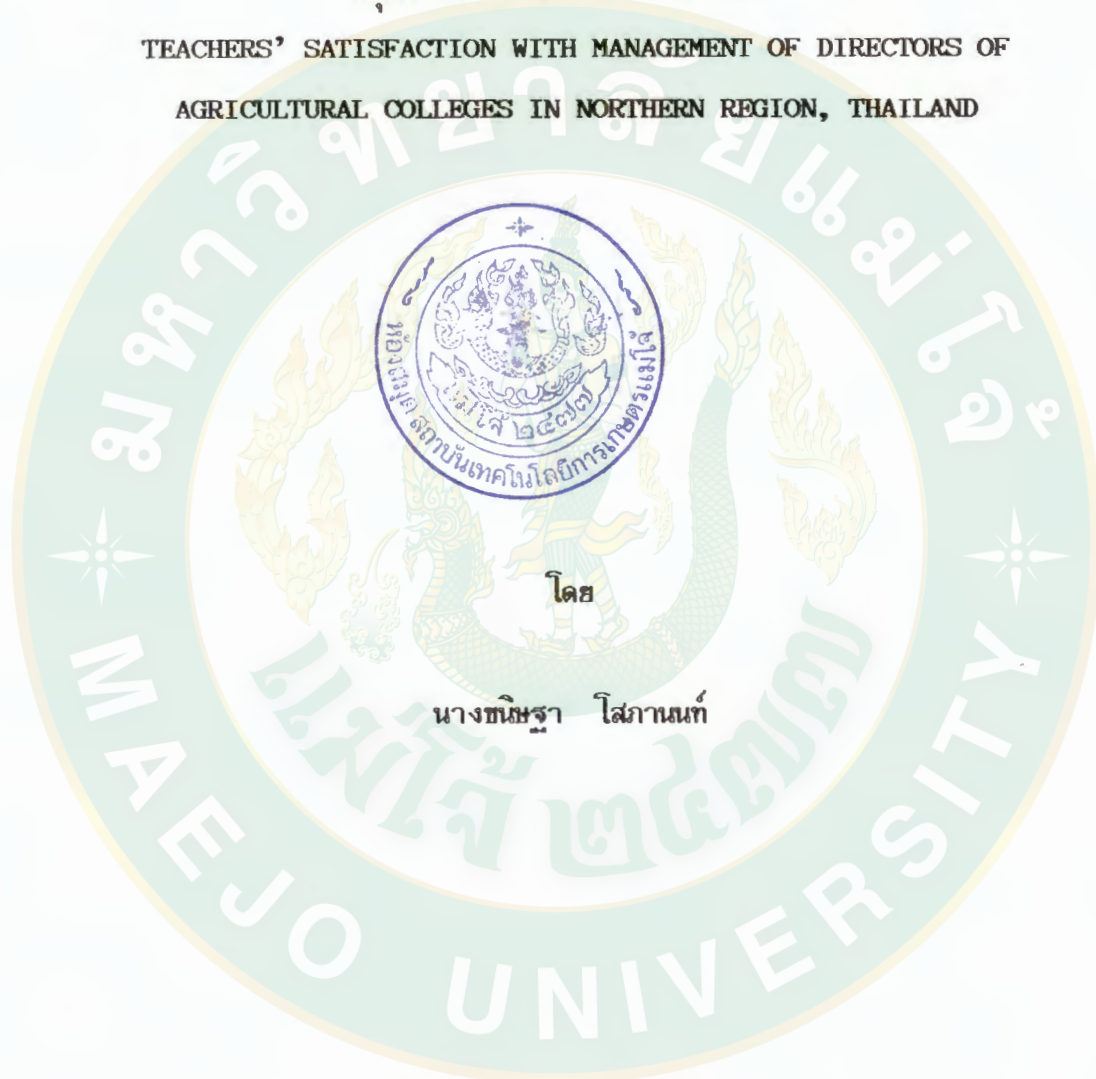


วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม
กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

TEACHERS' SATISFACTION WITH MANAGEMENT OF DIRECTORS OF
AGRICULTURAL COLLEGES IN NORTHERN REGION, THAILAND



โดย
นางชนิษฐา ไสภานนท์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
เพื่อความร่วมมือแห่งปริญญาเทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

พ.ศ. 2538



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
 บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
 เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)
 ปริญญา

ส่งเสริมการเกษตร
 สาขาวิชา

ส่งเสริมการเกษตร
 ภาควิชา

เรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย
 เกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
 TEACHERS' SATISFACTION WITH MANAGEMENT OF DIRECTORS OF
 AGRICULTURAL COLLEGES IN NORTHERN REGION, THAILAND

นามผู้วิจัย นางนันทิรา ไสภานนท์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนอม)

วันที่ 10 เดือน 5.0 พ.ศ. 2538

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนอม)

วันที่ 10 เดือน 5.0 พ.ศ. 2538

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญธรรม เทตนา)

วันที่ 11 เดือน 8.0 พ.ศ. 2538

หัวหน้าภาควิชา

(อาจารย์ ดร.วีรศักดิ์ ประกิต)

วันที่ 15 เดือน 7.0 พ.ศ. 2538

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ เกียงตรง)

ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 15 เดือน 8.0 พ.ศ. 2538

คำนิยม

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากประธาน
กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนุผล กรรมการที่ปรึกษาวิชาเอก
รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล และรองศาสตราจารย์ ดร.บุญธรรม เทศนา
กรรมการที่ปรึกษาวิชาโท ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่าง
ดียิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา อภิชาติตรากุล ช่วยตรวจทานแก้ไขบทความย่อภาษาอังกฤษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนิศ มะลิสุวรรณ ผู้แทนบัณฑิตศึกษา ที่ให้คำแนะนำเพิ่มเติมระหว่าง
การสอบวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก คุณเจริญ ชูลาภ อธิบดีกรม
อาชีวศึกษา คุณบุญชม เปี้ยแดง ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเกษตรกรรม ตลอดจนผู้อำนวยการ
วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ รวมทั้งผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้
และขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ซึ่งสามารถกล่าวนาม
ได้ทั้งหมด ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณพ่อ แม่ ผู้เป็นแรงใจและสนับสนุนให้ผู้วิจัย
ได้ทำวิทยานิพนธ์สำเร็จ พร้อมทั้งเพื่อนร่วมสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณประยุทธ ไสภานนท์ ผู้เป็นกำลังใจอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการทำ
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ชนิษฐา ไสภานนท์

พฤศจิกายน 2538

สารบัญเรื่อง

	หน้า
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(8)
สารบัญตารางภาคผนวก	(9)
บทคัดย่อ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตและข้อจำกัด	4
นิยามศัพท์ทั่วไป	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	6
ขอบเขตและโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม	6
แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	19
ภาคสรุป	22
กรอบแนวความคิด	23
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	24
สถานที่ดำเนินการวิจัย	24
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	24
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	26

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
การทดสอบเครื่องมือ	28
วิธีการรวบรวมข้อมูล	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	30
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	30
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	31
ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของ	31
ข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ	
สังกัดกรมอาชีวศึกษา	
1.1 อายุ	31
1.2 สถานภาพการสมรส	32
1.3 ระดับการศึกษา	32
1.4 อายุราชการ	33
1.5 รายได้	34
ตอน 2 ความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มต่อการบริหารงาน	36
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัด	
กรมอาชีวศึกษา	
ตอน 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร	53
ในทรรณะของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่ม	
ภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา	

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

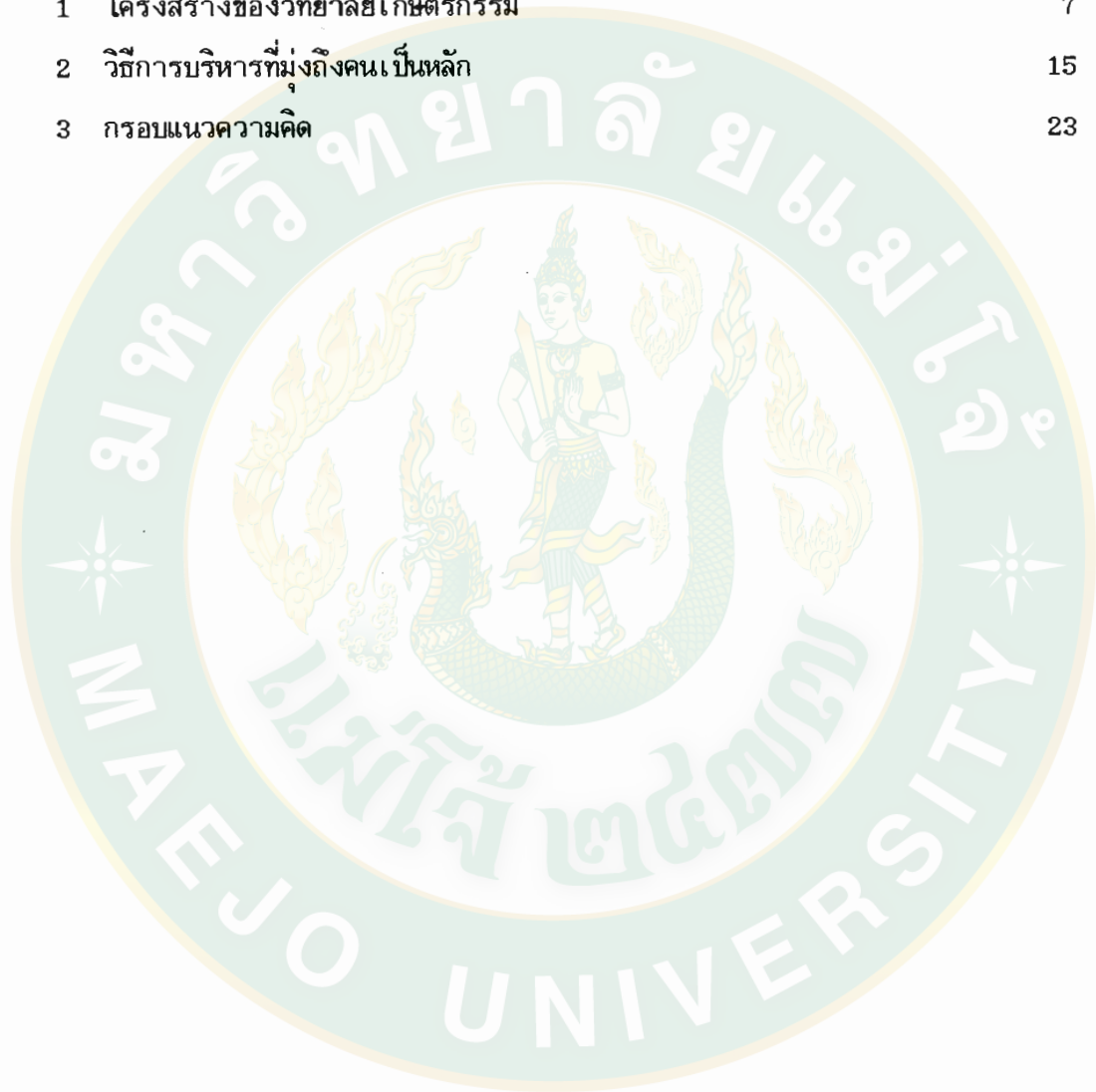
	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	60
อภิปรายผลการวิจัย	64
ข้อเสนอแนะ	67
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	70
เอกสารอ้างอิง	71
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก ตารางภาคผนวก	77
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	86
ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย	97

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	34
2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับความพึงพอใจ ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่ม ภาคเหนือ	49
3 คะแนนเฉลี่ยรวมของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจในการ บริหารงานทั้ง 8 ด้าน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่ม ภาคเหนือ	53
4 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ จำแนกตาม การบริหารงาน	57

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 โครงสร้างของวิทยาลัยเกษตรกรรม	7
2 วิธีการบริหารที่มุ่งถึงคนเป็นหลัก	15
3 กรอบแนวคิด	23



สารบัญตารางภาคผนวก

ตาราง		หน้า
1	คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการวางแผน	78
2	คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	79
3	คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการควบคุมงาน	80
4	คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการมอบหมายงาน	81
5	คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการประสานงาน	82
6	คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการนิเทศงาน	83
7	คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการจัดงบประมาณ	84
8	คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการประเมินผล	85

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ผู้วิจัย : นางชนิษฐา โสภานนท์

ชื่อปริญญา : เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

สาขาวิชาเอก : ส่งเสริมการเกษตร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนุผล)
...../...../.....

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ (2) ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ (3) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารในทรรศนะของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบจำนวน 135 คน การรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถามข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ข้อมูลวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ มีอายุเฉลี่ย 36 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สมรสแล้ว มีอายุราชการเฉลี่ย 11 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 155,801 บาทต่อปี

สำหรับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านภาระ

ประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการมอบหมายงาน ด้านการวางแผน และด้านการควบคุมงาน ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าข้าราชการครูไม่พึงพอใจต่อการบริหารงาน คือการบริหารงานด้านการประเมินผล และการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน แต่เมื่อนิยามในภาพรวมโดยนิยามจากค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมทั้ง 8 ด้าน แต่เป็นความพึงพอใจในระดับที่ค่อนข้างต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.55)

สำหรับประเด็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร ในทรรศนะของข้าราชการครู มีดังนี้ 1) ด้านการวางแผน ควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม โดยให้ครูอาจารย์ได้มีส่วนร่วมเพื่อให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ มีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงความเข้าใจระหว่างกัน ควรให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ 2) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผู้บริหารควรจัดให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรในวิทยาลัย 3) ด้านการควบคุมงาน ผู้บริหารควรกระทำอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ภาระงานอย่างชัดเจน 4) ด้านการมอบหมายงาน ผู้บริหารควรพิจารณาความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก ทั้งควรมอบการตัดสินใจให้แก่ผู้รับมอบหมายนั้น 5) ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรประสานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย 6) ด้านการนิเทศงาน ผู้บริหารควรมีการนิเทศเป็นระยะ ๆ มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ 7) ด้านการจัดงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดสรรตามความต้องการและความจำเป็นของงาน หากไม่ได้ตั้งปรารภ ก็มีความอธิบายให้เข้าใจได้ชัดเจน และคอยควบคุมการใช้งบประมาณให้ถูกต้องเป็นไปตามแผนที่วางไว้ 8) ด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน อย่างมีระบบ

ABSTRACT

Title : TEACHERS' SATISFACTION WITH MANAGEMENT OF DIRECTORS
OF AGRICULTURAL COLLEGES IN NORTHERN REGION, THAILAND

By : Kanitha Sopanon

Degree : Master of Agricultural Technology
(Agricultural Extension)

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

(Associate Professor Dr.Sunila Thanupon)

12, Dec. 1, 1995
.....

The purposes of this research were to study (1) personal, economical and social characteristics of teachers in agricultural colleges in the northern Thailand; (2) their satisfaction with management of directors of the agricultural colleges; and (3) their suggestions for improvements in ten directors' management. The respondents were 135 teachers in the random agricultural colleges in the northern region, selected by systematic sampling. The data were gathered by means of questionnaires and analyzed by the SPSS program.

The results of the research indicated that the teachers were 36 years old on average. Most of them received a bachelor degree and were married. They had an average of 11 years of working and an average income of 155,801 Baht per year.

For their satisfaction with the directors' management, it was found that the teachers were satisfied with the following aspects of management, from the most to the least: coordinating,

supervision, budgeting, delegating, planning, and controlling. They were not satisfied with the aspects of evaluation and staffing. It was found, as a whole, that the teachers were satisfied with all of the eight aspects of the directors' management at a fairly low level (mean score 1.55 from the range of unsatisfactory at 1 and satisfactory at 2)

The teachers' suggestions for improvements in the directors' management were : 1) planning: practical goals of working should be set; the teachers should be allowed to participate in planning to be in accordance with the existing resources; personal understanding should be improved; and an informational system should be used. 2) staffing: this should be appropriate to the quality and quantity of personnel in the colleges. 3) controlling: job control should be done regularly and continually and standards of working and responsibility should be clearly set. 4) delegating: the personnel's knowledge and ability should compose main criteria and the personnel should be allowed to their choices. 5) coordinating; this should be done both in and outside the colleges. 6) supervision: this should be conducted periodically and personnel development should be carried out in various forms. 7) budgeting: budgets should be allocated according to the needs of each division; clear explanations should be given in case if the budgets were not allocated as requested; and budget using should be checked upon to be in accordance with the plan already set. 8) evaluation: criteria for evaluation should be clearly and systematically set.

บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานของรัฐระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มุ่งจัดการศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลใหม่อาชีพ เป็นหลักฐานในอนาคต และช่วยพัฒนาผู้ที่มาขึ้นอยู่แล้ว ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งรัฐได้เล็งเห็นความจำเป็นของการอาชีวศึกษาที่จะจัดให้ประชาชน จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ด้านอาชีวศึกษา ในแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ดังนี้ "เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และให้บริการฝึกวิชาชีพระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป รวม 5 ประเภทวิชา คือช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม นิตยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม ในสัดส่วนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ" (กรมอาชีวศึกษา, 2533 : 85) และในประเภทวิชาเกษตรกรรมหรือการจัดการศึกษาด้านอาชีวเกษตร สถาบันการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาดังกล่าวก็คือ วิทยาลัยเกษตรกรรม ปัจจุบันมีวิทยาลัยเกษตรกรรมที่อยู่ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา รวม 43 แห่ง ศูนย์ฝึกอบรบวิศกรรมเกษตร 1 ศูนย์ และวิทยาลัยประมงติณสูลานนท์ อีก 1 แห่ง กระจายอยู่ตามภาคต่าง ๆ ของประเทศ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่จัดการศึกษาเกษตรในระบบโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายในการฝึกฝนให้นักเรียนมีพื้นฐานวิชาความรู้ในการประกอบอาชีพหรือศึกษาหาความรู้ เทคโนโลยีทางการเกษตรสมัยใหม่เพิ่มเติมได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามหลักสูตร ปวช., ปวส. และ ปวท. และจัดการศึกษาเกษตรนอกระบบโรงเรียน โดยดำเนินการให้ความรู้ด้านการเกษตรแก่เกษตรกรและประชาชนทั่วไปที่สนใจโดยเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตามความต้องการของผู้เรียน ตามโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้น และโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรเคลื่อนที่ นอกจากนี้วิทยาลัยเกษตรกรรมยังดำเนินการให้ความช่วยเหลือชุมชนเพื่อสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม โดยทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลข่าวสารการศึกษาเกษตร และข้อมูลเกี่ยวกับการเกษตรในท้องถิ่น เป็นศูนย์กลางประสานงาน ส่งเสริม

เผยแพร่ และบริหารงานทางด้านวิชาการเกษตร สำหรับเกษตรกรและประชาชนในท้องถิ่น ศึกษาทดลองสาธิตในงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่น รวมทั้งเผยแพร่ผล การศึกษาวิจัยทางการเกษตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ไปสู่เกษตรกรและชุมชน (กองวิทยาลัย เกษตรกรรม, 2525 : 4 - 7)

ตามบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยเกษตรกรรมที่กล่าวไว้ข้างต้น ทางกรมอาชีว- ศึกษาได้มอบหมายให้ข้าราชการในสังกัด มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรม เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลให้การบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม ดำเนินไปตามแผนและ นโยบาย ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าวิทยาลัยเกษตรกรรมจะเจริญก้าวหน้า และประชาชนจะได้ รับประโยชน์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถาน ศึกษา หรือผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรมเป็นอันดับแรก

ปัญหาการวิจัย

(Research Problem)

การบริหารเป็นกระบวนการที่คนบุคคลได้ร่วมกันดำเนินงานให้สำเร็จได้ตาม เป้าหมายที่ได้วางไว้ กระบวนการบริหาร จะเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศงาน การจัดงบประมาณ ตลอดจนการประเมินผลในการบริหารงานนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยมีบุคคลหนึ่งทำ หน้าที่เป็นผู้นำ และรับผิดชอบในการกระทำให้การทำงานส่วนต่าง ๆ ขององค์กร บุคคล ดังกล่าวก็คือผู้บริหารนั่นเอง สำหรับการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม ที่ผ่านมา ประสบปัญหาอยู่หลายประการ ในประการสำคัญคือการขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ของข้าราชการครู ซึ่งครูนั้นเป็นผู้ให้การศึกษาแก่นักศึกษา มีความรับผิดชอบในการเตรียม การสอน เอาใจใส่ในการสอน และการอบรมความประพฤติ และปลูกฝังค่านิยมอันดีงามให้ แก่นักศึกษา ดังนั้นเมื่อข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรกรรมขาดความรับผิดชอบดังกล่าว จึง ทำให้ข้าราชการครูทำงานไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยในภาระหน้าที่ควรกระทำ ส่งผลให้นักศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว ยังไม่สามารถพัฒนาตนให้ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม ทั้งยัง เป็นกำลังคนที่ยังไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความ

ก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่วนหนึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ยังมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร

การบริหารงานขององค์กรจะเกิดประสิทธิภาพเพียงใด สิ่งสำคัญอย่างยิ่งต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานต่อการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวจะเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมที่ทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในกิจกรรมมากก็จะมีการเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ แรงปัญญาให้แก่กิจกรรมนั้นมาก ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในกิจกรรมน้อย หรือ ไม่มีความพึงพอใจเลย ก็มักจะทำกิจกรรมเพียงตามหน้าที่หรือไม่ทำเลย ดังนั้นการศึกษาถึงความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ก็เพื่อที่จะได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารให้เหมาะสมสอดคล้องกับความพึงพอใจของข้าราชการครู อันจะส่งผลให้การบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(Objectives of the Study)

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อศึกษาถึง

1. ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร ในทรรณะของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

ผลการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานดังนี้

1. ผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการประกอบการตัดสินใจคัดเลือกผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม และดำเนินการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม
2. ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของข้าราชการครู
3. ผู้สนใจในการศึกษาด้านนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขึ้นหรือลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและข้อจำกัด

(Scope and Limitation)

1. การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาเฉพาะความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่ต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ใน 8 ด้าน คือ
 - 1.1 การวางแผน (planning)
 - 1.2 การจัดคนเข้าทำงาน (staffing)
 - 1.3 การควบคุมงาน (controlling)
 - 1.4 การมอบหมายงาน (delegating)
 - 1.5 การประสานงาน (coordinating)
 - 1.6 การนิเทศงาน (supervision)
 - 1.7 การจัดงบประมาณ (budgeting)
 - 1.8 การประเมินผล (evaluation)

2. ผู้ให้ข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 10 วิทยาลัย รวม 537 คน สำหรับผู้ให้ข้อมูลได้มาจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบ (systematic random sampling) จำนวน 135 คน ในปีการศึกษา 2537

3. การศึกษาครั้งนี้จัดเก็บข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2538 ซึ่งเป็นข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงในช่วงระยะนั้นเท่านั้น

นิยามศัพท์ทั่วไป

(Definition of Terms)

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

การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการที่มีผู้บริหารใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมี จัดการดำเนินการของหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารงานรับผิดชอบการดำเนินงานวิทยาลัยเกษตรกรรม และปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา (กรมอาชีวศึกษา, 2529 : 2)

กรมอาชีวศึกษา หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเป็นกรมตามกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (กรมอาชีวศึกษา, 2534 : 1)

บทที่ 2

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(REVIEW OF RELATED LITERATURES)

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาวรรณคดีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความกระจ่างซึ่งปัญหาเพื่อดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. ขอบเขตและโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม
2. แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

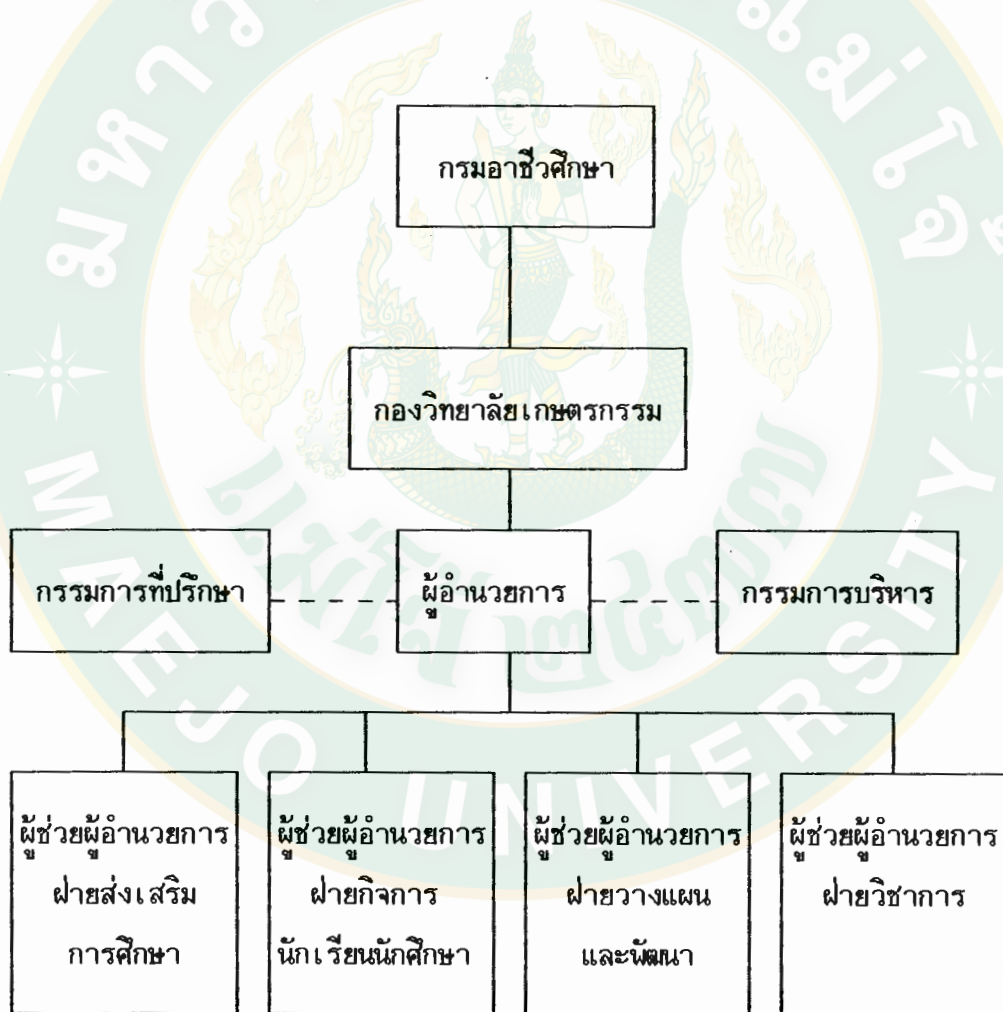
1. ขอบเขตและโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม

วิทยาลัยเกษตรกรรม ขึ้นต่อกองวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกรมอาชีวศึกษานั้นมีหน้าที่และกิจการหลักในการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม (กรมอาชีวศึกษา, 2534 : 1)

สำหรับประเภทวิชาเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ได้จัดตั้งกองวิทยาลัยเกษตรกรรม ตามการแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา ตามพระราชกฤษฎีกาฯ พ.ศ. 2523 รับผิดชอบวิทยาลัยเกษตรกรรม ทั่วประเทศ 43 แห่ง ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตรกรรม 1 แห่ง และวิทยาลัยประมงติดสุลาลัยอีก 1 แห่ง ในส่วนของวิทยาลัยเกษตรกรรมนั้น มีการบริหารงานตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ให้วิทยาลัยเกษตรกรรมแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริม

การศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายวิชาการ (กรมอาชีวศึกษา, 2534 : 134 - 141) ดังแสดงในภาพ 1

ดังนั้น การบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ได้วางระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ให้วิทยาลัยเกษตรกรรมแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายวิชาการ มีโครงสร้างการบริหารงาน ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงโครงสร้างของวิทยาลัยเกษตรกรรม

จากภาพ 1 ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรม เป็นผู้บริหารงาน รับผิดชอบการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ และปกครองบังคับบัญชา โดยมีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร และมีคณะกรรมการที่ปรึกษา เป็นที่ปรึกษาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ และความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัย

กรรมการบริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม หมายถึง คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 11 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ, ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ฝ่ายละ 1 คน และครู-อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ

คณะกรรมการที่ปรึกษา หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา จำนวน 9 ท่าน เป็นผู้แต่งตั้งตามที่ผู้บริหารงาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ เสนอ ซึ่งควรมีการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาอย่างน้อยปีการศึกษาละหนึ่งครั้ง คณะกรรมการที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่วิทยาลัยฯ ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การหาทุนการศึกษา การจัดหาวัสดุอุปกรณ์

ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรม ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา และรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์

ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรม ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการ พยาบาลและหอพัก

ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรม ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตเพื่อการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรม ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนของคณะวิชาต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด

2. แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารคือการทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยผู้บริหารเข้ามาให้ทรัพยากรทั้งด้านบุคคลและวัตถุ สิ่งของ ประสานทำงานร่วมกันไปได้โดยไม่ติดขัด (พงชัย สันติวงษ์, 2535 : 1) จากสภาพเงื่อนไขที่กล่าวนี้ จะช่วยชี้ให้เห็นถึงงานสำคัญของผู้บริหารที่ต้องทำร่วมกันตลอดเวลา 3 อย่างด้วยกัน คือ

- ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานเป็นผู้นำภายในองค์การ
- ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การและการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
- ในด้านของความรับผิดชอบ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ ในองค์การให้ช่วยกันทำให้นิ่งเกิดผล

สำหรับ พยอม วงศ์สารศรี (2533 : 33) ได้สรุปความหมายของการบริหารว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนโดยอาศัย

ความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ ซึ่งได้ตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกใน องค์การควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้เพื่อความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการบริหาร คือกระบวนการของสังคมอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่มาาร่วมกันเพื่อกระทำ กิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดเอาไว้ การ กระทำนั้นจะเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์การดำเนินการเพื่อให้คงอยู่ต่อไป การกระตุ้นหรือการช่วยเหลือให้เกิดการกระทำ การควบคุมและการกระทำที่เกิดการรวมกัน เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีระบบแบบแผนหรืออย่างไม่มีแบบแผน ทั้งในด้านบุคคลและ ในด้านวัตถุ

สตี สุกฤษณ์ และ สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2535 : 1) กล่าวว่า การ บริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัย ปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์ในการ ดำเนินงาน ส่วน สมยศ นาวิกาน อ่างใน ปัญญา หิรัญรัมย์ (2534 : 5) ให้ความหมาย ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และ การควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การ และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความ สำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ และ วิทยุ สาทร อ่างใน ปัญญา หิรัญรัมย์ (2534 : 5) ให้ความหมายการบริหารอย่างกว้างที่สุด โดยหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชูบ กาญจนประกร อ่างใน ปัญญา หิรัญรัมย์ (2534 : 6) ว่าการบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย

เทอร์รี่ (Terry) อ่างใน ปธาน สุวรรณมงคล (2535 : 7) ให้ความหมาย ว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การกระตุ้น และการ ควบคุม ที่ดำเนินไปในการกำหนดและบรรลุถึงจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยการใช้ทรัพยากรบุคคล อื่น ๆ ซึ่งคล้ายกับ แมกฟาร์แลนด์ (McFarland) อ่างใน ปธาน สุวรรณมงคล (2535 : 7) ที่มองว่าการบริหารเป็นกระบวนการของการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด เพื่อไปสู่

ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้บริหารเป็นผู้ชี้นำทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮาโรลด์ คูน (Harold koontz) อ้างใน บัญชา หิรัญรัศมี (2534 : 6) ให้ความหมายว่า การบริหารคือการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น ในขณะที่ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker) อ้างใน บัญชา หิรัญรัศมี (2534 : 6) ได้ให้ความหมายในเชิงพฤติกรรมว่า การบริหารคือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

จากความหมายที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลป์ เอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง บัญชา หิรัญรัศมี (2534 : 6) กล่าวว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินงานเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคคล

ฉะนั้น การบริหารต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม อันจะนำไปสู่พลังร่วมของกลุ่มที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 ทฤษฎีการบริหาร

2.2.1 ทฤษฎีการบริหารของ Frederick W. Taylor เป็นทฤษฎีการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ เป็นวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ 4 ประการ คือ

2.2.1.1 ต้องมีการคิดค้นและกำหนด "วิธีที่ดีที่สุด" (one best way) สำหรับงานที่จะทำคือจะต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง

2.2.1.2 ต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่า การรู้จักจัดงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน อบรมคนงานให้รู้จักวิธีทำงานที่ถูกต้อง

