.11) ด้านการวางแผน (คะแนนเฉลี่ย 3.07) ด้านการมอบหมายงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.06) ด้านการประสานงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.06) และ ด้านการควบคุมงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.04)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่าข้าราชการครู “คาดหวังในระดับน้อย” ต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ทุกข้อความ ข้อความที่ข้าราชการครู “คาดหวังในระดับน้อย” มากที่สุดคือ ด้านการจัดงบประมาณ ซึ่งอาจเนื่องมาจากงบประมาณที่วิทยาลัยได้รับในแต่ละปีไม่เพียงพอกับความต้องการ และไม่สอดคล้องเหมาะสมกับภาระงานที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติในวิทยาลัย รองลงมาคือด้านการประเมินผล ซึ่งอาจเนื่องมาจากในการประเมินผลของผู้บริหารวิทยาลัย ยังไม่ได้ประเมินผล

การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดเป็นเครื่องชี้วัด และด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ตามลำดับ

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ยรวมของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

การบริหารงาน	คะแนนเฉลี่ยรวม	ระดับความคาดหวัง
1. ด้านการวางแผน	3.07	คาดหวังระดับน้อย
2. ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	3.11	คาดหวังระดับน้อย
3. ด้านการควบคุมงาน	3.04	คาดหวังระดับน้อย
4. ด้านการมอบหมายงาน	3.06	คาดหวังระดับน้อย
5. ด้านการประสานงาน	3.06	คาดหวังระดับน้อย
6. ด้านการนิเทศงาน	3.12	คาดหวังระดับน้อย
7. ด้านการจัดงบประมาณ	3.23	คาดหวังระดับน้อย
8. ด้านการประเมินผล	3.14	คาดหวังระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยรวม 8 ด้าน	3.10	

### 2.3 ความสอดคล้องระหว่าง ความพึงพอใจ และความคาดหวัง ของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

การศึกษาถึงความสอดคล้องระหว่าง ความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยการเปรียบเทียบความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงาน 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการประเมิน โดยทดสอบด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในตาราง 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจที่แตกต่างไปจากความคาดหวัง ในทุกด้านเกี่ยวกับการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ดังนี้

2.3.1 การบริหารงานด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ แตกต่าง ไปจากความคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ ( $t = 9.26 : P < .001$ ) และเมื่อพิจารณาข้อความ ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในการบริหารงาน ด้านการวางแผน ในตารางภาคผนวก 17 พบว่า มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ทุกข้อความ โดยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการวางแผน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากกว่าที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

2.3.2 การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ แตกต่าง ไปจากความคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ ( $t = 10.12 : P < .001$ ) และเมื่อพิจารณาข้อความ ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการบริหารงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ในตารางภาคผนวก 18 พบว่ามีความมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ทุกข้อความ โดยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากกว่าที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

2.3.3 การบริหารงานด้านการควบคุมงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ แตกต่างไปจากความคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญ ( $t = 8.99 : P < .001$ ) และเมื่อพิจารณาข้อความ ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในการบริหารงาน ด้านการควบคุมงาน ในตารางภาคผนวก 19 พบว่า มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ทุกข้อความ โดยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการควบคุมงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากกว่าที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

2.3.4 การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ แตกต่างไปจากความคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญ ( $t = 7.31 : P < .001$ ) และเมื่อพิจารณาข้อความ ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการบริหารงาน ด้านการมอบหมายงาน ในตารางภาคผนวก 20 พบว่ามีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ทุกข้อความ โดยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการมอบหมายงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากกว่าที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

2.3.5 การบริหารงานด้านการประสานงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ แตกต่างไปจากความคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ ( $t = 7.35 : P < .001$ ) และเมื่อพิจารณาข้อความ ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการบริหารงาน ด้านการประสานงาน ในตารางภาคผนวก 21 พบว่า มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ทุกข้อความ โดยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการประสานงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากกว่าที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

2.3.6 การบริหารงานด้านการนิเทศงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ แตกต่างไปจากความคาดหวัง มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $t = 9.85 : P < .001$ ) และเมื่อพิจารณาข้อความ ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวัง

ของผู้ให้ข้อมูลในการบริหารงาน ด้านการนิเทศงาน ในตารางภาคผนวก 22 พบว่ามีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทุกข้อความ

**2.3.7 การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ** ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจ และความคาดหวัง มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $t = 6.86 : P \leq .001$ ) และเมื่อพิจารณาข้อความ ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในการบริหารงาน ด้านการจัดงบประมาณ ในตารางภาคผนวก 23 พบว่า มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ทุกข้อความ โดยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านการจัดงบประมาณ ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากกว่าที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

**2.3.8 การบริหารงานด้านการประเมินผล** ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ และความคาดหวัง แตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $t = 11.17 : P \leq .001$ ) และเมื่อพิจารณาข้อความ ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในการบริหารงาน ด้านการประเมินผล ในตารางภาคผนวก 24 พบว่ามีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทุกข้อความ โดยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการประเมินผล ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากกว่าที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจที่แตกต่างไปจากความคาดหวัง ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าความแตกต่างจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการมอบหมายงาน และด้านการจัดงบประมาณ จึงทำให้ยอมรับสมมุติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ทุกด้าน



ตาราง 7 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล  
ที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

การบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ค่าคะแนนเฉลี่ย		t value	P
	ความพึงพอใจ	ความคาดหวัง		
ด้านการวางแผน	2.34	3.07	9.26***	.000
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	2.34	3.11	10.12***	.000
ด้านการควบคุมงาน	2.32	3.04	8.99***	.000
ด้านการมอบหมายงาน	2.49	3.06	7.31***	.000
ด้านการประสานงาน	2.52	3.06	7.35***	.000
ด้านการนิเทศงาน	2.33	3.12	9.85***	.000
ด้านการจัดงบประมาณ	2.76	3.23	6.86***	.000
ด้านการประเมินผล	2.16	3.14	11.17***	.000
รวม 8 ด้าน	2.41	3.10	9.97	.000

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

\*\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

\*\*\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001

### ตอน 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารตามทรรศนะของ ข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจ และระดับความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อ  
การบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ใน 8 ด้าน คือ  
ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้าน

การนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประเมินผล ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร ในทรรศนะของข้าราชการครู ทั้ง 8 ด้าน จากผลการวิจัยในตาราง 8 ได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

### 3.1 การบริหารงานด้านการวางแผน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของบริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการวางแผนว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการวางแผน ควรมีการปรับปรุงแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และผู้บริหารควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นรูปธรรม ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากร งบประมาณ และเหมาะสมกับภาระงาน

### 3.2 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการจัดคนเข้าทำงานว่า ผู้บริหารควรจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามตำแหน่งนั้น ๆ

### 3.3 การควบคุมงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการควบคุมงานว่า ผู้บริหารควรควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรกำหนดมาตรฐานของการทำงานไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร

### 3.4 ด้านการมอบหมายงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการมอบหมายงาน ว่าควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์

### 3.5 การบริหารงานด้านการประสานงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการประสานงานว่า ผู้บริหารควรเป็นตัวเชื่อมงาน ให้แต่ละฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้ ไม่ใช่ ต่างคนต่างทำ

### 3.6 การบริหารงานด้านการนิเทศงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการนิเทศงาน ว่าผู้บริหารควรมีการนิเทศงานมากกว่านี้ เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง เพื่อที่จะช่วยในการแก้ปัญหาแก่บุคลากร

### 3.7 การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการจัดงบประมาณว่า ผู้บริหารควรมีการจัดงบประมาณให้เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระงาน

### 3.8 การบริหารงาน ด้านการประเมินผล

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ด้านการประเมินผลว่า ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการประเมินผลที่ชัดเจนเป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับของทุกคน และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานนำมาประกอบในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ

**ตาราง 8** จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน  
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง 1/

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=168)
<b>การบริหารงานด้านการวางแผน</b>	
- ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการวางแผนมีการปรับปรุงแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	37
- ผู้บริหารควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากร งบประมาณ และเหมาะสมกับภาระงาน	28
- ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดเป็นแผนแม่บทของวิทยาลัย	3
<b>การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน</b>	
- ผู้บริหารควรจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามตำแหน่งนั้นๆ	58
- ผู้บริหารควรมีการกระจายงานเพื่อให้บุคลากร ได้รับฝึกหัดอย่างทั่วถึง	10
<b>การบริหารงานด้านการควบคุมงาน</b>	
- ผู้บริหารควรควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	38
- ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานของการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	11
<b>การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน</b>	
- ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์	37
- ผู้บริหารควรมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร และให้อำนาจเพียงพอตามสายงานนั้น	9

## ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (N=168)
<b>การบริหารงานด้านการประสานงาน</b>	
- ผู้บริหารควรเป็นตัวเชื่อมงานให้แต่ละฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้ ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ	43
- ผู้บริหารควรให้แต่ละฝ่ายจัดตั้งผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ติดตามสายงานนั้น	7
- ผู้บริหารควรมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอก	5
<b>การบริหารงานด้านการนิเทศงาน</b>	
- ผู้บริหารควรมีการนิเทศงานมากกว่านี้ เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง เพื่อที่จะช่วยในการแก้ปัญหาแก่นุคลากร	33
- ผู้บริหารควรทราบวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการนิเทศงาน ไม่ใช่เป็นการจับผิดผู้ปฏิบัติงาน	4
<b>การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ</b>	
- ผู้บริหารควรจัดงบประมาณให้เพียงพอ และเหมาะสมภาระงาน	46
- ผู้บริหารควรจัดงบประมาณให้เป็นไปตามแผน และมีการพิจารณาร่วมกันตามความจำเป็น	8
- ผู้บริหารควรนำงบประมาณมาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาเกษตรที่ล้ำสมัย ไม่ใช่ไปเน้นที่การผลิตเพียงอย่างเดียว	3
<b>การบริหารงานด้านการประเมินผล</b>	
- ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการประเมินผลที่ชัดเจน เป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับของทุกคน	57
- ผู้บริหารควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน นำมาประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ	10
- ผู้บริหารควรมีการประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	5

1/ ผู้ให้ข้อมูลระบุได้มากกว่าหนึ่งข้อเสนอแนะ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

(SUMMARY, IMPLICATIONS AND RECOMMENDATIONS)

#### สรุปผลการวิจัย

(Summary)

การบริหารเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหาร ที่จะต้องใช้ศิลป์ และความสามารถในการประสานทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการให้มีความสอดคล้อง ต่อเนื่อง ประหยัด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศงาน การจัดงบประมาณ และการประเมินผล การบริหารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อพรรณาถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง
2. เพื่อระบุถึงความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง
3. เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้อง ระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง
4. เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน ของผู้บริหารตามทรรศนะ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง จำนวน 173 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ แต่เนื่องจากได้รับแบบสอบถามคืน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 97.10 จึงใช้ประชากร

168 คน เป็นตัวอย่างในการวิจัย สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผ่านการทดสอบความตรง และความเที่ยง โดยเฉพาะแบบทดสอบความพึงพอใจ และความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ซึ่งทดสอบความวิธึของ (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) เท่ากับ 0.97

การรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ได้รวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม 2539 ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2540 ข้อมูลที่รวบรวมมาได้นำมาบรรณาธิกรณั และถอดรหัสวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical package for social science, SPSS/PC<sup>+</sup>) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### 1. ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุด 59 ปี และน้อยที่สุด 23 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 38 ปี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สมรสแล้ว แต่ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุราชการเฉลี่ย 14 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 6 และมีรายได้ที่เป็นเงินเดือนโดยเฉลี่ย 12,339 บาทต่อเดือน ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคกลาง สำหรับ ประสบการณ์การฝึกอบรมนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีจำนวนครั้ง ที่เข้ารับการฝึกอบรมเฉลี่ยเพียง 1 ครั้ง ในการติดต่อกับผู้บริหารผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการ ติดต่อกับผู้บริหาร โดยมีจำนวนครั้งในการติดต่อเฉลี่ย 4 ครั้ง ในรอบ 6 เดือน

## 2. ความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

### 2.1 ความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล มีความพึงพอใจในระดับน้อย ในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 2 ด้าน คือด้านการประสานงาน และด้านการจัดงบประมาณ ส่วนอีก 6 ด้าน ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “ไม่พึงพอใจในระดับน้อย” คือด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการการมอบหมายงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านการประเมินผล

### 2.2 ความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล มีความคาดหวังในระดับน้อย ในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในทุกด้านคือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประเมินผล

### 2.3 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจ แตกต่างไปจากความคาดหวัง ในการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในทุกด้านโดยพบว่ามี ความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการประเมินผล ( $t = 11.17 : P < .001$ ) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน



( $t = 10.12 : P < .001$ ) ด้านการนิเทศงาน ( $t = 9.85 : P \leq .001$ ) ด้านการวางแผน ( $t = 9.26 : P \leq .001$ ) ด้านการควบคุมงาน ( $t = 8.99 : P \leq .001$ ) ด้านการประสานงาน ( $t = 7.35 : P \leq .001$ ) ด้านการมอบหมายงาน ( $t = 7.31 : P \leq .001$ ) ด้านการจัดงบประมาณ ( $t = 6.86 : P \leq .001$ ) จึงทำให้ยอมรับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ทุกด้าน

### 3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารตามทรรศนะของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 8 ด้าน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 ด้านการวางแผน ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการวางแผน มีการปรับแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- 3.2 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผู้บริหารควรจัดคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามตำแหน่งนั้นๆ
- 3.3 ด้านการควบคุมงาน ผู้บริหารต้องมีการควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง
- 3.4 ด้านการมอบหมายงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์
- 3.5 ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรเป็นตัวเชื่อมที่ดีในการทำงาน ให้แต่ละฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้
- 3.6 ด้านการนิเทศงาน ผู้บริหารควรมีการนิเทศงานมากกว่านี้ เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง เพื่อที่จะแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร
- 3.7 ด้านการจัดงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดงบประมาณให้เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระงาน
- 3.8 ด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการประเมินผลเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของทุกคน

## อภิปรายผลการวิจัย

### (Implications)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง พบว่าข้าราชการครู “พึงพอใจน้อย” ในการบริหารงาน 2 ด้านคือ ด้านการประสานงาน ด้านการจัดงบประมาณ และ “ไม่พึงพอใจน้อย” ในการบริหารงาน 6 ด้านคือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการประเมินผล ในด้านความคาดหวัง พบว่าข้าราชการครู “คาดหวังน้อย” ในการบริหารงาน ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการประเมินผล

ด้านการประสานงาน ผู้ให้ข้อมูล “พึงพอรระดับใจน้อย” ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากที่สุด ในเรื่องที่คุณบริหารได้จัดแผนภูมิการศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากโดยทั่วไปทางวิทยาลัยต่าง ๆ ได้มีการจัดทำแผนภูมิการศึกษาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2539:130) ได้กล่าวถึงแผนภูมิขององค์กรว่า เป็นเครื่องมือที่สำคัญอันหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจโครงสร้างขององค์กร อำนวยหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนสายการบังคับบัญชาในองค์กร นั้น ๆ แผนภูมิองค์กรเป็นส่วนย่อยที่ช่วยแสดงให้ทราบถึงหน่วยงานย่อย และความสัมพันธ์ของหน่วยงานภายในองค์กร รวมถึงสายการประสานงาน

ด้านการจัดงบประมาณ ผู้ให้ข้อมูล “พึงพอใจในระดับน้อย” มากที่สุดในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเรื่องที่คุณบริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความต้องการงบประมาณ ตามภารกิจของงานนั้น เนื่องจากในการบริหารงานของคุณบริหารในเรื่องการเสนองบประมาณนั้น บุคลากรมีความต้องการงบประมาณที่แตกต่างกัน จึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความต้องการงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการและเหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุวัฒน์ รัตนไพฑูย์ (2531:205-206) ได้ให้ความ คิดเห็นเกี่ยวกับการจัดงบประมาณว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่าง

มากต่อการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เงินทุนที่จัดสรรกิจกรรม งาน โดยการวางแผนไว้ เป็นไปอย่างถูกต้องการอนุมัติงบประมาณต้องมีการจัดสรรงบประมาณ ต้องมีการจัดสรรให้ สอดคล้องกับปริมาณ และภารกิจของงาน

ด้านการวางแผน ผู้ให้ข้อมูล “ไม่พึงพอใจในระดับน้อย” ในการบริหารงานของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากที่สุดในเรื่องที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้แก่ ผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพเกษตรกรรม มาร่วมในการวางแผน เกี่ยวกับการฝึกอบรม วิชาชีพเกษตรกรรม เนื่องจากในการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้อง การได้ความรู้ และทักษะตามต้องการ และเหมาะสมกับท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถที่จะนำความรู้ ไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ ทั้งนี้ถ้าผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ประสบความสำเร็จในการ ประกอบอาชีพมาร่วมในการวางแผนในการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมแล้ว ก็จะทำให้การ วางแผนการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของเขา ซึ่ง สอดคล้องกับ ชูบ กาญจนประการ ในประธาน คงฤทธิศึกษากร (2529:45-46) ได้เปรียบเทียบ การบริหารราชการ กับการบริหารธุรกิจ ในค่านโยบายในการบริหารไว้ว่า นโยบายในการ ราชการมีลักษณะเป็นการสนองความต้องการของประชาชน (responsiveness) ว่าประชาชน มีความจำเป็นต้องมี หรือต้องการสิ่งใด และดำเนินการ และกระทำไปตามขั้นตอนของทาง ราชการ ฉะนั้นในการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ประสบเรื่องใน วิชาชีพเกษตรกรรม มาร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม เพื่อสนอง ความต้องการของประชาชน

ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผู้ให้ข้อมูล “ไม่พึงพอใจน้อย” ในการบริหารงานของ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากที่สุดในเรื่องที่ผู้บริหารได้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ของบุคลากร โดยจัดให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ได้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ก่อนจะมา ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรที่มีความรับผิดชอบงานที่แตกต่างกัน ถ้าไม่มีความเข้าใจในภาระหน้าที่แล้ว งานก็จะไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี ปิณฑานนท์ (2529:75) ซึ่งกล่าวว่าการปฐมนิเทศครูใหม่ หรือบุคลากรใหม่ มีความ จำเป็นตามความต้องการทั้งของฝ่ายสถาบัน และบุคลากรด้วย เพราะเป็นการเสี่ยงที่จะให้ บุคลากรใหม่ ได้รับรายละเอียดข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน แต่เพียงอย่างเดียว เป็นสิ่งที่พึงระมัด

ระวัง เพราะความคิดของเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับระบบงาน มีความแตกต่างกันมาก นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2535:85) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องให้บุคลากรทราบถึงขอบเขตของงานที่ต้องทำโดยชัดเจน นั่นคือ คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และควรเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ควรเตรียมไว้อย่างถูกต้อง

ด้านการควบคุมงาน ผู้ให้ข้อมูล “ไม่พึงพอใจในระดับน้อย” ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากที่สุดในเรื่องที่ผู้บริหารได้คิดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยยึดมาตรฐานที่จัดทำไว้ ทั้งนี้ในการบริหารงานของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารมีภารกิจหลายอย่าง เช่นการประชุมภายใน ภายนอก รวมทั้งการไปราชการในที่ต่าง ๆ จึงทำให้ขาดการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2539:46) ได้กล่าวถึงสิ่งที่สำคัญของการบริหารที่ต้องควบคุมผลผลิต หรือผลงานเป็นระยะว่ามีคุณภาพเพียงใด เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ ประทาน คงฤทธิ์ ศึกษากร (2529:46) ยังได้กล่าวไว้ว่า การควบคุมประสิทธิภาพของงานจะต้องพิจารณาผลงานที่ปรากฏในด้านคุณภาพ และจะต้องอยู่ในมาตรฐาน เช่น ด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี

ด้านการมอบหมายงาน ผู้ให้ข้อมูล “ไม่พึงพอใจ” ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากที่สุด ในเรื่องที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานตามสายงานที่กำหนด ทั้งนี้ในการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารยังไม่ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นในการมอบหมายงานเท่าที่ควร ซึ่ง สอดคล้องกับ โยธิน ศันสนยุทธ (2530:108) ได้กล่าวว่าการที่ผู้บริหารได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ มากมาย เช่น การลดการเปลี่ยนงาน การขาดงาน การทำงานซักช้า นอกจากนี้จะมีความรับผิดชอบสูงกว่า และชอบรับอำนาจบังคับบัญชาดีกว่า

ด้านการนิเทศงาน ผู้ให้ข้อมูล “ไม่พึงพอใจในระดับน้อย” ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากที่สุด ในเรื่องที่ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้แต่ละคณะวิชาของวิทยาลัย จัดทำโครงการนิเทศงานภายใน และประเมินความจำเป็นของงานนิเทศงานร่วมกัน ทั้งนี้ในการนิเทศงานของผู้บริหารนั้นยังค่อนข้างน้อย ถ้าได้เปิดโอกาสให้แต่ละคณะ

วิชาได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว ก็จะทำให้มีการนิเทศงานที่สม่ำเสมอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (ไม่ระบุปี:178-182) กล่าวว่า การนิเทศงานเป็นโครงการที่ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถ มีการแบ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งกำลังใจ และความสำเร็จ ในเรื่องการประเมินโครงการนิเทศ จะแสดงถึงการติดตาม การควบคุม การกำกับ เพื่อให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการประเมินผล ผู้ให้ข้อมูล “ไม่พึงพอใจระดับน้อย” ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มากที่สุดในเรื่องที่ผู้บริหารได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้เป็นเครื่องชี้วัด ทั้งนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารยังไม่ได้นำเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดนำมาใช้เป็นเครื่องชี้วัดเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2539:169) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาตามเครื่องชี้วัด คือกำหนดคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ประเมินเอาไว้ แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะ ออกเป็นระดับ ตามความมากน้อย อาจให้คะแนนแต่ละระดับ โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ ศิริอร ชันธหัตถ์ (ไม่ระบุปี:153) ได้กล่าวถึงเรื่องการประเมินการปฏิบัติงาน ไว้ล่วงหน้าจะทำให้ทราบว่าจะปฏิบัติได้ตามปริมาณและคุณภาพเพียงใด การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานที่วางไว้ สามารถให้คำตอบได้ทันที ถึงผลดีของการปฏิบัติงานนั้น ฉะนั้นถ้าผู้บริหารได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยอาศัยเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้เป็นเครื่องชี้วัด ไม่ใช่เกิดจากความสนิทสนมส่วนตัว ข้าราชการครูก็จะเกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

สำหรับในด้านความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการประเมินผล พบว่าข้าราชการครูมีความคาดหวังที่สูงกว่าความพึงพอใจในทุก ๆ ด้านของการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์วูม ที่กล่าวไว้ว่า ความคาดหวังตัวบุคคลนั้น บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เมื่อปัจจัยเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้นเรื่อย ๆ

## ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถทราบถึงความพึงพอใจ และความคาดหวังของ ข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขต ภาคกลาง ซึ่งสามารถนำผลการวิจัย ครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร งาน ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1.1 ควรพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ให้เป็นผู้ที่มี คุณสมบัติดังนี้คือ มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการและการบริหาร โดยเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล มีความสามารถในการประสานทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ องค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ให้มีความรู้ความ สามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม โดยอาจดำเนินการในรูปการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน

1.3 ควรมีการเตรียมผู้บริหารที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยมีการฝึกอบรมผู้ที่จะ มาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ หลักการบริหารงานที่ถูกต้อง เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

### 2. ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

2.1 ควรมีการพัฒนาตัวเองให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการวางแผน มีการปรับปรุงแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่าง เป็นรูปธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากร งบประมาณ ภาระงาน ตลอดจนรู้จักนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ นำมาใช้ในการปรับปรุงงาน

2.2 ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในวิทยาลัย และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่ตนถนัด นอกจากนั้นควรจัดคนเข้าทำงาน ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ

2.3 ควรมีการมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนให้มีคณะกรรมการดูแล และควบคุมคุณภาพของงานและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร โดยจัดให้มีระบบการตรวจสอบขึ้นภายในวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ

2.4 ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม โดยในการมอบหมายงานควรมีหลักเกณฑ์ในการมอบหมายงาน และให้อำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงาน และพิจารณาอย่างรอบคอบว่างานที่มอบไปนั้นสมควรจะมอบจริง ๆ และบุคลากรมีความสามารถเพียงพอ

2.5 ควรเป็นตัวเชื่อมงานให้แต่ละฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และสนับสนุนให้แต่ละฝ่ายจัดผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีตามสายงานนั้น ๆ นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี

2.6 ควรมีการนิเทศงานมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และช่วยแก้ปัญหา แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อทำให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารควรทราบจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของงานนิเทศงาน ไม่ใช่เป็นการจับผิดผู้ปฏิบัติงาน

2.7 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความต้องการงบประมาณตามภารกิจของงานนั้น ๆ และมีการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อให้ในโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างสอดคล้องเหมาะสม

2.8 ควรมีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับของบุคลากรในวิทยาลัย โดยอาศัยเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเป็นเครื่องชี้วัด เพื่อที่จะได้นำผลการประเมินมาประกอบในการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน มิใช่เกิดจากการสนิทสนมกันเป็นการส่วนตัว

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

#### (Recommendations for Further study)

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไป และควรขยาย สถานที่ การวิจัยให้ครอบคลุมในทุกภาค และขยายประชากรที่ศึกษาไปยังข้าราชการพลเรือน ของวิทยาลัย และลูกจ้างประจำของวิทยาลัย ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและความคาดหวังของข้าราชการครู ที่มีต่อการ บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ควรทำทุก 5 ปี
3. การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูวิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยี จะทำให้ทราบว่าในแต่ละด้านของการบริหารงาน ข้าราชการครูมีความ พึงพอใจ และความคาดหวัง แตกต่างกันอย่างใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



## เอกสารอ้างอิง

- กรมอาชีวศึกษา. 2524. รายงานประจำปี 2524. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กองวิทยาลัยเกษตรกรรม. 2535. เอกสารแนะนำวิทยาลัยเกษตรกรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา.
- ขนิษฐา โสภานนท์. 2538. ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- จุมพล หนิมพานิช. 2527. องค์การและการจัดการ. นนทบุรี : สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2533. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นากเฉลียว ยั่งยืนวัฒนา. 2533. ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร. กรุงเทพมหานคร : กองวิจัยและประเมินผลกระทรวงมหาดไทย.
- นำชัย ทนุผล. 2535. การวางแผนและประเมินผลโครงการส่งเสริมการเกษตร. (พิมพ์ครั้งที่ 3) เชียงใหม่ : สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- นิคม พรหมชัย. 2529. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ สงขลา : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเดิม พันรอบ. ไม้ระนุปีที่พิมพ์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- บุญธรรม จิตรอนันต์. 2535. “จิตวิทยาในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์” ในเอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2528. “การสร้างแบบวัดเจตคติ” วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์.  
2 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2528) : 137.
- ปัญญา หิรัญศรี และคณะ. 2533. “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร” ในเอกสารการสอนชุด  
วิชา การบริหารงานส่งเสริมการเกษตร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประคอง วรรณสูตร. 2528. สถิติการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ปทุมธานี : ศูนย์หนังสือ  
ดร.ศรีสง่า จำกัด.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. 2529. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปธาน สุวรรณมงคล. 2535. “การบริหารองค์การและการพัฒนาองค์การ” ในเอกสารการสอน  
ชุดวิชา การบริหารและการพัฒนาองค์การ. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประวีณ ณ นคร. 2532. การบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. ไ่ม่ระบุปีพิมพ์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : สหมิตร  
ออฟเซต.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2533. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ครุสภา.
- มนตรี เจียบแหลม. 2536. ความพึงพอใจในภาระหน้าที่และงานของเกษตรกรอำเภอจังหวัดภาค  
เหนือ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วัลยา บุตรดี. 2531. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเคหกิจ. เชียงใหม่ :  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- วสุธาร ศรีนพรัตน์. 2528. หลักและวิธีวิจัยทางศึกษาศาสตร์เกษตร. กรุงเทพมหานคร :  
 โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- วิฑูรณ สิมะโชคดี. 2537. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร :  
 บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด
- วีระพล ทองมา. 2534. การใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรกรตำบล  
 และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์  
 ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- สงวนศรี วิรัชชัย. 2527. จิตวิทยาเพื่อการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศึกษาพรจำกัด.
- สนอง ศิริกุลวัฒนา. 2535. แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535 และแผนพัฒนาการ  
 ศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุณพิน  
 อักษรกิจ.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. 2532. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร :  
 สวัสดิการสำนักงาน กพ.
- สังเวียน คงดี 2538. ความคาดหวังของเจ้าเจ้าหน้าที่ประจำแปลงปลูกป่าในผลการดำเนินการ  
 โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาส  
 ทรงครองราชย์ปีที่ 50. เชียงใหม่ : ปัญหาพิเศษปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการ  
 เกษตรแม่โจ้.
- สุชา จันทรเอม. 2529. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา.
- สุรางค์ จันทรเอม. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : เจริญรัตน์การพิมพ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2536. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คอกหญ้า.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2537. “แนวทางการ  
พัฒนาการศึกษาในอนาคต”. วารสารการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์ครุสภา.

อรุณ รักธรรม. 2527. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช.

อารี เพชรสุด. 2530. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.

Kenneth N. Wexley and Gary A. Yukl. 1984. Organizational Behavior and Personnel  
Psychology. Illinois : RICHARD D. IRWIN, INC.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
ตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวก 1 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
ด้านการวางแผน

การบริหารงานด้านการวางแผน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหารได้ยึดคน โยบายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันเป็นหลัก ในการวางแผนงานของวิทยาลัย	2.58
2. ผู้บริหารได้วางแผนการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงานและ โครงการของวิทยาลัย	2.40
3. ผู้บริหารได้นำเอาปัญหาความต้องการของชุมชนเข้ามาร่วมในการ พิจารณาในการกำหนดคน โยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษา	2.35
4. ผู้บริหารได้เปิด โอกาสให้แก่ผู้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ เกษตรกรรม มาร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพ เกษตรกรรม	2.13
5. ผู้บริหารได้มีการจัดทำระบบสารสนเทศโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เก็บข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผนงานของวิทยาลัย	2.27
6. ผู้บริหารได้เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่จะใช้ในการเรียนการสอน ในภาคเรียนใหม่ ไว้เป็นการล่วงหน้า	2.27
7. ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กร ให้ก้าวหน้า โดยผู้บริหารควรปรับแผนหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการ ดำเนินงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับของเดิม	2.37
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.34

ตารางภาคผนวก 2 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน  
 ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหารได้มีการจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเหมาะสม	2.40
2. ผู้บริหารได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของวิทยาลัย	2.33
3. ผู้บริหาร ได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในวิทยาลัย	2.44
4. ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้บุคคลแสดงความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่ตนถนัด	2.44
5. ผู้บริหาร ได้มีการแต่งตั้งหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร	2.58
6. ผู้บริหาร ได้จัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ ให้เข้าใจนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.15
7. ผู้บริหาร ได้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร โดยจัดให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ได้มีการฝึกงาน หรืออบรม ให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ได้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ก่อนจะมาปฏิบัติงาน	2.02
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.34



ตารางภาคผนวก 3 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
ด้านการควบคุมงาน

การบริหารงานด้านการควบคุมงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหารได้กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	2.50
2. ผู้บริหารได้จัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย	2.52
3. ผู้บริหารได้จัดให้ระบบการตรวจสอบขึ้นภายในวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงาน ดำเนินไปอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันเสมอ	2.19
4. ผู้บริหารได้มีการควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เหมาะสมกับงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด	2.42
5. ผู้บริหารได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยยึดมาตรฐานที่จัดทำไว้	2.12
6. ผู้บริหารได้วางกล่าวดักเตือนบุคลากรที่กระทำผิดโดยยึดระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้	2.32
7. ผู้บริหารได้จัดให้มีคณะกรรมการในการดูแลและควบคุมคุณภาพของงานและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร	2.14
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.32

**ตารางภาคผนวก 4** คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
ด้านการมอบหมายงาน

การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหาร ได้มีการมอบหมายงาน โดยมีหลักเกณฑ์ ในการมอบหมายงาน ให้บุคลากรไปปฏิบัติ และให้อำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.45
2. ผู้บริหาร ได้มอบหมายงาน โดยมีหลักการบังคับบัญชาตามสาย การบังคับบัญชาตั้งแต่สูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด เพื่อจะได้รู้ว่า ได้มอบหมายงานให้ใครรับผิดชอบ	2.66
3. ผู้บริหาร ได้มอบหมายงาน โดยจัดให้มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อมิให้บุคลากรเกิดความสับสน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ	2.35
4. ผู้บริหาร ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของ ทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม	2.48
5. ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคล เข้าปฏิบัติงาน และรับผิดชอบตามสายงานที่กำหนด	2.32
6. ผู้บริหาร ได้ออกคำสั่งในรูปของคณะกรรมการเฉพาะอย่าง เฉพาะงาน พร้อมรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	2.72
7. ผู้บริหาร ได้พิจารณาอย่างรอบคอบ ว่างานที่มอบไปนั้นเป็นงานที่ สมควรจะมอบจริง ๆ และบุคลากรมีความสามารถเพียงพอ	2.42
<b>คะแนนเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.49</b>

ตารางภาคผนวก 5 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
ด้านการประสานงาน

การบริหารงานด้านการประสานงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหาร ได้จัดให้มีคณะกรรมการ เพื่อประชุมหารือ เพื่อแก้ปัญหา การทำงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ	2.35
2. ผู้บริหาร ได้มีการประสานงานกับผู้บริหารหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมมือ ในการดำเนินกิจกรรม โครงการร่วมกัน	2.58
3. ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการประสาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคลากรหน่วยงานอื่น	2.76
4. ผู้บริหาร ได้ระบุดีส่วนของบทบาทความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร ที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	2.33
5. ผู้บริหาร ได้จัดแผนภูมิการบริหารการศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.90
6. ผู้บริหาร ได้มีการจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ บุคลากรเกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน	2.10
7. ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้ผู้จัดซื้อ กับผู้ใช้ ได้มีส่วนร่วมในการออก ความคิดเห็น ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับการใช้	2.60
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.52

ตารางภาคผนวก 6 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง  
ด้านการนิเทศงาน

การบริหารงานด้านการนิเทศงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหาร ได้จัดให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	2.39
2. ผู้บริหาร ได้คำปรึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แก่ข้าราชการครูทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม	2.31
3. ผู้บริหาร ได้เข้าไปในที่ทำงานของข้าราชการครูเพื่อพบปะพูดคุย ถึงสภาพการทำงานตลอดจนปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะต่าง ๆ	2.30
4. ผู้บริหาร รับฟังและสนใจเมื่อข้าราชการครูเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2.51
5. ผู้บริหาร ได้ส่งเสริมให้แต่ละคณะวิชาของวิทยาลัยจัดทำโครงการ นิเทศงานภายใน และประเมินความจำเป็นของการนิเทศร่วมกัน	2.14
6. ผู้บริหาร ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำข้าราชการครูของวิทยาลัยในการ จัดทำสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	2.37
7. ผู้บริหาร ได้ยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และให้ความช่วยเหลืออย่างรีบด่วน	2.27
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.33