2.2.1.3 ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีทำงานควบคู่กับการพิจารณาคงงาน Taylor เชื่อว่าคนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผล คนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่พวกเขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานที่ถูกต้องวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

2.2.1.4 ต้องมีการประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดย Taylor เชื่อว่า ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่จะต้องไม่ใช่โดยการไปลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเหล่านั้น

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการบริหารของ Taylor ให้ความสำคัญต่อวิธีการแบ่งงานที่ดีที่สุด ในสถานที่ที่ปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์งานแต่ละงาน เพื่อหาหนทางที่ดีที่สุด ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ซึ่งส่วนทางกับ เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) และลูเชอร์

2.2.2 ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol ทฤษฎีการบริหารของ Fayol นั้น เชื่อว่าศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร สามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานของเอกชนหรือของรัฐบาล จึงได้สรุปสาระสำคัญตามแนวความคิดของตนไว้ดังนี้ (ชงชัย สันติวงษ์, 2535 : 49 - 53)

2.2.2.1 เกี่ยวกับหน้าที่การบริหารซึ่งประกอบด้วยการวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organization) การบังคับบัญชาสั่งการ (commanding) การประสานงาน (coordinating) และการควบคุม (controlling)

2.2.2.2 ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษา ทักษะความรู้ เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ

2.2.2.3 หลักการบริหาร เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมีดังนี้

- 1) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนทำไป
- 2) มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งปฏิบัติงาน
- 3) มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน
- 4) ชำรงไว้ซึ่งสายงาน
- 5) การแบ่งงานกันทำ
- 6) รักษาระเบียบวินัย
- 7) ถ้อยกระ โยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม
- 8) ให้ประโยชน์ตอบแทน
- 9) รวมอำนาจไว้ส่วนกลาง
- 10) มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- 11) มีความเสมอภาค
- 12) มีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน
- 13) มีความคิดริเริ่ม
- 14) มีความสามัคคี

2.2.3 ทฤษฎีการบริหารของ Luther Gulick

สำหรับทฤษฎีการบริหารของ Gulick นั้นมองว่าประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของการบริหาร และเพื่อที่จะให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพจะต้องมีการแบ่งตามความเหมาะสมและความจำเป็นของคณงาน โดยได้เสนอกระบวนการบริหารในรูปของ POSDCORB คือ ประกอบด้วยการวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organization) การสรรหาบุคคล (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงานผลการปฏิบัติงาน (reporting) และการจัดทำงบประมาณ (budgeting) (อุทัย เลหาวิเชียร, 2535 : 71)

จะเห็นได้ว่า Gulick มองการบริหารเป็นเรื่องที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

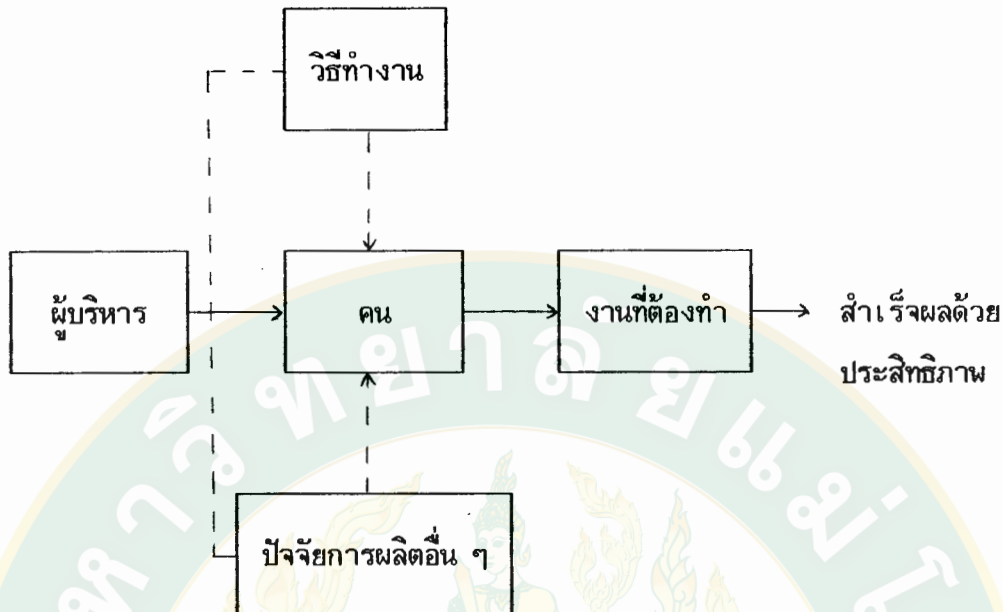
2.2.4 ทฤษฎีการบริหารของ Elton Mayo

สำหรับทฤษฎีการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) เป็นแนวคิดและวิธีการบริหารที่มุ่งถึงคนเป็นหลัก โดยมีแนวทางดังนี้

2.2.4.1 คน ควรจะเป็นหัวใจของการบริหารที่ผู้บริหารต้องสนใจเป็นพิเศษ เพราะในการทำงานนั้นงานต่าง ๆ ทุกอย่างที่ทำ ความสำคัญย่อมอยู่ที่คนผู้ทำงาน

2.2.4.2 คน มีความต้องการทางด้านจิตใจ และความต้องการทางด้านสังคมที่ต้องการตอบสนองควบคู่ไปด้วย

2.2.4.3 การดำเนินการภายใต้แนวความคิดนี้ จึงต้องให้ความสำคัญต่อ "คนผู้ทำงาน" มากกว่า "งาน" ที่จะให้คนทำ และต้องหาวิธีให้คนมีความพอใจ มีอิสระที่จะคิดริเริ่ม เพื่อสร้างสรรค์ในทางต่าง ๆ ที่เขาควรจะมีสิทธิเลือกวิธีทำงานของตนบ้าง ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 แสดงวิธีการบริหารที่มุ่งถึงคนเป็นหลัก

จากการตรวจเอกสาร ในทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการหลายท่านที่ผ่านมา สามารถกล่าวได้ว่าทฤษฎีการบริหารของ Taylor นั้นจะเน้นถึงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ทฤษฎีการบริหารของ Fayol และ Gulick นั้น ให้ความสำคัญกับผู้บริหารและประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งทฤษฎีที่กล่าวมาจะสอดคล้องและผสมผสานในทฤษฎีแบบมนุษยสัมพันธ์ของ Mayo ที่เน้นคนทำงานและวิธีที่จะให้คนทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อคนทำงาน

2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

2.3.1 ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ทางด้านการบริหารเป็นอย่างดี และการบริหารนั้นเมื่อองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordinating) และการควบคุม (controlling) (ปธาน สุวรรณมงคล, 2535 : 10) ส่วน สมยศ

นาวิก (อ้างใน ปัญหา หิรัญรัศมี, 2534 : 9) ได้สรุปกระบวนการบริหารมีองค์ประกอบอยู่ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การสั่งการ (directing) และการควบคุม (controlling)

2.3.2 สำหรับ Fayol อ้างใน ไพลิน ผ่องใส (2535 : 13) ได้สรุปองค์ประกอบของการบริหาร มี 5 ประการ คือ การวางแผน (planning) การจัดสายงานหรือจัดองค์การ (organizing) การสั่งการ (directing) การประสานงาน (coordinating) และการควบคุม (controlling) แต่ George R. Terry อ้างใน ไพลิน ผ่องใส (2535 : 21) ได้สรุปองค์ประกอบของการบริหาร มี 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดสายงาน การดำเนินการ และการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับ Harold Koontz อ้างใน ไพลิน ผ่องใส (2535 : 21) ที่ได้รวบรวมองค์ประกอบของการบริหารไว้ 4 ด้าน เช่นเดียวกัน แต่ Russell T. Gregg (อ้างใน ปัญหา หิรัญรัศมี, 2534 : 9) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 7 ด้าน คือ การตัดสินใจสั่งการ (decision making) การวางแผน (planning) การกำหนดอำนาจหน้าที่ (organizing) การติดต่อสื่อสาร (communicating) การใช้อิทธิพล (influencing) การประสานงาน (coordinating) และการประเมินผลงาน (evaluating)

2.3.3 ถึงแม้ว่าจะมีนักบริหารได้เสนอองค์ประกอบในการบริหารไว้แตกต่างกันก็ตาม Luther Gulick อ้างใน ปัญหา หิรัญรัศมี (2534 : 8) ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของนักบริหารตามองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้ดังนี้

2.3.3.1 ด้านวางแผน (planning) นักบริหารมีบทบาทหน้าที่คือ

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ
- 2) ศึกษายุทธวิธีและแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 3) จัดทำนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ กฎระเบียบต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติตามยุทธวิธีและแนวทางที่กำหนดไว้

2.3.3.2 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน (staffing) นักบริหาร
มีบทบาทหน้าที่ คือ

คือการจัดสรรหาและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติ
งานต่าง ๆ ขององค์การ

2.3.3.3 ด้านการประสานงาน (coordinating) นักบริหาร
มีบทบาทหน้าที่คือ

- 1) การประสานงานภายในองค์การ
 - การจัดแผนผังองค์การและการกำหนดหน้าที่
การงาน
 - การจัดให้มีระบบการสื่อสารความที่มีประสิทธิภาพ
- 2) การประสานงานระหว่างองค์การ
 - กำหนดอำนาจและหน้าที่ให้ชัดเจน
 - การใช้คณะกรรมการร่วม

2.3.3.4 ด้านการจัดงบประมาณ (budgeting) นักบริหารมี
บทบาทหน้าที่ คือ

- 1) การจัดทำงบประมาณการเงิน
- 2) การวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ
- 3) การจัดทำบัญชีและการควบคุมการใช้จ่ายเงิน
อย่างรอบคอบ

2.3.4 สำหรับ William H. Newman อ้างใน บุญธรรม จิตอนันต์
(2535 : 54) ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของนักบริหารดังนี้

2.3.4.1 ด้านการควบคุมงาน (controlling) นักบริหาร
มีบทบาทหน้าที่ คือ

- 1) กำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน
- 2) วัดผลการปฏิบัติงานและทำการเปรียบเทียบกับ
มาตรฐานที่กำหนดไว้

- 3) แก้ไขผลการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตาม
มาตรฐานดังกล่าว

2.3.4.2 ด้านการนิเทศ (supervising) นักบริหารมีบทบาท

หน้าที่ คือ

- 1) สั่งการและดูแลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่
วางไว้หรือไม่
- 2) ออกคำสั่งและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่
เจ้าหน้าที่ในการทำงานแต่ละวันหรือตามแผน
ปฏิบัติงาน
- 3) สร้างความสัมพันธ์อันดี มีความเข้าใจต่อกัน
ระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน

2.3.5 ส่วน ไพลิน ผ่องใส (2535 : 83) ได้ระบุบทบาทหน้าที่

ผู้บริหารไว้ดังนี้

ด้านการมอบหมายงาน (delegating) นักบริหารมีบทบาทหน้าที่
คือ กำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.6 นอกจากนี้ Russell T. Gregg อ้างใน ปัญญา หิรัญศรี (2534 : 9) ได้ระบุบทบาทหน้าที่นักบริหารด้านการประเมินผล (evaluation) ไว้ดังนี้

- เปรียบเทียบผลงานของบุคคลในองค์การกับมาตรฐานที่กำหนด
ไว้ว่ามีลักษณะที่มีความก้าวหน้าเพียงใด เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่ง
โยกย้าย การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การพัฒนาบุคคลและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน

การบริหารงานของผู้บริหาร จะทำงานให้สำเร็จต้องมียอดประกอบที่จะทำให้
การบริหารเป็นไปได้ คือ ทรัพยากรในการบริหาร อันได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และ
คน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องมีการบริหารทั้งทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรวัสดุ
อุปกรณ์ ตลอดจนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเช่นเดียวกับการ
บริหารงานวิทยาลัยเกษตรกรรม ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ต้องทำหน้าที่กำกับดูแล

ควบคุม ให้การบริหารงานของวิทยาลัยเกษตรกรรม ดำเนินไปตามแผนและนโยบาย เมื่อมี ผู้บริหารก็ย่อมมีผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งได้ ข้าราชการครู เป็นฝ่ายปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้อง หาวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหาร ต้องรับรู้และรับทราบถึงความต้องการและความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานหรือข้าราชการครู เป็นสำคัญ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง ท่าที ความรู้สึก หรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มี ต่องานที่ทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ก็จะมีการเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจ แรงปัญญา ให้แก่งานมาก ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยก็มักทำงานเพียง ตามหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น (ปราณี อารยะศาสตร์, 2518 : 21)

Tiffin and Mccomick ได้กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง แรงจูงใจ ของมนุษย์ซึ่งตั้งอยู่บนความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และสิ่ง จูงใจ พยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ ซึ่งความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของเจตคติ ความ รู้สึก น้ำใจ ที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นเหตุการณ์ บุคคล วัตถุประสงค์ หรือสถานที่ โดยตอบสนองในรูปที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็ได้ในการที่บุคคลจะมีความพึงพอใจ หรือไม่ พึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องมีประสบการณ์โดยตรงหรือทางอ้อม ต่อสิ่งนั้นมาก่อน และ Corter V. Good ในคัมภีร์ พรหมย้อย, (2529 : 10 - 11) ให้ความหมายของความ พึงพอใจคล้าย ๆ กันว่า ความพึงพอใจ หมายถึง คุณภาพหรือระดับความพอใจซึ่งเป็นผล มาจากความสนใจ และทัศนคติที่มีต่องาน และหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของ บุคคลที่มีต่อกิจกรรมที่ทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในกิจกรรมมาก ก็จะมีการเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ แรงปัญญาให้แก่กิจกรรมมาก (กำพล ทับทิมไทย, 2533 : 15)

นอกจากนี้ Wolman ใน นิคม พรหมย์อัย (2529 : 11) ระบุถึงความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จ ความมุ่งหมาย หรือความต้องการ หรือแรงจูงใจ และตามทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor ใน ธงชัย สันติวงศ์ (2535 : 115 - 118) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาการจูงใจส่วนมากมักมาจากผู้บริหารเอง และมีแรงจูงใจเป็นไปในทางใดแล้ว ผู้บริหารก็จะทำการจูงใจผู้บังคับบัญชาไปในแนวทางนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาใช้ความคิดริเริ่ม มีอิสระมากขึ้นในการทำงาน เสริมสร้างให้ใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการทำงานต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาสนองตอบ

สำหรับความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) นั้นเป็นความรู้สึกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้ผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจได้ (Morse อังใน วัลยา บุตรดี, 2533 : 10) และ สมยศ นาวิการ (2522 : 291) ได้ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือความรุนแรงของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้เกิดความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวจะเกี่ยวพันกับความต้องการของบุคคล นอกจากนั้น เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 79) ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพอใจที่คนทำงานมาก ได้เงินมากบรรยากาศในสถานที่ทำงานดี เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย เงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับสามารถทำงานด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจัดเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงาน การที่บุคคลในหน่วยงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยเพียงใด สอดคล้องกับสิ่งจูงใจของผู้บริหารจากหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2533 : 302) ที่ระบุว่า การจูงใจนั้นเป็นความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจ

อาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ

Gilmer and Others และ Ghiselli and Brow ซึ่งอ้างใน นานตา ดรสีเนตร (2536 : 13) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย

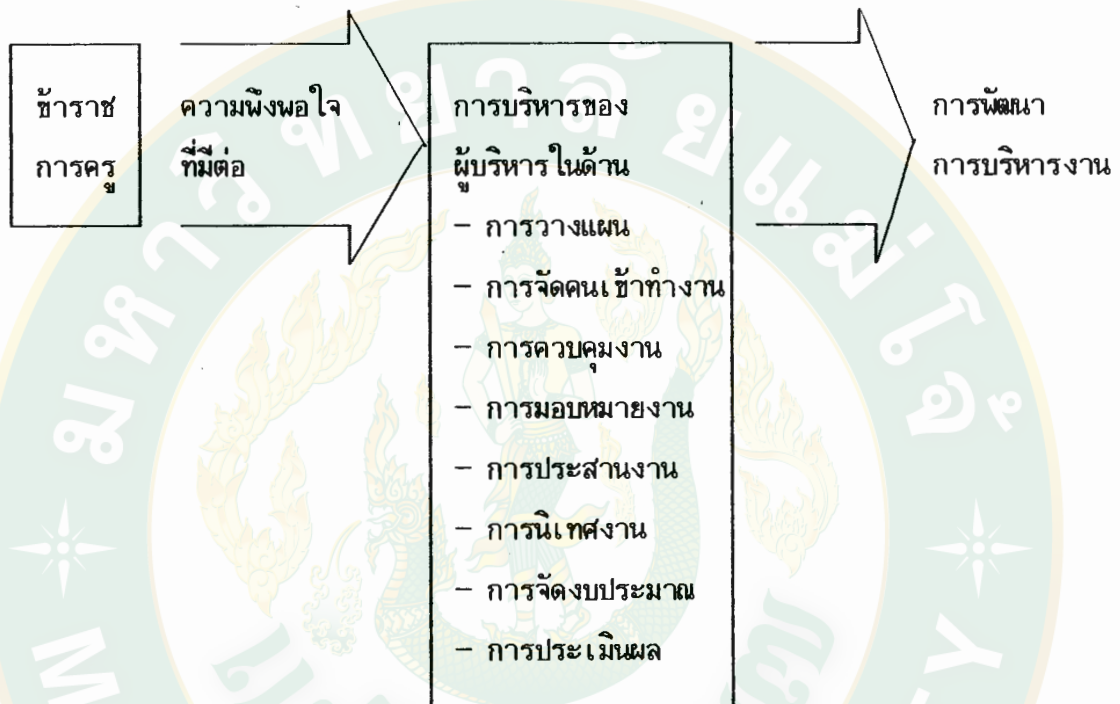
1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement)
3. ค่าจ้าง (wages)
4. ลักษณะของงานที่ทำได้ (intrinsic aspects of the job) ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และได้ทำงานตามที่ถนัดก็จะพอใจ
5. การนิเทศงาน (supervision)
6. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เขาก็จะพอใจในงานนั้น
7. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร (communication)
8. สิ่งตอบแทน (benefits) เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย
9. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ถ้าสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
10. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูง หรือระดับสูง เป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
11. คุณภาพของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา

ภาคสรุป (Overview)

วิทยาลัยเกษตรกรรม จัดว่าเป็นสถาบันการศึกษา ระดับอาชีวศึกษา ประเภท วิชาเกษตรกรรม ที่กรมอาชีวศึกษา จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพด้านเกษตรกรรม เพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งในการผลิตกำลังคนตามเป้าหมายข้างต้น ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยนำเอาหลักการบริหารงาน เช่น การวางแผน (planning) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การควบคุมงาน (controlling) การมอบหมายงาน (delegating) การประสานงาน (coordinating) การนิเทศงาน (supervision) การจัดงบประมาณ (budgeting) และการประเมินผล (evaluation) มาใช้ในการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม โดยมีข้าราชการครู เป็นผู้ปฏิบัติงานตามแผน หรือโครงการที่ได้กำหนดไว้ กล่าวได้ว่าข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรกรรม เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม จะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ได้นั้น ก็ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานด้วยส่วนหนึ่ง ซึ่งความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในส่วนของความพึงพอใจจะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร กล่าวได้ว่าความพึงพอใจของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้งานของวิทยาลัยเกษตรกรรม ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ฉะนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม จะต้องใช้ความสามารถในการบริหารงานให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจ

ดังนั้นการศึกษาถึงความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ก็เพื่อที่จะได้ข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยส่วนรวม

ในองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม หากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รั้งงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานก็ย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดประสิทธิภาพได้



ภาพ 3 กรอบแนวความคิด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

(RESEARCH METHODOLOGY)

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารงานของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดวิธีการวิจัย
ดังนี้

สถานที่วิจัย

(Locale of the Study)

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดภาคเหนือ 10 จังหวัด ได้แก่
จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน เชียงราย แพร่ ตาก พิจิตร กำแพงเพชร สุโขทัย เพชรบูรณ์ และ
นครสวรรค์ สำหรับเหตุผลที่เลือกศึกษาจังหวัดภาคเหนือ 10 จังหวัด นั้น มีดังนี้

1. จังหวัดภาคเหนือ 10 จังหวัด ดังกล่าวข้างต้น มีวิทยาลัยเกษตรกรรม
สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่และดำเนินการจัดการศึกษา และฝึกอบรม
ด้านอาชีวเกษตร

2. ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรกรรม ทั้ง 10 แห่ง มีเป็นจำนวนมาก
และเกิดปัญหาความไม่เข้าใจ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ หากได้ทราบ
ความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารแล้ว อาจจะทำให้ได้
แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

(The Population and Sampling Procedures)

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตร-
กรรม ทั้ง 10 แห่ง ในภาคเหนือ มีจำนวนทั้งหมด 537 คน ในปีการศึกษา 2537 โดย

รวบรวมข้อมูลจากตัวแทนของประชากรที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยความน่าจะเป็นแบบมีระบบ (systematic random sampling) จากบัญชีรายชื่อของข้าราชการครูที่เรียงตามเลขที่ตำแหน่งในแต่ละวิทยาลัยเกษตรกรรม โดยคิด 25% ของประชากรทั้งหมด ทั้งนี้ ฉัตร ช่างทอง ใน นำชัย ทนกุล (2531 : 53) กล่าวว่า ถ้าจำนวนประชากร 100 - 999 คน จะต้องใช้เปอร์เซ็นต์ของขนาดตัวอย่างเท่ากับ 25% ดังนั้นได้ขนาดของตัวอย่างขั้นต่ำที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 135 คน แต่เนื่องจากการสุ่มตัวอย่างมาจากจำนวนประชากรที่แตกต่างกันในแต่ละจังหวัด การคิดคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องเป็นการคำนวณหาสัดส่วนที่เหมาะสมต่อประชากรในแต่ละวิทยาลัยเกษตรกรรม โดยใช้สูตรของ Nagtalon, 1984 ใน นำชัย ทนกุล (2531 : 54 - 55) ดังนี้

$$n_1 = \frac{n N_1}{N}$$

$$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากรทั้งหมด}$$

$$N_1 = \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}$$

$$n_1 = \text{จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม}$$

จากวิธีการคำนวณจำนวนตัวอย่างดังกล่าว ได้ข้าราชการครูที่เป็นตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงใหม่ จำนวนประชากร 44 คน จำนวนตัวอย่าง 11 คน
2. วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงราย จำนวนประชากร 78 คน จำนวนตัวอย่าง 20 คน
3. วิทยาลัยเกษตรกรรมลำพูน จำนวนประชากร 46 คน จำนวนตัวอย่าง 12 คน
4. วิทยาลัยเกษตรกรรมแพร่ จำนวนประชากร 55 คน จำนวนตัวอย่าง 14 คน

5. วิทยาลัยเกษตรกรรมพิจิตร จำนวนประชากร 56 คน จำนวนตัวอย่าง
14 คน
6. วิทยาลัยเกษตรกรรมตาก จำนวนประชากร 70 คน จำนวนตัวอย่าง
18 คน
7. วิทยาลัยเกษตรกรรมกำแพงเพชร จำนวนประชากร 50 คน จำนวนตัวอย่าง
13 คน
8. วิทยาลัยเกษตรกรรมสุโขทัย จำนวนประชากร 54 คน จำนวนตัวอย่าง
13 คน
9. วิทยาลัยเกษตรกรรมเพชรบูรณ์ จำนวนประชากร 42 คน จำนวนตัวอย่าง
10 คน
10. วิทยาลัยเกษตรกรรมนครสวรรค์ จำนวนประชากร 42 คน จำนวนตัวอย่าง
10 คน

รวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 135 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 537 คน
ดังนั้น เพื่อให้ทุกหน่วยของประชากรในแต่ละวิทยาลัยเกษตรกรรม ได้มีโอกาสเป็นตัวแทนโดย
ทั่วถึง จากนั้นจึงคำนวณช่วงชั้นของการสุ่ม โดยใช้สูตรตัวอย่าง จะใช้สูตร $\frac{N}{n}$ (นางรัตน์
ทวีรัตน์, 2531 : 94)

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างในแต่ละวิทยาลัยเกษตรกรรม
 N = จำนวนประชากรในแต่ละในแต่ละวิทยาลัยเกษตรกรรม

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

(Operational Definitions)

อายุ หมายถึง อายุบริบูรณ์ของผู้ให้ข้อมูล คิดเป็นจำนวนปีตั้งแต่เกิดจนถึง
เวลาบันทึกข้อมูล

สถานภาพการสมรส หมายถึง สภาพการอยู่เป็นโสด แต่งงาน หรือหย่าร้าง
ของผู้ให้ข้อมูล

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางด้านการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูล ที่
ได้รับการศึกษาในสถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

อายุราชการ หมายถึง จำนวนเต็มของจำนวนปีของการเข้าทำงาน เป็น
ข้าราชการครู ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ถึงเวลานับถึง
ข้อมูล

รายได้ หมายถึง จำนวนเงินรายได้ทั้งหมด (บาท) ของครอบครัว
ผู้ให้ข้อมูล ในปีพ.ศ. 2537

ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย
เกษตรกรรม หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อการบริหารงานของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ความพึงพอใจนี้วัด ได้จากการระบุความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลว่า
"พอใจ" หรือ "ไม่พอใจ" ต่อข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตร-
กรรม 8 ด้าน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือ การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน
การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศงาน การจัดงบประมาณ และการประเมินผล

สำหรับการวัดความพึงพอใจ ได้กำหนดระบบการวัดแบบการให้คะแนน
(scoring system) ใช้ในการวัดความพึงพอใจในการบริหารงานแต่ละด้าน ซึ่งผู้ให้ข้อมูล
เลือกระบุว่า "พึงพอใจ" หรือ "ไม่พึงพอใจ" คำตอบที่ระบุว่า "พึงพอใจ" มีคะแนนเท่ากับ
2 คะแนน และ "ไม่พึงพอใจ" มีคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคำนวณ
น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.00 หมายถึงผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจใน
การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.01 - 1.50 หมายถึงผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจ
ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(The Research Instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นคำถามทั้งแบบปลายเปิด (open -
ended question) และคำถามแบบปลายปิด (close - ended question) โดยแบ่ง
แบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอน 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม
ของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการและรายได้

ตอน 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อ
การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ใน 8 ด้าน คือ การ
วางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน
การนิเทศงาน การจัดงบประมาณ การประเมินผล

ตอน 3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงเกี่ยวกับการบริหาร
งานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

การทดสอบเครื่องมือ

(Pre-testing of the Instruments)

การทดสอบความตรง (validity) นำแบบสอบถามที่สร้างแล้ว โดยยึดถือ
ความสอดคล้องตามหลักการและการตรวจเอกสาร นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณา
ตรวจสอบ และแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาเสนอแนะให้ถูกต้องและครอบคลุม
เนื้อหาที่จะวัด (content validity) มากยิ่งขึ้น

ในด้านการทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยนำแบบสอบถามตอนที่ 2 ไปทดสอบกับข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรกรรมลำพูน จังหวัดลำพูน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยง โดยใช้วิธีหาความเที่ยงตามแบบของ Kuder Richardson ใน นุญชรธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2535 : 206) ดังนี้

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1 - \bar{x}(k - \bar{x})}{kS_t^2} \right]$$

เมื่อ k = จำนวนข้อสอบทั้งฉบับ
 \bar{x} = ค่าคะแนนเฉลี่ย
 S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการทดสอบความเที่ยงของข้อความในแบบสอบถามที่มีค่า r_{tt} เท่ากับ 0.93 จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัด

วิธีการรวบรวมข้อมูล (Data Gathering)

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ เพื่อขอความร่วมมือไปยังกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2. ประสานงานโดยตรงกับผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ทั้ง 10 แห่ง เพื่อขอความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย
3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับผู้ให้ข้อมูล ภายในระยะเวลาที่กำหนด แล้วนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

เมื่อรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาถอดรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) โดยมีการวิเคราะห์ตามแนวทางดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล นับจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาใช้ในการอภิปราย
2. ความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่ต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ทำการคิดคำนวณน้ำหนักคะแนนค่าเฉลี่ย (weight mean score) ของความพึงพอใจที่วัด โดยระบบการให้คะแนน โดยมีการคิดคำนวณดังนี้

$$WMS = \frac{2f_1 + 1f_2}{TNR}$$

$$WMS = \text{น้ำหนักคะแนนค่าเฉลี่ย}$$

$$f_1 = \text{จำนวนผู้เลือกตอบพึงพอใจ}$$

$$f_2 = \text{จำนวนผู้เลือกตอบไม่พึงพอใจ}$$

$$TNR = \text{จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด}$$

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

(Research Duration)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนเมษายน 2538 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2538 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 8 เดือน

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมกรมนาข้าว ศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรกรรม 10 แห่ง ในภาคเหนือ รวมทั้งสิ้น 135 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic random sampling) และได้รวบรวมผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยเสนอ ในรูปของตารางประกอบการบรรยายเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตอน 2 ความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตอน 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร ในทรรณะของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้ให้ข้อมูล

อายุ

อายุ หมายถึงอายุบริบูรณ์ของผู้ให้ข้อมูลในปัจจุบัน คิดเป็นจำนวนปี ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 48.88 มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 40 ปี รองลงมาตามลำดับ คือ ร้อยละ 32.59 มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 35 ปี ; ร้อยละ 8.89 เท่ากัน มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 45 ปี และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี ; ร้อยละ 0.75 มีอายุมากกว่า 45 ปี (ตาราง 1) สำหรับอายุเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ 36 ปี โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.11 จึงกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุแตกต่างกันไม่มากนัก จะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยที่สุดมีอายุ 23 ปี และมีอายุมากที่สุด 52 ปี

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 40 ปีนั้น นับได้ว่าเป็นวัยทำงาน มีความสามารถและสนใจพัฒนาอาชีพเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของตนเอง และสังคม ซึ่งอายุในช่วงดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชา จันทร์เอม (2529 : 47 - 54) ได้กล่าวว่าอายุในช่วงนี้เป็นช่วงที่มีพลังกำลังแข็งแรง มีความรวดเร็ว อดทน และมีความชำนาญ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีเด่นและจับใจ

สถานภาพการสมรส

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพการสมรสของผู้ให้ข้อมูลตามตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.26) มีสถานภาพการสมรส คือ สมรสแล้ว มีผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 18.52 ที่ระบุว่า เป็นโสด แต่มีผู้ให้ข้อมูลจำนวนเล็กน้อย (ร้อยละ 2.00) ที่รายงานว่า ได้หย่าร้างไปแล้ว

ผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส เป็นผู้ที่สมรสแล้ว อาจจะได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากการมีครอบครัวหรือได้สมรสแล้วนั้นต้องมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและครอบครัว มีความอดกลั้น อดทน และหนักแน่น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม อังคตานุวัฒน์ (2535 : 13) กล่าวถึงผู้ที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อส่วนรวม และมีการประสานงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางด้านการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูล ผลการวิจัยตามตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 80.00) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาตามลำดับ ร้อยละ 16.29 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ; ร้อยละ

2.96 มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ; ร้อยละ 0.75 มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ผลการวิจัยสามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรกรรม เป็นผู้สอนวิชาความรู้แก่ศิษย์ในระดับอุดมศึกษา ดังที่ ขนัต ชุ่มจิต (2534 : 15) ได้ให้ความหมายของครูกับอาจารย์ว่าเป็นผู้สอนในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับศาสตราจารย์ และเป็นผู้สอนที่ต้องรับผิดชอบต่อการสอนนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้เกิดความก้าวหน้าตามจุดประสงค์เฉพาะของการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

อายุราชการ

อายุราชการ หมายถึง จำนวนเต็มของจำนวนปีของการเข้าทำงานเป็นข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรกรรม ของผู้ให้ข้อมูล ผลการวิจัยตามตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 55.55 มีอายุราชการอยู่ในช่วง 11 - 15 ปี รองลงมาตามลำดับ คือ ร้อยละ 18.52 มีอายุราชการอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี ; ร้อยละ 12.59 เท่ากัน มีอายุราชการอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี และมีอายุราชการอยู่ในช่วง 16 - 20 ปี ร้อยละ 0.75 มีอายุราชการ 21 ปี สำหรับอายุราชการเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 11.45 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.13 จึงกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุราชการไม่แตกต่างกันนัก จะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุราชการน้อยที่สุด คือ 1 ปี และมีอายุราชการมากที่สุดคือ 21 ปี