ตารางภาคผนวก 7 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน  
 ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
 ด้านการจัดงบประมาณ

การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้บุคลากร ได้ร่วมเสนอข้อมูลเพื่อนำมาใช้ กับการจัดงบประมาณประจำปี	2.76
2. ผู้บริหาร ได้ให้โอกาสแก่บุคลากรเสนอความต้องการงบประมาณ ตามภารกิจของงานนั้น	2.92
3. ผู้บริหาร ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ใน โครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเหมาะสมกับภาระงาน	2.57
4. ผู้บริหาร ได้ควบคุมดูแลให้มีการ ใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผน ปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนด	2.70
5. ผู้บริหาร ได้กำหนดให้บุคลากรมีการ ใช้จ่ายเงินตามงบประมาณ เป็น ไปตามหมวดหมู่ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนดไว้	2.80
6. ผู้บริหาร ได้วางแผนการ ใช้จ่ายงบประมาณร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และตัวแทนคณาจารย์	2.80
7. ผู้บริหาร ได้จัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยที่ ได้อนุมัติโดยผ่าน การเห็นชอบของผู้บริหาร และคณาจารย์	2.75
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.76

ตารางภาคผนวก 8 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
ด้านการประเมินผล

การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหารได้ระบุเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของบุคลากรในวิทยาลัย	2.14
2. ผู้บริหารได้ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.26
3. ผู้บริหารได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องชี้วัด	2.04
4. ผู้บริหารได้ดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย	2.35
5. ผู้บริหารได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	2.14
6. ผู้บริหารได้มีการประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำปัญหา อุปสรรคที่พบมาแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน โครงการต่าง ๆ	2.17
7. ผู้บริหารได้นำผลการประเมินผลในรอบปีที่ผ่านมาแจ้งให้บุคลากรทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัย	2.05
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.16

ตารางภาคผนวก 9 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการบริหารงาน  
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
ด้านการวางแผน

การบริหารงานด้านการวางแผน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหาร ได้ยึดคน โยบายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันเป็นหลัก ในการวางแผนงานของวิทยาลัย	3.07
2. ผู้บริหาร ได้วางแผนการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงานและ โครงการของวิทยาลัย	3.09
3. ผู้บริหาร ได้นำเอาปัญหาความต้องการของชุมชนเข้ามาร่วมในการ พิจารณาในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษา	2.94
4. ผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้แก่ผู้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ เกษตรกรรม มาร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพ เกษตรกรรม	2.87
5. ผู้บริหาร ได้มีการจัดทำระบบสารสนเทศโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เก็บข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผนงานของวิทยาลัย	3.10
6. ผู้บริหาร ได้เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่จะใช้ในการเรียนการสอน ในภาคเรียนใหม่ ไว้เป็นการล่วงหน้า	3.18
7. ผู้บริหาร เป็นผู้วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กร ให้ก้าวหน้า โดยผู้บริหารควรปรับแผนหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการ ดำเนินงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับของเดิม	3.22
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.07

ตารางภาคผนวก 10 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการ  
 บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหาร ได้มีการจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเหมาะสม	3.18
2. ผู้บริหาร ได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อ ให้สอดคล้องกับความต้องการของวิทยาลัย	3.08
3. ผู้บริหาร ได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรในวิทยาลัย	3.15
4. ผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความสามารถที่จะรับผิดชอบ งานที่ตนถนัด	3.16
5. ผู้บริหาร ได้มีการแต่งตั้งหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนก โดยคำนึง ถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร	3.18
6. ผู้บริหาร ได้จัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ ให้เข้าใจนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.04
7. ผู้บริหาร ได้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร โดยจัดให้ผู้ที่จะมา ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ได้มีการฝึกงาน หรืออบรมให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติ หน้าที่ใหม่ ได้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ก่อนจะมาปฏิบัติงาน	3.00
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.11



ตารางภาคผนวก 11 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการ  
 บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง  
 ด้านการควบคุมงาน

การบริหารงานด้านการควบคุมงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหารได้กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	3.04
2. ผู้บริหารได้จัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงภาระงานที่แต่ละคน ได้รับมอบหมาย	3.07
3. ผู้บริหารได้จัดให้ระบบการตรวจสอบขึ้นภายในวิทยาลัย เพื่อให้ การดำเนินงาน ดำเนินไปอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันเสมอ	3.01
4. ผู้บริหารได้มีการควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เหมาะสมกับงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด	3.05
5. ผู้บริหารได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยยึดมาตรฐานที่จัดทำไว้	3.04
6. ผู้บริหารได้วางกล่าวดักเตือนบุคลากรที่กระทำผิดโดย ยึดระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้	3.05
7. ผู้บริหารได้จัดให้มีคณะกรรมการในการดูแลและควบคุมคุณภาพ ของงานและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร	3.00
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.04

ตารางภาคผนวก 12 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อ  
การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการมอบหมายงาน

การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหาร ได้มีการมอบหมายงาน โดยมีหลักเกณฑ์ ในการมอบหมายงาน ให้บุคลากร ไปปฏิบัติ และให้อำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.03
2. ผู้บริหาร ได้มอบหมายงาน โดยมีหลักการบังคับบัญชาตามสาย การบังคับบัญชาตั้งแต่สูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด เพื่อจะ ได้รู้ว่า ได้มอบหมายงานให้ใครรับผิดชอบ	3.07
3. ผู้บริหาร ได้มอบหมายงาน โดยจัด ให้มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อมิให้บุคลากรเกิดความสับสน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ	2.94
4. ผู้บริหาร ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของ ทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม	3.07
5. ผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคล เข้าปฏิบัติงาน และรับผิดชอบตามสายงานที่กำหนด	3.03
6. ผู้บริหาร ได้ออกคำสั่งในรูปของคณะกรรมการเฉพาะอย่าง เฉพาะงาน พร้อมรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.14
7. ผู้บริหาร ได้พิจารณาอย่างรอบคอบ ว่างานที่มอบ ไปนั้นเป็นงานที่ สมควรจะมอบจริง ๆ และบุคลากรมีความสามารถเพียงพอ	3.12
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.06

ตารางภาคผนวก 13 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อ  
การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการประสานงาน

การบริหารงานด้านการประสานงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหารได้จัดให้มีคณะกรรมการ เพื่อประชุมหรือ เพื่อแก้ปัญหา การทำงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ	3.00
2. ผู้บริหารได้มีการประสานงานกับผู้บริหารหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมมือ ในการดำเนินกิจกรรมโครงการร่วมกัน	3.02
3. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการประสาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคลากรหน่วยงานอื่น	3.14
4. ผู้บริหารได้ระบุดีส่วนของบทบาทความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร ที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	2.88
5. ผู้บริหารได้จัดแผนภูมิการบริหารการศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.11
6. ผู้บริหารได้มีการจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ บุคลากรเกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน	3.11
7. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้จัดซื้อ กับผู้ใช้ได้มีส่วนร่วมในการออก ความคิดเห็น ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับการใช้	3.17
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.06

**ตารางภาคผนวก 14** คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อ  
การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการนิเทศงาน

การบริหารงานด้านการนิเทศงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหาร ได้ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	3.10
2. ผู้บริหาร ได้คำปรึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แก่ข้าราชการครูทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม	3.06
3. ผู้บริหาร ได้เข้าไปในที่ทำงานของข้าราชการครูเพื่อพบปะพูดคุย ถึงสภาพการทำงานตลอดจนปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะต่าง ๆ	3.18
4. ผู้บริหาร รับฟังและสนใจเมื่อข้าราชการครูเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.19
5. ผู้บริหาร ได้ส่งเสริมให้แต่ละคณะวิชาของวิทยาลัยจัดทำ โครงการ นิเทศงานภายใน และประเมินความจำเป็นของการนิเทศร่วมกัน	3.02
6. ผู้บริหาร ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำข้าราชการครูของวิทยาลัยในการ จัดทำสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	3.14
7. ผู้บริหาร ได้ยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และให้ความช่วยเหลืออย่างรีบด่วน	3.15
<b>คะแนนเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.12</b>

**ตารางภาคผนวก 15** คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการ  
 บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
 ในเขตภาคกลาง ด้านการจัดงบประมาณ

การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ร่วมเสนอข้อมูลเพื่อนำมาใช้กับการจัดงบประมาณประจำปี	3.22
2. ผู้บริหารได้ให้โอกาสแก่นักศึกษาเสนอความต้องการงบประมาณตามภารกิจของงานนั้น	3.26
3. ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเหมาะสมกับภาระงาน	3.16
4. ผู้บริหารได้ควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนด	3.27
5. ผู้บริหารได้กำหนดให้นักศึกษามีการใช้จ่ายเงินตามงบประมาณเป็นไปตามหมวดหมู่ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนดไว้	3.25
6. ผู้บริหารได้วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกันระหว่างผู้บริหารและตัวแทนคณาจารย์	3.23
7. ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยที่ได้อนุมัติโดยผ่านการเห็นชอบของผู้บริหาร และคณาจารย์	3.25
<b>คะแนนเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.23</b>

**ตารางภาคผนวก 16** คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อการ  
 บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
 ในเขตภาคกลาง ด้านการประเมินผล

การบริหารงานด้านการประเมินผล	คะแนนเฉลี่ย
1. ผู้บริหารได้ระบุเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับของบุคลากรในวิทยาลัย	3.11
2. ผู้บริหารได้ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร	3.09
3. ผู้บริหารได้ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องชี้วัด	3.10
4. ผู้บริหารได้ดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย	3.17
5. ผู้บริหารได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบ การพิจารณาความดีความชอบ	3.22
6. ผู้บริหารได้มีการประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำ ปัญหา อุปสรรคที่พบมาแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน โครงการต่างๆ	3.19
7. ผู้บริหารได้นำผลการประเมินผลในรอบปีที่ผ่านมาแจ้งให้บุคลากรทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัย	3.11
<b>คะแนนเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.14</b>

**ตารางภาคผนวก 17** ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล  
ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการวางแผน

การบริหารงานด้านการวางแผน	t-value	p
1. ผู้บริหาร ได้ยึดนโยบายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ร่วมกันเป็นหลักในการวางแผนงานของวิทยาลัย	5.21 <sup>***</sup>	.000
2. ผู้บริหาร ได้วางแผนการใช้บุคลากรให้สอดคล้อง กับแผนงานและโครงการของวิทยาลัย	7.26 <sup>***</sup>	.000
3. ผู้บริหาร ได้นำเอาปัญหาความต้องการของชุมชน เข้ามาร่วมในการพิจารณาในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการจัดการศึกษา	6.20 <sup>***</sup>	.000
4. ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้แก่ผู้ประสบความสำเร็จ ในวิชาชีพเกษตรกรรม มาร่วมในการวางแผน เกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม	8.29 <sup>***</sup>	.000
5. ผู้บริหาร ได้มีการจัดทำระบบสารสนเทศโดยใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์เก็บข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็น ระบบเพื่อใช้ในการวางแผนงานของวิทยาลัย	8.66 <sup>***</sup>	.000
6. ผู้บริหาร ได้เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่จะใช้ ในการเรียนการสอนในภาคเรียนใหม่ ไว้เป็นการ ล่วงหน้า	9.05 <sup>***</sup>	.000
7. ผู้บริหาร เป็นผู้วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการวางแผน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยผู้บริหารควร ปรับแผนหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับของเดิม	8.08 <sup>***</sup>	.000
รวม 7 ข้อความ	9.26 <sup>***</sup>	.000

**ตารางภาคผนวก 18** ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล  
ที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน	t-value	p
1. ผู้บริหาร ได้มีการจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเหมาะสม	8.52 <sup>***</sup>	.000
2. ผู้บริหาร ได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากร ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของวิทยาลัย	7.41 <sup>***</sup>	.000
3. ผู้บริหาร ได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในวิทยาลัย	8.14 <sup>***</sup>	.000
4. ผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็น ที่จะรับผิดชอบงานที่ตนถนัด	7.76 <sup>***</sup>	.000
5. ผู้บริหาร ได้มีการแต่งตั้งหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ของบุคลากร	6.10 <sup>***</sup>	.000
6. ผู้บริหาร ได้จัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากรที่ได้รับ การบรรจุใหม่ให้เข้าใจนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	9.13 <sup>***</sup>	.000
7. ผู้บริหาร ได้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร โดยจัดให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ได้มีการฝึกงาน หรืออบรมให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ได้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ก่อนจะมาปฏิบัติงาน	10.47 <sup>***</sup>	.000
รวม 7 ข้อความ	10.12 <sup>***</sup>	.000



ตารางภาคผนวก 19 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล  
ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการควบคุมงาน

การบริหารงานด้านการควบคุมงาน	t-value	p
1. ผู้บริหารได้กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร และมอบให้ทุกคนนำไปเป็น แนวทางในการปฏิบัติ	6.01 <sup>***</sup>	.000
2. ผู้บริหารได้จัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงภาระงาน ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย	5.85 <sup>***</sup>	.000
3. ผู้บริหารได้จัดให้ระบบการตรวจสอบขึ้นภายใน วิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงาน ดำเนินไปอย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบันเสมอ	7.92 <sup>***</sup>	.000
4. ผู้บริหารได้มีการควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เหมาะสมกับงานและเกิดประ โยชน์สูงสุด	6.79 <sup>***</sup>	.000
5. ผู้บริหารได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นระยะ ๆ โดยยึดมาตรฐานที่จัดทำไว้	9.14 <sup>***</sup>	.000
6. ผู้บริหารได้วางลำดับความสำคัญบุคลากรที่กระทำผิด โดยยึดระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้	7.26 <sup>***</sup>	.000
7. ผู้บริหารได้จัดให้มีคณะกรรมการในการดูแลและ ควบคุมคุณภาพของงานและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร	8.38 <sup>***</sup>	.000
รวม 7 ข้อความ	8.99 <sup>***</sup>	.000

ตารางภาคผนวก 20 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล  
ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการมอบหมายงาน

การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน	t-value	p
1. ผู้บริหาร ได้มีการมอบหมายงานโดยมีหลักเกณฑ์ ในการมอบหมายงานให้บุคลากร ไปปฏิบัติ และ ให้อำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงาน	6.00 <sup>***</sup>	.000
2. ผู้บริหาร ได้มอบหมายงานโดยมีหลักการบังคับ บัญชาตามสายการบังคับบัญชาตั้งแต่สูงสุดจน ถึงระดับต่ำสุด เพื่อจะ ได้รู้ว่าได้มอบหมายงาน ให้ใครรับผิดชอบ	3.99 <sup>***</sup>	.000
3. ผู้บริหาร ได้มอบหมายงาน โดยจัดให้มีผู้บังคับ บัญชาเพียงคนเดียวเพื่อมิให้บุคลากรเกิดความ สับสน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ	6.64 <sup>***</sup>	.000
4. ผู้บริหาร ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับ ผิดชอบของทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม	6.44 <sup>***</sup>	.000
5. ผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และรับ ผิดชอบตามสายงานที่กำหนด	7.10 <sup>***</sup>	.000
6. ผู้บริหาร ได้ออกคำสั่งในรูปของคณะกรรมการ เฉพาะอย่าง เฉพาะงานพร้อมรายละเอียด การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.52 <sup>***</sup>	.000
7. ผู้บริหาร ได้พิจารณาอย่างรอบคอบ ว่างานที่มอบ ไปนั้นเป็นงานที่สมควรจะมอบจริง ๆ และ บุคลากรมีความสามารถเพียงพอ	7.67 <sup>***</sup>	.000
รวม 7 ข้อความ	7.31 <sup>***</sup>	.000

ตารางภาคผนวก 21 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล  
ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการประสานงาน

การบริหารงานด้านการประสานงาน	t-value	p
1. ผู้บริหาร ได้จัดให้มีคณะกรรมการ เพื่อประชุมหารือ เพื่อแก้ปัญหาการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ	6.45 <sup>***</sup>	.000
2. ผู้บริหาร ได้มีการประสานงานกับผู้บริหารหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมมือ ในการดำเนินกิจกรรม โครงการร่วมกัน	4.70 <sup>***</sup>	.000
3. ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการ ประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ร่วมกับ บุคลากรหน่วยงานอื่น	4.52 <sup>***</sup>	.000
4. ผู้บริหาร ได้ระบุดีส่วนของบทบาทความรับผิดชอบ ให้แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	6.24 <sup>***</sup>	.000
5. ผู้บริหาร ได้จัดแผนภูมิการบริหารการศึกษาไว้เพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.48 <sup>***</sup>	.000
6. ผู้บริหาร ได้มีการจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาด้านวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน	9.80 <sup>***</sup>	.000
7. ผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้ผู้จัดซื้อ กับผู้ใช้ได้มีส่วนร่วม ในการออกความคิดเห็น ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับการใช้	5.48 <sup>***</sup>	.000
รวม 7 ข้อความ	7.35 <sup>***</sup>	.000

ตารางภาคผนวก 22 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล  
ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการนิเทศงาน

การบริหารงานด้านการนิเทศงาน	t-value	p
1. ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงานของข้าราชการครู	8.37 <sup>***</sup>	.000
2. ผู้บริหารได้คำปรึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายแก่ข้าราชการครูทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม	8.48 <sup>***</sup>	.000
3. ผู้บริหารได้เข้าไปในที่ทำงานของข้าราชการครูเพื่อพบปะพูดคุยถึงสภาพการทำงานตลอดจนปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะต่าง ๆ	8.55 <sup>***</sup>	.000
4. ผู้บริหารรับฟังและสนใจเมื่อข้าราชการครูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	7.18 <sup>***</sup>	.000
5. ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้แต่ละคณะวิชาของวิทยาลัยจัดทำโครงการนิเทศงานภายใน และประเมินความจำเป็นของการนิเทศร่วมกัน	9.08 <sup>***</sup>	.000
6. ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษาและแนะนำข้าราชการครูของวิทยาลัยในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	7.86 <sup>***</sup>	.000
7. ผู้บริหารได้ยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและให้ความช่วยเหลืออย่างรีบด่วน	8.64 <sup>***</sup>	.000
รวม 7 ข้อความ	9.85 <sup>***</sup>	.000