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ในช่วง 11 - 15 ปีนั้น เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมานานพอสมควร น่าจะเป็นผู้ที่เข้าใจการทำงานระบบบริหารราชการและการสั่งสอนวิชาความรู้ อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ ให้สามารถเติบโตเป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและประกอบกับผู้ให้ข้อมูลได้เข้ารับการบรรจุราชการครั้งแรกในระยะเวลาใกล้เคียงกัน คือประมาณปี พ.ศ. 2526 ซึ่งอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 5 และเป็นระยะที่วิทยาลัยเกษตรกรรมได้เริ่มก่อตั้ง จึงมีความต้องการในการบรรจุข้าราชการครูเป็นจำนวนมาก

รายได้

รายได้ หมายถึง จำนวนเงินรายได้จากทุกแหล่งของผู้ให้ข้อมูลในปี พ.ศ. 2537 ผลการวิจัยในตาราง 1 นั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีรายได้เฉลี่ย 155,801 บาท และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 302,918.63 ผู้ที่มีรายได้สูงสุด 3,600,000 บาท และน้อยที่สุด 55,620 บาท โดยผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 80.00 มีรายได้ระหว่าง 50,001 - 150,000 บาท ; ร้อยละ 17.78 มีรายได้ระหว่าง 150,001 - 250,000 บาท ; ร้อยละ 1.48 มีรายได้มากกว่า 350,001 บาท และร้อยละ 0.74 มีรายได้ระหว่าง 250,001 - 350,000 บาท

จากผลการวิจัยสามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีรายได้เฉลี่ย 155,801 บาท ต่อปี ซึ่งนับว่าเป็นรายได้ที่สูงกว่าอัตรารายได้เฉลี่ยประชาชาติ (GNP) ในปี พ.ศ. 2536 ที่ระบุไว้เพียง 53,963 บาท (สถิติจังหวัดเชียงใหม่, 2538 : 136) และผู้ให้ข้อมูลคงจะใช้เป็นค่าครองชีพในการดำเนินชีวิตได้อย่างพอเพียง

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (คน) (N = 135)	ร้อยละ
อายุ		
< 30 ปี	12	8.89
31 - 35 ปี	44	32.59
36 - 40 ปี	66	48.88
41 - 45 ปี	12	8.89
> 45 ปี	1	0.75
$\bar{x} = 36.15$ ปี $SD = 4.11$ $R = 23 - 52$ ปี		

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (คน) (N = 135)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	25	18.52
สมรส	107	79.26
หย่าร้าง	3	2.00
ระดับการศึกษา		
ปวช.	1	0.75
ปวส.	4	2.96
ปริญญาตรี	108	80.00
ปริญญาโท	22	16.29
อายุราชการ		
1 - 5 ปี	17	12.59
6 - 10 ปี	25	18.52
11 - 15 ปี	75	55.55
16 - 20 ปี	17	12.59
21 ปี	1	0.75
$\bar{x} = 11.45$ ปี $SD = 4.13$ $R = 1 - 21$		
รายได้		
50,001 - 150,000 บาท	108	80.00
150,001 - 250,000 บาท	24	17.78
250,001 - 350,000 บาท	1	0.74
มากกว่า 350,001 บาท	2	1.48
$\bar{x} = 155,801.85$ บาท $SD = 302,819.63$ $R = 55,620-3,600,000$ บาท		

ตอน 2 ความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประเมินผล ความพึงพอใจนี้วัดได้จากการระบุความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลว่า "พึงพอใจ" หรือ "ไม่พึงพอใจ" ต่อข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม 8 ด้าน จำนวน 48 ข้อความ สำหรับการวัดความพึงพอใจได้กำหนดระบบการวัดแบบให้คะแนน (scoring system) ในการวัดความพึงพอใจ โดยผู้ให้ข้อมูลเลือกระบุว่า "พึงพอใจ" ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน และ "ไม่พึงพอใจ" ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน ต่อข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม จำนวน 8 ด้าน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคิดคำนวณน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์แปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.01 - 1.50 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม

การนำเสนอผลการวิจัยผู้วิจัยขอนำเสนอความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ทั้ง 8 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การบริหารงานด้านการวางแผน เป็นงานประการแรกที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะการวางแผนมีขอบเขตครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารงานด้านอื่น ๆ และเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารทั้งปวง การวางแผนจึงเป็นกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับช่วง

เวลาข้างหน้า และกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ เพื่อที่จะให้บรรลุผลในวัตถุประสงค์ดังกล่าว ที่ต้องกระทำในลักษณะที่ต่อเนื่องอยู่เสมอ เป็นภาพารวางรูปแบบภาระที่ต้องทำในอนาคตด้วยการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จที่ต้องการ จากผลการวิจัยในตาราง 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม สำหรับการบริหารงานด้านการวางแผนนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 51.11 มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการวางแผนของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 48.89 ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานดังกล่าว แต่เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานด้านการวางแผน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.56 นั้น สามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการวางแผน และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ในข้อความเกี่ยวกับการการบริหารงานด้านการวางแผนในตารางภาคผนวก 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการวางแผน 5 ข้อความ จากจำนวนข้อความทั้งหมด 6 ข้อความ ซึ่งเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ

- (1) การกำหนดงานฟาร์มหลักของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 1.66)
- (2) การจัดสรรพื้นที่งานฟาร์มสำหรับทุกแผนก ได้สอดคล้องกับแผนแม่บทของวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 1.65)
- (3) การเตรียมข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในภาคเรียนใหม่เป็นการล่วงหน้า (คะแนนเฉลี่ย 1.57)
- (4) การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนงานวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 1.51)
- (5) การปรับแผนงาน/โครงการตามความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ (คะแนนเฉลี่ย 1.51)

ส่วนข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการวางแผน คือ "การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 1.47)

จากข้อมูลที่ได้อ่านมานี้สรุปได้ว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการวางแผน โดยครึ่งหนึ่งของข้าราชการครูระบุว่ามีความพึงพอใจในเกือบทุกข้อความ ของการบริหารงานด้านการวางแผนโดยจะสังเกตได้ว่า ข้าราชการครู มีความพึงพอใจในเรื่องการกำหนดงานฟาร์มหลักของวิทยาลัยมากที่สุด นอกจากนี้ข้าราชการครูยังพึงพอใจในเรื่อง การจัดสรรพื้นที่งานฟาร์มสำหรับทุกแผนก ได้สอดคล้องกับแผนแม่บทของวิทยาลัย รวมถึงการเตรียมข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในภาคเรียนใหม่เป็นการล่วงหน้าอีกด้วย ส่วนการบริหารงานด้านการวางแผนที่ข้าราชการครูไม่มีความพึงพอใจคือ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในวิทยาลัย ซึ่งเหตุผลอาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมอาจจะ ไม่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน หรือ ได้กำหนดไว้แต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่ไม่เป็นรูปธรรม บุคลากรในวิทยาลัย ไม่สามารถนำไปปฏิบัติตามได้ นอกจากนี้คุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการกำหนดและวางแผนทางการศึกษามีการกำหนดวิธีการดำเนินการที่เป็นปัจจุบัน อันจะเป็นหนทางทำให้เป้าหมายสัมฤทธิ์ผล

2. การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญในบรรดาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ผู้บริหารต้องจัดหาตัวบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ ซึ่งควรใช้ความรอบคอบ เพื่อจะได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานนั่นเอง จากผลการวิจัยตามตาราง 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม นั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 64.44 ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 35.56 มีความพึงพอใจในการบริหารงานดังกล่าว และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.45 นั้นสามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูล ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการจัดคนเข้าทำงานในตารางภาคผนวก 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงานจำนวน 2 ข้อความ จากข้อความทั้งหมด 6 ข้อความ ซึ่งเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ

- (1) การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในกิจกรรม/โครงการ (คะแนนเฉลี่ย 1.57)
- (2) การให้โอกาสบุคลากรแสดงความประสงค์ที่จะรับผิดชอบงานที่ตนถนัด (คะแนนเฉลี่ย 1.53)

ส่วนข้อความอีก 4 ข้อความ นั้น ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน ซึ่งเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ คือ

- (1) การกำหนดนโยบายและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 1.48)
- (2) การสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในวิทยาลัย (คะแนนเฉลี่ย 1.45)
- (3) การวางแผนกำลังคนล่วงหน้าไว้ในแผนแม่บท (คะแนนเฉลี่ย 1.37)
- (4) การคัดเลือกและจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ (คะแนนเฉลี่ย 1.34)

จากข้อมูลดังกล่าวนี้ จึงสรุปได้ว่าข้าราชการครูไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยส่วนใหญ่ของข้าราชการครูระบุว่าไม่มีความพึงพอใจ ใน 4 ข้อความของการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการคัดเลือกและจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ นั้นข้าราชการครูไม่มีความพึงพอใจมากที่สุด รวมถึงการวางแผนกำลังคนล่วงหน้าไว้ในแผนแม่บท นอกจากนี้ยังไม่พึงพอใจในการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในวิทยาลัย ตลอดจนเรื่องการกำหนดนโยบายและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งในการจัดคนเข้าทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องเสาะหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานเป็นการจัดหาบุคคล และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่กำหนด (put the right man in the right job) ส่วนการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงานที่ข้าราชการครูมีความพึงพอใจ คือการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในกิจกรรม/โครงการ และการให้โอกาสบุคลากรแสดงความประสงค์ที่จะรับผิดชอบงานที่ตนถนัด เป็นที่น่าสังเกตว่าความไม่พึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานดังกล่าว เริ่มต้นจากการวางแผนล่วงหน้าในแผนแม่บทด้านกำลังคน ตลอดจนถึงการคัดเลือกจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ

ซึ่งส่งผลกระทบต่อไปยังการปรับเปลี่ยนหน้าที่บุคลากรในวิทยาลัยและการกำหนดนโยบายวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานด้วย ความไม่พึงพอใจดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Gulick ใน อุกฤษ เลขาวิเชียร (2535 : 71) ที่ระบุว่า การมองประสิทธิภาพของหน่วยงานจะต้องมีการแบ่งตามความเหมาะสม และความจำเป็นของคนทำงาน

3. การบริหารงานด้านการควบคุมงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการติดตามตรวจสอบ และบังคับให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินงานตามแผนที่กำหนด และให้มีความก้าวหน้าเป็นไปในแนวทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หากมีปัญหาจะได้หาทางแก้ไขได้ทันที่ จากผลการวิจัยในตาราง 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ที่มต่อการบริหารงานด้านการควบคุมงาน พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 53.33 มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการควบคุมงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนผู้ให้ข้อมูลอีกร้อยละ 46.67 ไม่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในด้านดังกล่าว แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวม เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลต่อการบริหารงานด้านการควบคุมงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.54 นั้น สามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการควบคุมงาน และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการควบคุมงาน ในตารางภาคผนวก 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการควบคุมงานจำนวน 3 ข้อความ จากข้อความทั้งหมด 6 ข้อความ ซึ่งเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้คือ

- (1) การกำหนดภาระงานของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (คะแนนเฉลี่ย 1.67)
- (2) การจัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย (คะแนนเฉลี่ย 1.56)
- (3) การสั่งงานที่ชัดเจน ชี้แนวทางปฏิบัติ (คะแนนเฉลี่ย 1.55)

ส่วนอีก 3 ข้อความ ที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการควบคุมงาน ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

- (1) การว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานใหม่เมื่อบุคลากรนั้น ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย 1.50)
- (2) การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและ มอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ (คะแนนเฉลี่ย 1.47)
- (3) การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ โดยยึดตามมาตรฐาน ที่จัดทำไว้ (คะแนนเฉลี่ย 1.46)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมานี้ สรุปได้ว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการ บริหารงานด้านการควบคุมงานของผู้บริหารงานวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ โดย ที่ข้าราชการครูเกินครึ่งระบุว่ามีความพึงพอใจในการกำหนดภาระงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร และการประชุมชี้แจงภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการส่งงานที่ชัดเจน ชี้นำวิธีปฏิบัติ ส่วนการบริหารงานด้านการควบคุมงานที่ผู้ให้ข้อมูลไม่พึงพอใจ ได้แก่ เรื่องของการว่ากล่าว ตักเตือนบุคลากร การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวปฏิบัติ และการ ติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ โดยยึดตามมาตรฐานที่กำหนด ส่วนการบริหารงานด้าน การควบคุมงานที่ข้าราชการครูไม่มีความพึงพอใจ คือ การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติ งาน อาจจะเป็นเนื่องจากความไม่ชัดเจนของการกำหนดเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของ บุคลากรในการวางแผน จึงส่งผลให้การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ ชัดเจน และไม่เป็นรูปธรรม ทั้งอาจจะขาดการติดตามผลที่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหาร ควรที่จะต้องมีการควบคุมการทำงานเพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อ เน้นประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบในการวางแผนและกำหนด แผนปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อ เป็นการกระตุ้นเตือนและจูงใจบุคลากรในวิทยาลัย สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานสูงกว่าที่ กำหนด ควรมีการพิจารณาผลตอบแทนโดยยึดถือจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้สำหรับบุคลากร ทุกคน

4. การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน เป็นการมอบหมายการปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานบางส่วนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแทน โดยผู้รับมอบหมายมีพันธะ ผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการของผู้มอบหมายด้วย จากผล

การวิจัยในตาราง 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ในด้านการมอบหมายงานนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 54.07 มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการมอบหมายงาน แต่ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 45.93 ระบุว่าไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานดังกล่าว เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมในด้านการมอบหมายงานแล้ว พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.57 ซึ่งสามารถระบุได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการมอบหมายงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการมอบหมายงานในตารางภาคผนวก 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการมอบหมายงานทุกข้อความ ซึ่งเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- (1) การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม (คะแนนเฉลี่ย 1.62)
- (2) การไม่ก้าวก้ำกึ่งในงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบและมอบอำนาจหน้าที่ไปแล้ว (คะแนนเฉลี่ย 1.61)
- (3) การออกคำสั่งในรูปแบบคณะกรรมการเฉพาะอย่าง เฉพาะงาน พร้อมรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (คะแนนเฉลี่ย 1.61)
- (4) การมอบหมายงานใด ๆ โดยถือหลักความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น เป็นเครื่องตัดสิน (คะแนนเฉลี่ย 1.56)
- (5) การกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรหลายระดับ (คะแนนเฉลี่ย 1.53)
- (6) การจัดสรรภาระงานให้แก่บุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 1.51)

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือในด้านการมอบหมายงาน โดยข้าราชการครูเกินครึ่งระบุว่ามีความพึงพอใจในทุกข้อความของการบริหารงานด้านการมอบหมายงาน และเป็นที่น่าสนใจที่ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในเรื่องการกำหนดบทบาท

หน้าที่และความรับผิดชอบของทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุด รองลงมาข้าราชการครู ยังพึงพอใจ เรื่องการออกคำสั่งในรูปคณะกรรมการเฉพาะอย่าง เฉพาะงาน พร้อมรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการไม่ก้าวก้ำกัยในงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบและมอบอำนาจหน้าที่ไปแล้ว นอกจากนี้ข้าราชการครูยังมีความพึงพอใจในเรื่องการมอบหมายงาน โดยถือหลักความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นเป็นเกณฑ์ รวมไปถึงการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรหลายระดับ และการจัดสรรภาระงานให้แก่บุคลากรอีกด้วย

5. การบริหารงานด้านการประสานงาน คือการที่บุคคลหรือกลุ่มหรือหน่วยงานทำงานร่วมกัน โดยมีความสามัคคีเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเวลาที่วางไว้ ในการบริหารด้านนี้จึงเป็นการจัดให้มีและส่งเสริมให้ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวคน จิตใจ วัสดุ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานของฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินไปโดยสอดคล้องกัน ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันด้วยความพร้อมเพรียงสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยในตาราง 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ในด้านการประสานงานนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 60 มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านการประสานงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 40 ไม่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในด้านดังกล่าว แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานด้านการประสานงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.62 สามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านการประสานงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม และจากคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการประสานงานตามตารางภาคผนวก 5 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในทุกข้อความทั้งหมดจำนวน 6 ข้อความ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการประสานงาน ซึ่งเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้คือ

- (1) การอนุญาตให้บุคลากร ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (คะแนนเฉลี่ย 1.68)
- (2) การจัดให้มีคณะกรรมการร่วมในการดำเนินงานใด ๆ ที่เป็นกิจกรรม/โครงการ ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น (คะแนนเฉลี่ย 1.66)

- (3) การจัดทำแผนภูมิการบริหารสถานศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทางในการประสานงาน (คะแนนเฉลี่ย 1.65)
- (4) การแจ้งนโยบาย แผน วัตถุประสงค์ดำเนินงาน และคำสั่งต่าง ๆ โดยใช้การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง (คะแนนเฉลี่ย 1.62)
- (5) การนำเทคนิคการประชุมมาใช้เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในนโยบายและเป้าหมาย (คะแนนเฉลี่ย 1.57)
- (6) การระบุดีส่วนของบทบาทและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ (คะแนนเฉลี่ย 1.54)

ผลการวิจัยจึงพอสรุปได้ว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการประสานงาน โดยข้าราชการครูส่วนใหญ่ระบุว่ามีความพึงพอใจในทุก ๆ ข้อความของการบริหารงานด้านการประสานงาน อันได้แก่เรื่อง การอนุญาตให้บุคลากรไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ; การจัดให้มีคณะกรรมการร่วมในการดำเนินงานใด ๆ ที่เป็นกิจกรรม/โครงการร่วมกับ หน่วยงานอื่น ; การจัดทำแผนภูมิการบริหารสถานศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทางในการประสานงาน ; การแจ้งนโยบาย แผน วัตถุประสงค์ดำเนินงาน และคำสั่งต่าง ๆ โดยใช้การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง ; การนำเทคนิคการประชุมมาใช้เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในนโยบายและเป้าหมาย นอกจากนี้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการระบุดีส่วนของบทบาทและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน

6. การบริหารงานด้านการนิเทศงาน หมายถึง กระบวนการชี้แนะ ดูแลช่วยเหลือและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็น การสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยตามตาราง 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานด้านการนิเทศงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 56.29 มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการนิเทศงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 43.71 ระบุว่าไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการนิเทศงาน แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ใน

ด้านภาระนิเทศงานแล้วซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.59 จึงกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมด้านภาระนิเทศงาน และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือด้านภาระนิเทศงาน ตามข้อความของการบริหารงานด้านภาระนิเทศงานในตารางภาคผนวก 6 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในทุก ๆ ข้อ ความ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

- (1) การนำนโยบายจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา มาชี้แจงและแปลงนโยบายเป็นแนวทางปฏิบัติ (คะแนนเฉลี่ย 1.71)
- (2) การสนับสนุนให้มีการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำแผนการสอนที่มีคุณภาพ (คะแนนเฉลี่ย 1.60)
- (3) การให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 1.60)
- (4) การให้คำปรึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายกับบุคลากรทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม (คะแนนเฉลี่ย 1.58)
- (5) การหาโอกาสไปร่วมประชุมสัมมนา ฝึกอบรม และดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการของผู้บริหาร (คะแนนเฉลี่ย 1.53)
- (6) การไปในที่ทำงานของบุคลากร เพื่อพบปะพูดคุยถึงสภาพของงานตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะต่าง ๆ (คะแนนเฉลี่ย 1.51)

จากผลการวิจัยดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านภาระนิเทศงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ โดยข้าราชการครูส่วนใหญ่ระบุว่ามีความพึงพอใจในข้อความทุกข้อความของการบริหารงานด้านภาระนิเทศงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การให้คำปรึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายกับบุคลากร ทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม รวมถึงการสนับสนุนให้มีการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำแผนการสอนที่มีคุณภาพ และการให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการครูยังมีความพึงพอใจในเรื่องการหาโอกาสไปร่วมประชุมสัมมนา ฝึกอบรม และดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการของผู้บริหาร ตลอดจนการไปในที่ทำงานของบุคลากรเพื่อพบปะพูดคุยถึงสภาพของงาน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และเรื่องที่ข้าราชการครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การนำนโยบายจากอดีตกรมอาชีวศึกษา มาชี้แจงและแปลงนโยบายเป็นแนวทางปฏิบัติ

7. การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ เป็นการบริหารวางแผนการใช้เงินงบประมาณให้สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดทำบัญชีและควบคุมการใช้เงินอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ งบประมาณจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านการวางแผน และการควบคุมของหน่วยงาน ซึ่งจะเห็นแผนแสดงวัตถุประสงค์ เป้าหมายและโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภายในระยะเวลาที่กำหนด จากผลการวิจัยในตาราง 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการจัดงบประมาณ พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 54.07 มีความพึงพอใจการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 45.93 ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานดังกล่าวแต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.58 นี้ สามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณในตารางภาคผนวก 7 แล้ว พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ทุกข้อความ ซึ่งเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้คือ

- (1) การให้โอกาสแก่บุคลากรเสนอความต้องการงบประมาณตามภารกิจของงาน (คะแนนเฉลี่ย 1.65)
- (2) การนำงบประมาณของวิทยาลัยที่นำเสนอขออนุมัติโดยผ่านความเห็นชอบของทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ (คะแนนเฉลี่ย 1.59)
- (3) การจัดสรรงบประมาณให้แก่งาน/โครงการต่าง ๆ ในวิทยาลัยอย่างสอดคล้อง เหมาะสมกับภาระงาน (คะแนนเฉลี่ย 1.59)

- (4) การควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย 1.58)
- (5) การกำกับ ควบคุมบุคลากรที่ทำหน้าที่การเงิน บัญชี และพัสดุ ให้จัดทำเอกสารอย่างถูกต้องตามระเบียบ (คะแนนเฉลี่ย 1.57)
- (6) การวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้แทนคณาจารย์ (คะแนนเฉลี่ย 1.51)

ผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ โดยข้าราชการครูเกินครึ่งระบุว่าพึงพอใจกับทุกข้อความในการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ซึ่งจะสังเกตได้ว่าพวกเขามีความพอใจในการให้โอกาสแก่บุคลากรเสนอความต้องการงบประมาณตามภารกิจของงานมากที่สุด และการนำงบประมาณเสนอขออนุมัติโดยได้ผ่านความเห็นชอบของทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ นอกจากนี้ข้าราชการครูยังพึงพอใจกับการจัดสรรงบประมาณให้แก่งาน/โครงการต่าง ๆ ในวิทยาลัยอย่างสอดคล้อง เหมาะสมกับภาระงาน ตลอดจนการควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนดไว้ รวมทั้งการกำกับควบคุมบุคลากรที่ทำหน้าที่การเงิน บัญชี และพัสดุ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบได้อย่างถูกต้องสำหรับการวางแผนงบประมาณร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้แทนคณาจารย์นั้น ผู้บริหารควรที่จะให้ผู้แทนคณาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้และใช้จ่ายงบประมาณ เพราะบุคลากรที่มีความใกล้ชิดหรือปฏิบัติงานย่อมจะมีความเห็นที่ถูกต้องเกี่ยวกับทรัพยากรและภาระงานได้มากกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งมีได้เกี่ยวข้องโดยตรง

8. การบริหารงานด้านการประเมินผล เป็นการประเมินคุณค่าของบุคคลในหน่วยงานอย่างมีระบบในการมองที่ผลการปฏิบัติงานและศักยภาพสำหรับการพัฒนา การประเมินผลจึงเป็นการกระทำที่สำคัญของผู้บริหารในการสอดส่องและสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อค้นหาความสามารถพิเศษที่ซ่อนในตัวบุคลากร จากผลการวิจัยในตาราง 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานด้านการประเมินผลนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 57.78 ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการประเมินผลของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 42.22 มีความพึงพอใจในการ

บริหารงานดังกล่าว และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการบริหารงานด้านการประเมินผล ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.47 นั้น สามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมด้านการประเมินผล เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการประเมินผลในตารางภาคผนวก 8 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการประเมินผลเพียงข้อความเดียวคือ การนำผลการประเมินงานของวิทยาลัยในภาพรวมไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาวิทยาลัย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.52 ส่วนอีก 5 ข้อความนั้น ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการประเมินผล ซึ่งเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมาก ไปหาน้อยดังนี้คือ

- (1) การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (คะแนนเฉลี่ย 1.48)
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดเป็นตัวชี้วัด (คะแนนเฉลี่ย 1.46)
- (3) การประเมินผลเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง (คะแนนเฉลี่ย 1.46)
- (4) การดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ (คะแนนเฉลี่ย 1.44)
- (5) การระบุเกณฑ์ วิธีการ ในการประเมินผล ให้เป็นที่เข้าใจทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน (คะแนนเฉลี่ย 1.43)

ผลการวิจัยจึงพอสรุปได้ว่า ข้าราชการครูไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการประเมินผลของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ โดยส่วนใหญ่ของข้าราชการครูระบุว่าไม่พึงพอใจในเกือบทุกข้อความของการบริหารงานด้านการประเมินผล โดยจะสังเกตได้ว่าข้าราชการครูไม่พึงพอใจในการระบุเกณฑ์ วิธีการของการประเมินผลมากที่สุด นอกจากนี้ข้าราชการครูยังไม่พึงพอใจในการดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียนการสอนของผู้บริหาร รวมถึงการประเมินผลเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดและการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาพิจารณาความดีความชอบ เนื่องมาจากการระบุเกณฑ์วิธีการ

ประเมินผลยังไม่เป็นที่เข้าใจ และสภาพการบริหารที่ขาดการติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการวัดผลการเรียนการสอนให้สม่ำเสมอ รวมทั้งการนำผลการประเมินที่ไม่เป็นที่เข้าใจของผู้ถูกประเมินมาประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับในเรื่องของการประเมินผลงานนั้น พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 58 - 59) ได้ให้แนวคิดที่ว่าผู้บริหาร ควรจะประเมินผลโดยยึดเอาจุดหมายของงานที่ได้วางไว้เป็นเกณฑ์ (criteria) ถ้าจุดหมายของงานไม่แน่นอน การประเมินผลก็เลื่อนลอย และต้องประกอบด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ต้องเป็นที่เข้าใจระหว่างผู้ที่ร่วมมือ ในเกณฑ์ที่จะต้องประเมินมีเครื่องมือวัดที่ชัดเจน และต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ และต้องนำผลการประเมินมาสรุป เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน นอกจากนี้ เริงศักดิ์ ปานเจริญ (2535 : 32 - 33) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าปัจจัยที่ทำให้ระบบการประเมินผลมีประสิทธิภาพดี คือเมื่อหลังจากประเมินผลแล้วผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะมาสนทนา (discuss) ถึงผลการประเมินเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ลูกน้องปรับปรุงการทำงาน และควรมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาไปด้วย ส่วนการนำผลการประเมินงานวิทยาลัยในภาพรวมมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาวิทยาลัยนั้นข้าราชการครูระบุว่ามีความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าว

สำหรับคะแนนเฉลี่ยรวมของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประเมินผลนั้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.55 สามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคเหนือ

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความพึงพอใจที่มีต่อการ
บริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ยรวม
1. การบริหารงานด้านการวางแผน			1.56
พึงพอใจ (1.51 - 2.00)	69	51.11	
ไม่พึงพอใจ (1.01 - 1.50)	66	48.89	
2. การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน			1.45
พึงพอใจ (1.51 - 2.00)	48	35.56	
ไม่พึงพอใจ (1.01 - 1.50)	87	64.44	
3. การบริหารงานด้านการควบคุมงาน			1.54
พึงพอใจ (1.51 - 2.00)	72	53.33	
ไม่พึงพอใจ (1.01 - 1.50)	63	46.67	
4. การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน			1.57
พึงพอใจ (1.51 - 2.00)	73	54.07	
ไม่พึงพอใจ (1.01 - 1.50)	62	45.93	
5. การบริหารงานด้านการประสานงาน			1.62
พึงพอใจ (1.51 - 2.00)	81	60.00	
ไม่พึงพอใจ (1.01 - 1.50)	54	40.00	
6. การบริหารงานด้านการนิเทศงาน			1.59
พึงพอใจ (1.51 - 2.00)	76	56.29	
ไม่พึงพอใจ (1.01 - 1.50)	59	43.71	

ตาราง 2 (ต่อ)

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ยรวม
7. การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ			1.58
พึงพอใจ (1.51 - 2.00)	73	54.07	
ไม่พึงพอใจ (1.01 - 1.50)	62	45.93	
8. การบริหารงานด้านการประเมินผล			1.47
พึงพอใจ (1.51 - 2.00)	57	42.22	
ไม่พึงพอใจ (1.01 - 1.50)	78	57.78	
คะแนนเฉลี่ยรวม 8 ด้าน			1.55

**ลำดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยเกษตรกรรม**

ผลการจัดลำดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ทั้ง 8 ด้าน ในการวิจัยครั้งนี้ได้พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการประสานงานเป็นอันดับแรก (คะแนนเฉลี่ย 1.62) รองลงมาตามลำดับ คือการบริหารงานด้านการนิเทศงาน (คะแนนเฉลี่ย 1.59) การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ (คะแนนเฉลี่ย 1.58) การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน (คะแนนเฉลี่ย 1.57) การบริหารงานด้านการวางแผน (คะแนนเฉลี่ย 1.56) การบริหารงานด้านการควบคุมงาน (คะแนนเฉลี่ย 1.54) การบริหารงานด้านการประเมินผล (คะแนนเฉลี่ย 1.47) และการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 1.45) (ตาราง 3)

ผลการจัดลำดับความพึงพอใจดังกล่าวสรุปได้ว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการประสานงานเป็นลำดับแรก ซึ่งอาจเนื่องจากผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ได้ระบุดีส่วนของบทบาทและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการแจ้งนโยบาย แผน วัตถุประสงค์ และคำสั่งต่าง ๆ โดยการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งได้นำเทคนิคการประชุมมาใช้เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในนโยบายและเป้าหมาย และมีการจัดทำแผนภูมิการบริหารสถานศึกษาเพื่อการประสานงานในวิทยาลัย และข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม รองลงมาคือด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการวางแผน ตามลำดับ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของ นิคม อรรถอำนวย (2532, (9)) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ซึ่งพบว่าครูอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามขั้นตอนกระบวนการบริหารในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนาจการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมงาน และด้านการตัดสินใจสั่งการ

แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยของ บรรณ เลง คำพรรณ (2531, 174 - 176) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้ กลับมีความแตกต่างกับผลการวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือครูอาจารย์มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากเพียงด้านเดียว คือด้านการจัดองค์การ ส่วนอีก 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ด้านการอำนาจการ และด้านการควบคุมงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสรุปได้ว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการประสานงานมากที่สุด

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ยรวมของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจในการบริหารงาน
ทั้ง 8 ด้าน ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

การบริหารงาน	คะแนนเฉลี่ยรวม	ลำดับที่
ด้านการประสานงาน	1.62	1
ด้านการนิเทศงาน	1.59	2
ด้านการจัดงบประมาณ	1.58	3
ด้านการมอบหมายงาน	1.57	4
ด้านการวางแผน	1.56	5
ด้านการควบคุมงาน	1.54	6
ด้านการประเมินผล	1.47	7
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	1.45	8
คะแนนเฉลี่ยรวม	1.55	

ตอน 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารในทรณะของข้าราชการครู
วิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ใน 8 ด้าน คือ การวางแผน
การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศงาน
การจัดงบประมาณและการประเมินผล ผู้ให้ข้อมูล ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการ
บริหารงานของผู้บริหารในทรณะของข้าราชการครู ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งผลการวิจัยในตาราง
4 ได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม
กลุ่มภาคเหนือ ในแต่ละด้านการบริหารงานต่อไปนี้

3.1 การบริหารงานด้านการวางแผน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานด้านการวางแผน พบว่าข้าราชการครู 25 คน ระบุว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนแต่เนิ่น ๆ โดยกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน/โครงการ ให้เป็นรูปธรรม และให้สอดคล้องกับความเป็นจริง สภาพความพร้อม บุคลากร งบประมาณ และข้าราชการครู 8 คน รายงานว่าการวางแผนนั้นควรมาจากครู อาจารย์คณะวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับรายวิชาต่าง ๆ ที่จะเปิดสอน งานฟาร์มของแผนกต่าง ๆ แล้วจึงนำเสนอคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ส่วนข้าราชการครูอีก 7 คน ระบุว่าในการวางแผนควรมีข้อมูลมีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ผิดพลาด จากผลการวิจัย สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากทรรศนะของผู้ให้ข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ด้านการวางแผนได้ว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนล่วงหน้า โดยกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/โครงการ ให้เป็นรูปธรรม และให้สอดคล้องกับความเป็นจริงกับสภาพความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ ควรมีการวางแผนจากระดับล่าง สำหรับแผนงาน/โครงการย่อย เพื่อให้ครู อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของวิทยาลัย อีกทั้งควรใช้ระบบสารสนเทศในการวางแผนด้วย