ตารางภาคผนวก 23 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล  
ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการจัดงบประมาณ

การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ	t-value	p
1. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้นักวิชาการได้ร่วมเสนอข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการจัดงบประมาณประจำปี	5.25 <sup>***</sup>	.000
2. ผู้บริหารได้ให้โอกาสแก่นักวิชาการเสนอความต้องการ งบประมาณ ตามภารกิจของงานนั้น	4.15 <sup>***</sup>	.000
3. ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเหมาะสมกับภาระงาน	6.32 <sup>***</sup>	.000
4. ผู้บริหารได้ควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนด	6.82 <sup>***</sup>	.000
5. ผู้บริหารได้กำหนดให้นักวิชาการมีการใช้จ่ายเงินตาม งบประมาณ เป็นไปตามหมวดหมู่ ตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีที่กำหนดไว้	5.68 <sup>***</sup>	.000
6. ผู้บริหารได้วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร และตัวแทนคณาจารย์	5.25 <sup>***</sup>	.000
7. ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยที่ได้ อนุมัติโดยผ่านการเห็นชอบของผู้บริหาร และคณาจารย์	5.79 <sup>***</sup>	.000
รวม 7 ข้อความ	6.86 <sup>***</sup>	.000

**ตารางภาคผนวก 24 ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังผู้ให้ข้อมูล  
ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง ด้านการประเมินผล**

การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ	t-value	p
1. ผู้บริหารได้ระบุเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับของบุคลากรในวิทยาลัย	10.07***	.000
2. ผู้บริหารได้ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	7.96***	.000
3. ผู้บริหารได้ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องชี้วัด	10.98***	.000
4. ผู้บริหารได้ดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพการ จัดการศึกษาของวิทยาลัย	8.77***	.000
5. ผู้บริหารได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	10.18***	.000
6. ผู้บริหารได้มีการประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำปัญหา อุปสรรคที่พบมาแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานโครงการต่างๆ	10.64***	.000
7. ผู้บริหารได้นำผลการประเมินผลในรอบปีที่ผ่านมา แจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา วิทยาลัย	10.05***	.000
รวม 7 ข้อความ	11.17***	.000



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

[ ]1[ ]2[ ]3

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร  
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในเขตภาคกลาง

- คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้ใช้รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี  
ในเขตภาคกลาง
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บไว้เป็นความลับ โปรดให้ข้อมูลตามความ  
เป็นจริง
3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เพื่อความสมบูรณ์  
ของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
เท่านั้น
4. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน จำนวน 73 ข้อ โปรดกรอกข้อมูลให้ครบทุกข้อ  
ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์ ของการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของผู้ให้ข้อมูล

คำแนะนำ ทำเครื่องหมาย / ใน ( ) ที่ต้องการและเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ท่านมีอายุ ..... ปี (เกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี) [ ]4[ ]5
2. สถานภาพสมรส [ ]6
- ( ) 1. โสด
- ( ) 2. สมรสแล้ว
- ( ) 3. หย่าร้าง
- ( ) 4. หม้าย
- ( ) 5. อื่น ๆ ระบุ .....



3. ระดับการศึกษาสูงสุด [ ] 17
- ( ) 1. ปวช.
- ( ) 2. ปวส. สาขาวิชา.....จาก.....
- ( ) 3. ปวท. สาขาวิชา.....จาก.....
- ( ) 4. ปริญญาตรี สาขาวิชา.....จาก.....
- ( ) 5. ปริญญาโท สาขาวิชา.....จาก.....
- ( ) 6. ปริญญาเอก สาขาวิชา.....จาก.....
4. ท่านรับราชการในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมาแล้ว ..... ปี [ ] 8[ ] 9
5. ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง (ซี) ในปัจจุบัน ..... [ ] 10
6. ปัจจุบันท่านมีรายได้จากทุกแหล่งต่อเดือนที่เป็นเงินสดจำนวนเท่าไร
1. รายได้จากเงินเดือน .....บาท [ ] 11[ ] 12[ ] 13[ ] 14[ ] 15
2. รายได้อื่น ๆ (ระบุ) .....จำนวนเงิน ..... บาท [ ] 16[ ] 17[ ] 18[ ] 19[ ] 20
- .....จำนวนเงิน .....บาท [ ] 21[ ] 22[ ] 23[ ] 24[ ] 25
- .....จำนวนเงิน .....บาท [ ] 26[ ] 27[ ] 28[ ] 29[ ] 30
- รวม .....บาท [ ] 31[ ] 32[ ] 33[ ] 34[ ] 35[ ] 36
7. ท่านมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด ..... [ ] 37[ ] 38
8. ในปี 2539 ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในหลักสูตรต่าง ๆ ด้านการเกษตร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งรัฐบาลและเอกชน ..... ครั้ง [ ] 39[ ] 40
9. จำนวนครั้งที่ท่านคิดต่อปรึกษา หรือเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารฯ ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ..... ครั้ง [ ] 41[ ] 42

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความคาดหวังของข้าราชการครูที่มีต่อการ  
การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ใน 8 ด้าน  
แบบสอบถามนี้ ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด แต่ต้องการคำตอบที่ใกล้เคียงกับความรู้  
สึกของท่านมากที่สุดเมื่ออ่านข้อความนั้น ๆ แล้ว เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง  
คะแนน โดยกำหนดน้ำหนักการให้คะแนน ในแต่ละระดับดังนี้คือ

ความพึงพอใจของข้าราชการครู  
ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารฯ

ความคาดหวังของข้าราชการครู  
ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารฯ

คะแนน หมายถึง

- 4 พึงพอใจมาก
- 3 พึงพอใจน้อย
- 2 ไม่พึงพอใจน้อย
- 1 ไม่พึงพอใจมาก

คะแนน หมายถึง

- 4 คาดหวังมาก
- 3 คาดหวังน้อย
- 2 ไม่คาดหวังน้อย
- 1 ไม่คาดหวังมาก

หมายเหตุ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรเทคโนโลยี หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและ  
เทคโนโลยี และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

### หมวดที่ 1 ด้านการวางแผน

ระดับของ ความพึงพอใจ				การบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ระดับของ ความคาดหวัง			
4	3	2	1		1	2	3	4
43[ ]				1. ผู้บริหาร ได้ยึดนโยบายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ร่วมกันเป็นหลักในการวางแผนงานของวิทยาลัย				[ ]23
44[ ]				2. ผู้บริหาร ได้วางแผนการใช้บุคลากรให้สอดคล้อง กับแผนงานและ โครงการของวิทยาลัย				[ ]24
45[ ]				3. ผู้บริหาร ได้นำเอาปัญหาและความต้องการ ของชุมชนเข้ามาร่วมในการพิจารณาในการ กำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษา				[ ]25
46[ ]				4. ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาส ให้แก่ผู้ประสบความสำเร็จ ในอาชีพเกษตรกรรม มาร่วมในการวางแผน เกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น				[ ]26
47[ ]				5. ผู้บริหาร ได้มีการจัดทำระบบสารสนเทศ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เก็บข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผนงาน ของวิทยาลัย				[ ]27
48[ ]				6. ผู้บริหาร ได้เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับแผนงาน ที่จะใช้ในการเรียนการสอนในภาคเรียนใหม่ ไว้เป็นการล่วงหน้า				[ ]28
49[ ]				7. ผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการ วางแผนงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดย ผู้บริหารควรปรับแผนหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการ ดำเนินงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยไม่ติดขัด อยู่กับของเดิม				[ ]29

## หมวดที่ 2 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

	ระดับของ ความพึงพอใจ				การบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ระดับของ ความคาดหวัง				
	4	3	2	1		1	2	3	4	
50 [ ]					1. ผู้บริหาร ได้มีการจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานใน ตำแหน่งต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเหมาะสม					[ ]30
51 [ ]					2. ผู้บริหาร ได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากร  ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของวิทยาลัย					[ ]31
52 [ ]					3. ผู้บริหาร ได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่อง หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ในวิทยาลัย					[ ]32
53 [ ]					4. ผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความประสงค์ที่จะรับผิดชอบงานที่ตนถนัด					[ ]33
54 [ ]					5. ผู้บริหาร ได้มีการแต่งตั้งหัวหน้าคณะ และ หัวหน้าแผนกโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร					[ ]34
55 [ ]					6. ผู้บริหาร ได้จัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากร ที่ได้รับการบรรจุใหม่ ให้เข้าใจนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ					[ ]35
56 [ ]					7. ผู้บริหาร ได้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร โดยจัดให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ได้มีการ ฝึกงาน หรืออบรมให้ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานใหม่ ได้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ก่อนจะมา ปฏิบัติงาน					[ ]36

### หมวดที่ 3 ด้านการควบคุมงาน

ระดับของ ความพึงพอใจ				การบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ระดับของ ความคาดหวัง			
4	3	2	1		1	2	3	4
57 [ ]				1. ผู้บริหารได้กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ				[ ]37
58 [ ]				2. ผู้บริหารได้จัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย				[ ]38
59 [ ]				3. ผู้บริหารได้จัดให้มีระบบการตรวจสอบขึ้นภายในวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงาน ดำเนินไปอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ				[ ]39
60 [ ]				4. ผู้บริหารได้มีการควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด				[ ]40
61 [ ]				5. ผู้บริหารได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยยึดมาตรฐานที่จัดทำไว้				[ ]41
62 [ ]				6. ผู้บริหารได้วางล้าวตักเดือนบุคลากรที่กระทำคามผิด โดยยึดระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้				[ ]42
63 [ ]				7. ผู้บริหารได้จัดให้มีคณะกรรมการในการดูแลและควบคุมคุณภาพของงานและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร				[ ]43

## หมวดที่ 4 ด้านการมอบหมายงาน

ระดับของ ความพึงพอใจ				การบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ระดับของ ความคาดหวัง			
4	3	2	1		1	2	3	4
64[ ]				1. ผู้บริหารได้มีการมอบหมายงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการมอบหมายงานให้บุคลากร ไปปฏิบัติ และ ให้อำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน				[ ]44
65[ ]				2. ผู้บริหารได้มอบหมายงาน โดยมีหลักการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาตั้งแต่สูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด เพื่อจะ ด้รู้ว่า ได้มอบหมายงานให้ใครรับผิดชอบ				[ ]45
66[ ]				3. ผู้บริหารได้มอบหมายงาน โดยจัดให้มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อมิให้บุคลากรเกิดความสับสน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ				[ ]46
67[ ]				4. ผู้บริหารได้กำหนดบทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม				[ ]47
68[ ]				5. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และ รับผิดชอบหน้าที่ตามสายงานที่กำหนด				[ ]48
69[ ]				6. ผู้บริหารได้ออกคำสั่งในรูปคณะกรรมการ เฉพาะอย่าง เฉพาะงาน พร้อมรายละเอียด การปฏิบัติงานที่ชัดเจน				[ ]49
70[ ]				7. ผู้บริหารได้พิจารณาอย่างรอบคอบ ว่างานที่มอบไปนั้นเป็นงานที่สมควรจะมอบจริง ๆ และ บุคลากรมีความสามารถเพียงพอ				[ ]50

### หมวดที่ 5 ด้านการประสานงาน

ระดับของ ความพึงพอใจ				การบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ระดับของ ความคาดหวัง			
4	3	2	1		1	2	3	4
71[ ]				1. ผู้บริหาร ได้จัดให้มีคณะกรรมการ เพื่อประชุม หารือ เพื่อแก้ปัญหาการทำงานของบุคลากร ฝ่ายต่าง ๆ				[ ]51
72[ ]				2. ผู้บริหาร ได้มีการประสานงานกับผู้บริหาร หน่วยงานอื่น เพื่อร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม โครงการร่วมกัน				[ ]52
73[ ]				3. ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคลากรหน่วยงานอื่น				[ ]53
74[ ]				4. ผู้บริหาร ได้ระบุดีส่วนของบทบาท ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่น				[ ]54
75[ ]				5. ผู้บริหาร ได้จัดแผนภูมิการบริหารการศึกษาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของ บุคลากร				[ ]55
76[ ]				6. ผู้บริหาร ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาด้าน วิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน				[ ]56
77[ ]				7. ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้ผู้จัดซื้อ กับผู้ใช้ ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ในการ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับการใช้				[ ]57

### หมวดที่ 6 ด้านการนิเทศงาน

ระดับของ ความพึงพอใจ				การบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ระดับของ ความคาดหวัง			
4	3	2	1		1	2	3	4
78[ ]				1. ผู้บริหารได้จัดให้คำปรึกษาแนะนำในด้าน ระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู				[ ]58
4[ ]				2. ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายแก่ข้าราชการครูทั้งเป็นราย บุคคลและเป็นกลุ่ม				[ ]59
5[ ]				3. ผู้บริหารได้เข้าไปในที่ทำงานของข้าราชการครู เพื่อพบปะพูดคุย ถึงสภาพการทำงานตลอดจน ปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะต่าง ๆ				[ ]60
6[ ]				4. ผู้บริหารรับฟังและสนใจเมื่อข้าราชการครูเสนอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				[ ]61
7[ ]				5. ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้แต่ละคณะวิชาของ วิทยาลัยจัดทำโครงการนิเทศงานภายใน และประเมินความจำเป็นของการนิเทศร่วมกัน				[ ]62
8[ ]				6. ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษาและแนะนำข้าราชการครู ของวิทยาลัยในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพื่อ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ				[ ]63
9[ ]				7. ผู้บริหารยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู และให้ความช่วยเหลือ อย่างรีบด่วน				[ ]64



### หมวดที่ 7 ด้านการจัดงบประมาณ

ระดับของ ความพึงพอใจ				การบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ระดับของ ความคาดหวัง			
4	3	2	1		1	2	3	4
10[ ]				1. ผู้บริหารเปิด โอกาสให้นักวิชาการได้ร่วมเสนอ ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการจัดงบประมาณ ประจำปี				[ ] 65
11[ ]				2. ผู้บริหาร ได้ให้ โอกาสแก่นักวิชาการเสนอ ความต้องการงบประมาณตามภารกิจของงานนั้น				[ ] 66
12[ ]				3. ผู้บริหาร ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการงาน โครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างสอดคล้อง เหมาะสมกับภาระงาน				[ ] 67
13[ ]				4. ผู้บริหาร ได้ควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายเงิน งบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนด				[ ] 68
14[ ]				5. ผู้บริหาร ได้กำหนดให้นักวิชาการมีการใช้จ่าย เงินงบประมาณเป็น ไปตามหมวดหมู่ ตามแผน ปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนดไว้				[ ] 69
15[ ]				6. ผู้บริหาร ได้วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและตัวแทนคณาจารย์				[ ] 70
16[ ]				7. ผู้บริหาร ได้จัดสรรงบประมาณของวิทยาลัย ที่ได้อนุมัติโดยผ่านการเห็นชอบของผู้บริหาร และคณาจารย์				[ ] 71

### หมวดที่ 8 ด้านการประเมินผล

ระดับของ ความพึงพอใจ				การบริหารงานของผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ระดับของ ความคาดหวัง			
4	3	2	1		1	2	3	4
17[ ]				1. ผู้บริหาร ได้ระบุเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับ ของบุคลากรในวิทยาลัย				[ ]72
18[ ]				2. ผู้บริหาร ได้ให้คณะกรรมการสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร				[ ]73
19[ ]				3. ผู้บริหาร ได้ประเมินการปฏิบัติงานโดยอาศัย เกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องชี้วัด				[ ]74
20[ ]				4. ผู้บริหาร ได้ดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผล การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย				[ ]75
21[ ]				5. ผู้บริหาร นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ				[ ]76
22[ ]				6. ผู้บริหาร ได้มีการประเมินผล โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะ ได้นำปัญหา อุปสรรคที่พบ มาแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน โครงการต่าง ๆ				[ ]77
23[ ]				7. ผู้บริหาร นำผลการประเมินผลในรอบปีที่ผ่านมา แจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาวิทยาลัย				[ ]78

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงการบริหารของผู้บริหารทั้ง 8 ด้าน

1. ด้านการวางแผน.....

.....

2. ด้านการจัดคนเข้าทำงาน.....

.....

3. ด้านการควบคุมงาน.....

.....

4. ด้านการมอบหมายงาน.....

.....

5. ด้านการประสานงาน.....

.....

6. ด้านการนิเทศงาน.....

.....

7. ด้านการจัดงบประมาณ.....

.....

8. ด้านการประเมินผล.....

.....



ภาคผนวก ค  
ประวัติผู้วิจัย

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อสกุล : นายวิรัตน์ ปูนอุดม

วัน เดือน ปีเกิด : 6 มีนาคม 2509

จังหวัดที่เกิด : พระนครศรีอยุธยา

วุฒิการศึกษา : - มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3), มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)

โรงเรียนเสนา "เสนาประสิทธิ์" จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2528

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพสัตวแพทย์ กรมปศุสัตว์ กรุงเทพฯ 2530

- ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (ว.ทบ.) สาขาสัตวบาล วิทยาลัยครู

จันทเกษม กรุงเทพฯ 2534

ประวัติการทำงาน : - สัตวแพทย์ 2-3 สถาบันสุขภาพสัตว์ฯ กรุงเทพฯ 2530

- อาจารย์ 1 ระดับ 3-4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี

2536 ถึงปัจจุบัน