3.2 การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน พบว่าข้าราชการครู 24 คน ระบุว่า ควรจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานตามความถนัด ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ข้าราชการครู 13 คน รายงานว่าน่าจะมีการกระจายบุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานให้ทั่วถึงและสัดส่วนที่เหมาะสม ส่วนข้าราชการครู 5 คน ระบุว่า ในการจัดคนเข้าทำงานควรมีการปรึกษาหารือภายในคณะวิชา ก่อน แล้วจึงนำเสนอให้ฝ่ายบริหารพิจารณาต่อไป

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารควรจัดหาคนที่เหมาะสมกับงาน (put the right man in the right job) และควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดคนเข้าทำงานภายในแผนงานของเขาด้วย เพื่อให้ผู้บริหารสามารถคิดวิเคราะห์ที่ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์บนพื้นฐานของข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นจริง มากกว่าที่จะตัดสินใจโดยมีอคติของอารมณ์แฝงอยู่

3.3 การบริหารงานด้านการควบคุมงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานด้านการควบคุมงาน พบว่าข้าราชการครู 27 คน ระบุว่า ควรควบคุมงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และข้าราชการครู 10 คน รายงานว่าควรกำหนดภาระงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ให้ชัดเจนและเข้าใจโดยทั่วกัน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรต้องกำหนดภาระงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้เข้าใจชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องมีการควบคุมอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอด้วย เพื่อให้ผู้บริหารจะช่วยให้สามารถแนะนำหรือควรจะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขการปฏิบัติงาน เป็นไปโดยถูกต้องยิ่งขึ้น

3.4 การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานด้านการมอบหมายงาน พบว่าข้าราชการครู 26 คน ระบุว่าควรมอบหมายงานให้แก่บุคลากร โดยพิจารณาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลเป็นหลัก และข้าราชการครู 11 คน รายงานว่าผู้บริหารเมื่อมอบหมายงานให้ทำแล้ว ควรมอบความรับผิดชอบ และการตัดสินใจให้กับผู้รับมอบหมายด้วย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการมอบหมายงาน ที่ให้ตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้รับมอบหมาย รวมทั้งสิทธิทำการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของตนได้

3.5 การบริหารงานด้านการประสานงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการบริหารงานด้านการประสานงาน พบว่าข้าราชการครู 18 คน ระบุว่าผู้บริหารน่าจะเป็นตัวกลาง ตัวเชื่อม และคอยให้กำลังใจในการทำงานของทุก ๆ ฝ่าย และข้าราชการครู 5 คน รายงานว่าผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการครู ต้องการให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย

3.6 การบริหารงานด้านการนิเทศงาน

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานด้านนิเทศงาน พบว่าข้าราชการครู 23 คน ระบุว่าควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และกระทำอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ ข้าราชการครู 7 คน รายงานว่าควรพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การบรรยายพิเศษจากวิทยากรภายนอก การประชุมสัมมนา การอบรมและการดูงาน

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ในการบริหารงานด้านการนิเทศงาน ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และกระทำอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ข้าราชการครูที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน ให้รู้จักปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การบรรยายพิเศษ การประชุมสัมมนา การอบรมและการดูงาน เป็นต้น

3.7 การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ พบว่าข้าราชการครูจำนวน 28 คน ระบุว่าควรจัดสรรงบประมาณตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละงาน และข้าราชการครู 7 คน รายงานว่าควรควบคุมการใช้งบประมาณให้ถูกต้องและให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่ผ่านความเห็นชอบแล้ว

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ในการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดทำงานงบประมาณตามภาระงานที่จำเป็น และควรมีการควบคุมการใช้จ่ายที่ถูกต้องตามระเบียบและแผนงาน/โครงการที่ได้วางไว้ด้วย

3.8 การบริหารงานด้านการประเมินผล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานด้านการประเมินผล พบว่าข้าราชการครู 32 คน ระบุว่าควรกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน สม่่าเสมอ และข้าราชการครู 2 คน รายงานว่าควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านการประเมินผลแก่บุคลากรทุกคน

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนและมีการประเมินผลที่สม่ำเสมอ รวมทั้งควรจะมีผู้ประเมินและอบรมผู้ทำการประเมิน เพื่อการปฏิบัติงานประเมินผลโดยไม่ผิดพลาด เพื่อจะสามารถนำผลการประเมินไปใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมอย่างมีเหตุผล และมีระบบแบบแผน

ตาราง 4 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
การบริหารงานด้านการวางแผน	
- ควรมีการวางแผนแต่เนิ่น ๆ โดยกำหนดเป้าหมาย	25
การปฏิบัติงาน/โครงการ ให้เป็นรูปธรรม และให้สอดคล้องกับความเป็นจริง สภาพความพร้อม บุคลากร งบประมาณ	
- ควรมีข้อมูลต่าง ๆ ศึกษาข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล	7
เพื่อนำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติงานที่ไม่ผิดพลาด	
- ควรมีการวางแผนจากครู อาจารย์ คณะวิชาในวิชา	8
ต่าง ๆ ที่จะเปิดสอน งานฟาร์มของแผนกต่าง ๆ แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริหาร ตามลำดับ	

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน	
- ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลด้วย	24
- ควรกระจายบุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	13
- ควรมีการปรึกษาหารือ ภายในคณะหรือฝ่ายต่าง ๆ ในการจัดคนเข้าทำงาน เป็นภาระภายในก่อนนำเสนอผู้บริหาร	5
การบริหารงานด้านการควบคุมงาน	
- ควรมีการควบคุมงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	27
- ควรกำหนดภาระงาน มาตรฐานการทำงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน เข้าใจโดยทั่วกัน	10
การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน	
- ควรมอบหมายงานแก่บุคลากร โดยพิจารณาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคล เป็นหลัก	26
- ควรกระจายงานและมอบความรับผิดชอบ การตัดสินใจให้อย่างเต็มที่	11
การบริหารงานด้านการประสานงาน	
- ควรเป็นตัวเชื่อมและคอยให้กำลังใจในการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ	18
- ควรให้การสนับสนุน ความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
การบริหารงานด้านการนิเทศงาน	
- ควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ นิเทศเป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ	23
- ควรนัดหมายบุคลากร โดยการบรรยายพิเศษ จากวิทยากร ภายนอก การประชุมสัมมนา การอบรม การดูงานทั้งใน และต่างประเทศบ้าง	7
การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ	
- ควรจัดสรรงบประมาณ ตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละงาน	28
- ควบคุมการใช้งบประมาณให้ถูกต้อง ไม่ให้เกิดประเภท และให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ ที่ผ่านความเห็นชอบ	7
การบริหารงานด้านการประเมินผล	
- ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน สม่ำเสมอ	32
- ควรมีการอบรม ให้ความรู้ ด้านการประเมินผลแก่ทุกคน	2

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

(SUMMARY, IMPLICATIONS AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผลการศึกษา

(Summary)

การบริหารงานเป็นกระบวนการที่คณะบุคคลได้ร่วมกันดำเนินงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ กระบวนการบริหารจะเริ่มตั้งแต่ การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศงาน การจัดงบประมาณ และการประเมินผล โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำและรับผิดชอบในการดำเนินงาน การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงคนและผลผลิต สิ่งสำคัญต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานบริหารงานของผู้บริหาร ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อระบุถึงความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารในทรงตะนะของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 135 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic random sampling) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผ่านการทดสอบความตรงและความเที่ยง โดยเฉพาะแบบทดสอบความพึงพอใจที่มีต่อ

ต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ซึ่งทดสอบตามวิธีของ Kuder Richardson-21 (KR-21) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) เท่ากับ 0.93

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้รวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน ถึงพฤษภาคม พ.ศ.2538 หลังจากนี้ให้นำข้อมูลที่ได้มาบรรณาธิกรณ และถอดรหัสวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (statistical package for social sciences, SPSS) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม

ข้าราชการครูที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้มีอายุเฉลี่ย 36 ปี โดยผู้มีอายุต่ำสุดคือ 23 ปี และสูงสุด 52 ปี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้ที่สมรสแล้ว รายได้ของผู้ให้ข้อมูลโดยเฉลี่ย 155,801 บาทต่อปี โดยผู้มีรายได้สูงสุดคือ 3,600,000 บาทต่อปี และต่ำสุด 55,620 บาทต่อปี ส่วนอายุราชการของผู้ให้ข้อมูลนั้นมีอายุราชการเฉลี่ย 11 ปี โดยผู้มีอายุราชการสูงสุดคือ 21 ปี และต่ำสุด 1 ปี

2. ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

2.1 การบริหารงานด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลเกินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51.11) มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการวางแผนของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

2.2 การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.44) ไม่พึงพอใจในการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

2.3 การบริหารงานด้านการควบคุมงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล
เกินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.33) มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการควบคุมงานของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

2.4 การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล
เกินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.07) มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการมอบหมายงาน
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

2.5 การบริหารงานด้านการประสานงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล
ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60) มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการประสานงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

2.6 การบริหารงานด้านการนิเทศงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล
เกินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 56.29) มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการนิเทศงาน
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

2.7 การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล
เกินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.07) มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

2.8 การบริหารงานด้านการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล
เกินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 57.78) ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการประเมินผล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ

3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารในวาระของ
ข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีดังนี้คือ

3.1 การบริหารงานด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล ได้ให้
ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรมีการวางแผนแต่เนิ่น ๆ โดยกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานให้เป็น
รูปธรรม และให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ รวมทั้งการให้ครู อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมใน
การวางแผนเกี่ยวกับรายวิชาที่จะเปิดสอน งานฟาร์มของแผนกต่าง ๆ ของตน และการนำ
ข้อมูลมาใช้ในการวางแผน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ผิดพลาด

3.2 การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน ผลการวิจัยพบข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลที่ระบุไว้ว่า ควรจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานตามความถนัด ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงการแบ่งงานให้ทั่วถึง และเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่ และควรมีการปรึกษาหารือภายในคณะเมื่อมีการจัดคนเข้าในตำแหน่งต่าง ๆ ก่อนนำเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาต่อไป

3.3 การบริหารงานด้านการควบคุมงาน ผลการวิจัยพบข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลที่ได้ระบุไว้ว่า ผู้บริหารควรควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และควรกำหนดภาระงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

3.4 การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน ผลการวิจัยพบข้อเสนอแนะว่าการมอบหมายงานให้กับบุคลากรนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลเป็นหลัก ควรมอบความรับผิดชอบ ตลอดจนการตัดสินใจให้แก่ผู้รับมอบหมายงานนั้นด้วย

3.5 การบริหารงานด้านการประสานงาน ผลการวิจัยพบข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลที่ระบุว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้เชื่อมประสานงาน ทั้งคอยให้กำลังใจในการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในวิทยาลัย และควรให้การสนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอด้วย

3.6 การบริหารงานด้านการนิเทศงาน ผลการวิจัยพบข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลที่ระบุว่า ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ โดยนิเทศงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และควรพัฒนาบุคลากร โดยการบรรยายพิเศษ หรือการประชุมสัมมนาหรือการอบรม หรือการดูงานบ้าง

3.7 การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ ผลการวิจัยพบข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณตามความต้องการ และความจำเป็นของแต่ละงาน รวมถึงการควบคุมการใช้งบประมาณให้ถูกต้อง โดยเป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่วางไว้

3.8 การบริหารงานด้านการประเมินผล ผลการวิจัยพบข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลที่ได้ระบุไว้ว่า ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน มีการประเมินอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการอบรม ให้ความรู้ด้านการประเมินผลแก่ทุกคน

อภิปรายผลการวิจัย (Implications)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารจำนวน 6 ด้าน คือด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการมอบหมายงาน ด้านการวางแผน และด้านการควบคุมงาน สำหรับการบริหารงานด้านการประสานงานนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในเรื่องการให้บุคลากร ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งมีการจัดคณะกรรมการร่วม มีการจัดทำแผนภูมิการบริหารสถานศึกษาไว้เพื่อสะดวกในการประสานงาน และแจ้งนโยบาย แผนวิธีดำเนินงานของหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับ จุมพล ทุมพานิช (2530 : 296) ที่ให้ความเห็นว่าการประสานงานเป็นเรื่องของบุคคลหรือหน่วยงานที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด บทบาทของนักบริหารในฐานะผู้นำในการประสานงานนั้น ควรมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ และ กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 31) ยังให้แนวคิดว่าการประสานงานเป็นการจัดให้และส่งเสริมให้ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงานได้ถูกส่วน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้พิจารณาว่าจะทำการประสานอย่างไรจึงจะถูกต้องและเหมาะสม

ส่วนผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารนั้น ในด้านการนิเทศงานผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในเรื่องที่ผู้บริหารมีการนำนโยบายของอธิบดีกรมอาชีวศึกษาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้จัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน ตลอดจนให้คำปรึกษาและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน และระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน ซึ่ง เมธี บิลันธนานนท์ (2533 : 70 - 71) กล่าวว่าการนิเทศงานเป็นการร่วมมือกันทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า การนิเทศจะช่วยให้ผู้บริหารได้ติดต่อสัมพันธ์กับข้าราชการครูโดยตรงและอย่างใกล้ชิด ตลอดจนมีโอกาสเสริมสร้างความเข้าใจและปลูกฝังเจตคติที่พึงประสงค์ให้ข้าราชการครูดังกล่าว นอกจากนี้ กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 262) ยังเพิ่มเติมว่าการนิเทศการศึกษาจะสำเร็จได้ผลดีเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของผู้นิเทศ

สำหรับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานด้านการจัดงบประมาณนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในเรื่องของการให้โอกาสแก่บุคลากรเสนอความต้องการงบประมาณตามภาระกิจของงาน ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนมีการวางแผน และควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ซึ่ง สวัสดิ์พันธุ์ พัฒนไพบลีย์ (2531 : 205 - 206) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการจัดงบประมาณว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เงินทุนที่จัดสรรแก่กิจกรรม/งาน/โครงการที่วางแผนไว้เป็นไปอย่างถูกต้อง การอนุมัติงบประมาณต้องมีการจัดสรรให้สอดคล้องกับปริมาณและภารกิจของงาน มิเช่นนั้นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนไม่พึงพอใจที่จะทำงาน และ เมธี ปิลันธนาภรณ์ (2533 : 20) ยังระบุเพิ่มเติมว่าการจัดสรรงบประมาณอย่างมีคุณภาพย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานด้วย ผู้บริหารจึงจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างถูกต้อง และยุติธรรมที่สุด เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการมอบหมายงานนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในเรื่อง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่งานแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน ไม่ก้าวร้าวกัน มีการระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงานให้ละเอียด และตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ธงชัย สันติวงษ์ (2535ก : 282 - 283) ซึ่งได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารงานที่ดีจะต้องสามารถพิจารณาได้อย่างเหมาะสมว่าควรจะมอบหมายงาน หรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด เมื่อผู้บริหารได้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วยอมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นมีความผูกพัน ต้องรับผิดชอบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมานั้น เช่นเดียวกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 35 - 36) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมอบหมายงานว่า ผู้บริหารจะทำงานคนเดียวย่อมเป็นไปไม่ได้ ครูใหญ่หรือผู้บริหารควรมีการกำหนดงานและความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ครูน้อยให้ชัดเจน เลือคนให้บุคคลที่บุคคลสมบัติอันเหมาะสม หรือเป็นการเตรียมผู้น้อยให้กลายเป็นผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชาในวันข้างหน้า

นอกจากนี้ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารในด้านการวางแผนนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ การกำหนดและจัดสรรพื้นที่งานฟาร์มทุกแผนกให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของวิทยาลัยรวมทั้งมีการจัดเตรียมข้อมูล

ในการเรียนการสอน และจัดระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนงานของวิทยาลัย ในการวางแผนนั้น พันส์ หันนาคินท์ (2529 : 21 - 22) ระบุว่า การวางแผนงานเป็นการกำหนดล่วงหน้าในการที่จะใช้กำลังคนหรือทรัพยากรที่มีอยู่ โดยผู้บริหารต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นกฎหมาย จารีตประเพณี ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 66) ยังสนับสนุนว่าระบบการวางแผนที่ดีจะเป็นการบังคับให้เห็นถึงความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน และยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 24) กล่าวเพิ่มเติมว่าผู้บริหารที่ฉลาดควรสนใจและให้ความสำคัญแก่การวางแผนอย่างเพียงพอ จะได้ไม่ต้องเสียเวลา เสียแรงงานและเสียเงินเป็นจำนวนมาก เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในภายหลัง

สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูในการบริหารงานด้านการควบคุมงานของผู้บริหารนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการกำหนดภาระงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการตักเตือนเมื่อปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงผู้บริหารต้องประชุมชี้แจงถึงงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ซึ่ง จุมพล หินนิพานิช (2530 : 315) ได้กล่าวถึงการควบคุมงานว่าเพื่อใช้สำหรับบำรุงขวัญ กระตุ้นเตือนหรือจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานจะเป็นเครื่องวัดที่ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นข้อมูลสำหรับการให้ผลตอบแทนหรือการเลื่อนขั้น และ พันส์ หันนาคินท์ (2529 : 55) ระบุว่า การควบคุมงานที่ดีนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างศรัทธาให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่เป็นการคอยจับผิด แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

ส่วนผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา นั้น พบว่าข้าราชการครูระบุว่า ไม่มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการประเมินผล และด้านการจัดคนเข้าทำงาน สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานด้านการประเมินผลของผู้บริหารนั้น ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

ไม่พึงพอใจในเรื่อง การระบุเกณฑ์และวิธีการประเมินผลของงานที่ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการวัดผลการเรียนการสอน ซึ่ง เรืองศักดิ์ ปานเจริญ (2535 : 18) ได้กล่าวถึง การประเมินผลงานว่าเป็นการประเมินคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นการสังเกตการทำงาน ต้องทำอย่างเป็นระบบและเป็นระยะ ๆ และในการประเมินผลงาน ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมเพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานของเขาด้วย สอดคล้องกับ อุกฤษ หิรัญโต (2531 : 147) ที่ให้ความเห็นว่า การประเมินบุคคลเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานแข่งขันกันทำงานและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ถ้าผลการประเมินเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เขาก็จะได้รับสิ่งตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งฐานะให้สูงขึ้น

และผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูในการบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงานของผู้บริหารนั้น ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจในเรื่อง การวางแผนกำลังคนล่วงหน้าในแผนแม่บท การคัดเลือก และจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นเกี่ยวกับการจัดคนเข้าทำงานของ พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 152 - 153) ที่ระบุว่า การจัดคนเข้าทำงานเป็นการจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับความต้องการของลักษณะงานที่กำหนดไว้ คือเป็นการหาคนที่เหมาะสมกับงาน จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ในทางตรงกันข้าม การกำหนดงานที่ไม่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติงาน การขาดงานและความไม่พึงพอใจในงานนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ

(Recommendations)

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถทราบถึงความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษา และผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิทยาลัยเกษตรกรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา มีดังนี้

1. แนวทางในการประกอบการตัดสินใจเลือกผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ควรต้องเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการและมีทักษะในการบริหารงาน รวมทั้งสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ในทางการบริหารตามกระบวนการบริหารได้ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ของการบริหารเพื่อการดำเนินงานของวิทยาลัยเกษตรกรรมไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ทางกรมอาชีวศึกษา ควรมีการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้ทันกับความเจริญทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งอาจดำเนินการในรูปของการอบรม การประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน
3. ในการเตรียมผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมนั้น ทางกรมอาชีวศึกษาควรให้การฝึกอบรมแก่ผู้ที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารงานในเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่ ภาระงาน และกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมแก่ผู้เข้าฝึกอบรมด้วย เพื่อให้ผู้บริหารใหม่ได้ทราบและเข้าใจสามารถนำไปปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ตลอดจนภาระงานที่ต้องปฏิบัติต่อไปในวิทยาลัยเกษตรกรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม มีดังนี้

1. ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อการกำหนดเป้าหมายระยะยาว การวางแผนงานการศึกษา และการจัดทำแผนแม่บทของวิทยาลัย รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยที่ชัดเจน สามารถเข้าถึงสารสนเทศและนำมาใช้ในการบริหารงาน โดยแสวงหาโอกาสที่จะเพิ่มเติมความรู้ความสามารถให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถอาศัยกระบวนการศึกษาและฝึกอบรม
2. ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนงาน โดยถือหลักของการวางแผนโดยให้มีการช่วยจัดทำมาจากทุกฝ่าย ย่อมจะส่งเสริมให้มีการผูกพันเห็นชอบเป็นแนวเดียวกัน

3. ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ควรทำการวิเคราะห์งานต่าง ๆ ไว้ด้วยความละเอียด เพื่อจะได้ทราบจำนวนและคุณสมบัติของบุคคลในตำแหน่งงานต่าง ๆ แล้วเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับคุณสมบัติเข้าปฏิบัติงานตามตำแหน่งดังกล่าว รวมทั้งควรหมั่นสนใจพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมสัมมนา เป็นต้น โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารโครงการและงบประมาณ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และทางด้านวิชาการใหม่ ๆ เพื่อบุคลากรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่

4. ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ควรสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายให้เข้ากันได้กับงาน โดยทำตนเป็นผู้สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักการบังคับบัญชาในระบบคุณธรรม เกื้อกูลให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และพึงระลึกไว้เสมอว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยแท้จริง

5. ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม ควรระบุเกณฑ์การปฏิบัติงานและวิธีการประเมินผลงานตามเป้าหมายให้ชัดเจน มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และควรมีการพัฒนามาตรฐานผลงานของข้าราชการครู มีการฝึกอบรมและชี้แจงสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนและถูกต้องถึงรูปแบบ และวิธีการประเมินผลงาน ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน นอกจากนั้นควรให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของตนด้วย อันจะสร้างความพอใจ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานของเขาเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(Recommendations for Further Study)

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรจะขยายสถานที่การวิจัยให้ครอบคลุมหลายภาค จะทำให้ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่องานบริหารอาชีวศึกษามากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ควรทำทุก 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
3. ควรวิจัยศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดประโยชน์ทั้งผู้บริหารและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้จะเป็นแนวทางปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมอาชีวศึกษา. 2529. ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการกรม, กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. 2533. รายงานประเมินผลแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 ของกรมอาชีวศึกษา (ในช่วง 3 ปี พ.ศ. 2530 - 2532). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- _____. 2534. รายงานประจำปี 2534. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กองวิทยาลัยเกษตรกรรม. 2525. รายงานประจำปี 2524. กรุงเทพมหานคร.
- กำพล ทับทิมไทย. 2533. การศึกษาความพึงพอใจในงานราชการการตำรวจ สังกัดกองอำนวยการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานรินทร์ปริญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติมา ปรีดีดีลิก. 2532. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษรพิมพ์ดีดจำกัด.
- จุมพล หิมพานิช. 2530 "การควบคุมงาน" ในเอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2535ก. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทย-วัฒนาพานิช จำกัด.
- _____. 2535ข. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

- ธงชัย สันติวงษ์. 2535ค. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- นาตยา ดรสีเนตร. 2536. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การ
เกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบัน-
เทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- นิคม พรหมชัย. 2529. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
ในภาคใต้. สงขลา : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิคม อรรถอำนาจ. 2532. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการ
การบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10.
กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย.
- นำชัย ทนผล. 2531. วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่ : สถาบันเทคโนโลยี
การเกษตรแม่โจ้.
- บรรเลง คำพรรณ. 2531. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์เกี่ยว
กับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้.
กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บริบูรณ์ บ่อเกิดทรัพย์. 2534. ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในสมรรถนะของผู้
บังคับบัญชา ที่เป็นนักคิดสาขาส่งเสริมการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2535. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร
: ภาควิชาศึกษาศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- บุญธรรม จิตต์อนันต์. 2534. "จิตวิทยาในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์"
 ในเอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปธาน สุวรรณมงคล. 2535. "การบริหารองค์การ และการพัฒนาองค์การ" ในเอกสาร
 การสอนชุดวิชา การบริหารและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
 สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปราณี อารยะศาสตร์. 2518. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและ
 วิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วิทยานินพนธ์ปริญญาโท,
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิณ ณ นคร. 2532. การบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปัญญา หิรัญรัตน์. 2534. เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานส่งเสริมการเกษตร
 และสหกรณ์. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย-
 ธรรมมาธิราช.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพ
 มหานคร : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2533. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
 สุภา.
- พยอม อังคตานวัฒน์. 2535. จิตวิทยาพัฒนาการวัยผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร :
 รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.

- พนัส ทันทาคินทร์. 2529. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพลิน ผ่องใส. 2535. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์
และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธี บิลันธนานนท์. 2533. การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพมหานคร
: สำนักพิมพ์ไอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. 2534. ความเป็นครู. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรือง
สาส์นการพิมพ์.
- เยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา. 2518. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงาน.
อยู่ต่อไปหรือลาออกจากพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพ
มหานคร. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ. 2535. หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน. กรุงเทพมหานคร
: บริษัทซี.เอ็ดยู.เคชั่นจำกัด.
- วัลยา บุตรดี. 2533. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเคหกิจเกษตร.
เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- สถิติจังหวัดเชียงใหม่. 2538. รายงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี 2538.
เชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. 2522. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการ
บัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2533. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

สุชา จันท์เอม. 2529. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุนทร พูนเอียด. 2536. การบริหารการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 3) ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี.

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสีโยกฤษฎ์. 2535. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สุวัฒน์ พัฒน์ไพบูลย์. 2531. บริหารโครงการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอ็นยูเคชั่น จำกัด.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2522. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุทัย เลาหวิเชียร. 2535. "ทฤษฎีองค์การ" ในเอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อุทัย หิรัญโต. 2531. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.





ภาคผนวก ก

ตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวก 1 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการ
บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ
ด้านการวางแผน

การบริหารงานด้านการวางแผน	คะแนนเฉลี่ย
1. การเตรียมข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในภาคเรียนใหม่เป็นการล่วงหน้า	1.57
2. การจัดระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนงานของวิทยาลัย	1.51
3. การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในวิทยาลัย	1.47
4. การกำหนดงานฟาร์มหลักของวิทยาลัย	1.66
5. การจัดสรรพื้นที่งานฟาร์มสำหรับทุกแผนก ได้สอดคล้องกับแผนแม่บทของวิทยาลัย	1.65
6. การปรับแผนงาน/โครงการตามความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์	1.51
คะแนนเฉลี่ยรวม	1.56

ตารางภาคผนวก 2 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการ
 บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ
 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

การบริหารงานด้านการจัดคนเข้าทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. การวางแผนกำลังคนล่วงหน้าไว้ในแผนแม่บท	1.37
2. การคัดเลือกและจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ	1.34
3. การให้โอกาสบุคลากรแสดงความประสงค์ที่จะรับผิดชอบงานที่ตนถนัด	1.53
4. การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในกิจกรรม/โครงการ	1.57
5. การสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในวิทยาลัย	1.45
6. การกำหนดนโยบายและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน	1.48
คะแนนเฉลี่ยรวม	1.45

ตารางภาคผนวก 3 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการ
 บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ
 ด้านการควบคุมงาน

การบริหารงานด้านการควบคุมงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. การกำหนดภาระงานของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร	1.67
2. การจัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย	1.56
3. การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและมอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวปฏิบัติ	1.47
4. การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยยึดตามมาตรฐานที่จัดทำไว้	1.46
5. การว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานใหม่เมื่อบุคลากรนั้นปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	1.50
6. การสั่งงานที่ชัดเจนชี้แนะวิธีปฏิบัติ	1.55
คะแนนเฉลี่ยรวม	1.54

ตารางภาคผนวก 4 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการ
บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ
ด้านการมอบหมายงาน

การบริหารงานด้านการมอบหมายงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ ทุกตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม	1.62
2. การจัดสรรภาระงานให้แก่บุคลากร	1.51
3. การมอบหมายงานใด ๆ โดยถือหลักความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นเป็นเครื่องตัดสิน	1.56
4. การกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร หลายระดับ	1.53
5. การไม่ก้าวท้าวในงานใดที่มอบหมายให้ และมอบอำนาจหน้าที่ไปแล้ว	1.61
6. การออกคำสั่งในรูปคณะกรรมการเฉพาะ อย่าง เฉพาะงาน พร้อมรายละเอียด การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1.61
คะแนนเฉลี่ยรวม	1.57

ตารางภาคผนวก 5 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการ
 บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ
 ด้านการประสานงาน

การบริหารงานด้านการประสานงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. การนำเทคนิคการประชุมมาใช้เพื่อให้บุคลากร เข้าใจในนโยบายและเป้าหมาย	1.57
2. การแจ้งนโยบาย แผน วิธื่อดำเนินงานและคำสั่ง ต่าง ๆ โดยใช้การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง	1.62
3. การระบุดีส่วนชอบของบทบาทและความรับผิดชอบให้แก่ บุคลากรที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ	1.54
4. การจัดให้มีคณะกรรมการร่วมในการดำเนินงานใด ๆ ที่เป็นกิจกรรม/โครงการ ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น	1.66
5. การอนุญาตให้บุคลากร ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	1.68
6. การจัดทำแผนภูมิการบริหารสถานศึกษาไว้เพื่อเป็น แนวทางในการประสานงาน	1.65
คะแนนเฉลี่ยรวม	1.62

ตารางภาคผนวก 6 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ ด้านการนิเทศงาน

การบริหารงานด้านการนิเทศงาน	คะแนนเฉลี่ย
1. การนำไปในที่ทำงานของบุคลากรเพื่อพบปะพูดคุยถึงสภาพของงานตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะต่าง ๆ	1.51
2. การนำนโยบายจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษามาชี้แจงและแปลงนโยบายเป็นแนวทางปฏิบัติ	1.71
3. การให้คำปรึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุบรรลุเป้าหมายแก่บุคลากรทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	1.58
4. การสนับสนุนให้มีการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำแผนการสอนที่มัลติภาพ	1.63
5. การหาโอกาสไปร่วมประชุมสัมมนา ฝึกอบรม และดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการของผู้บริหาร	1.53
6. การให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1.60
คะแนนเฉลี่ยรวม	1.59

ตารางภาคผนวก 7 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการ
บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ
ด้านการจัดงบประมาณ

การบริหารงานด้านการจัดงบประมาณ	คะแนนเฉลี่ย
1. การให้โอกาสแก่บุคลากรเสนอความต้องการ งบประมาณตามภารกิจของงาน	1.65
2. การนำงบประมาณของวิทยาลัยที่นำเสนอขออนุมัติ โดยได้ผ่านความเห็นชอบของทั้งผู้บริหารและคณาจารย์	1.60
3. การจัดสรรงบประมาณให้แก่งาน/โครงการต่าง ๆ ในวิทยาลัยอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับภาระงาน	1.59
4. การควบคุมดูแลให้มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีที่กำหนดไว้	1.58
5. การวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้แทนคณาจารย์	1.51
6. การกำกับ ควบคุม บุคลากรที่ทำหน้าที่การเงิน บัญชี และพัสดุ ให้จัดทำเอกสารอย่างถูกต้องตาม ระเบียบ	1.57
คะแนนเฉลี่ยรวม	1.58

ตารางภาคผนวก 8 คะแนนเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจที่มีต่อการ
บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ
ด้านการประเมินผล

การบริหารงานด้านการประเมินผล	คะแนนเฉลี่ย
1. การระบุเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลให้เป็น เป็นที่เข้าใจทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	1.43
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดย อาศัยเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นเครื่องชี้วัด	1.46
3. การนำผลการประเมินการงานของบุคลากรมา ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	1.48
4. การนำผลการประเมินงานของวิทยาลัยในภาพรวม มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาวิทยาลัย	1.52
5. การดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพ การจัดการศึกษาของวิทยาลัย	1.44
6. การประเมินผลเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อ ได้มองเห็นปัญหาอุปสรรคในงาน/โครงการต่าง ๆ	1.46
คะแนนเฉลี่ยรวม	1.47



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เลขที่

[J1 [J2 [J3

สำหรับงานวิจัยเพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาโท สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

เรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย
เกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ผู้วิจัย นางทนิษฐา โสภานนท์

- คำชี้แจง
1. แบบสอบถามนี้ใช้รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู ในวิทยาลัยเกษตรกรรม
กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
 2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะเก็บไว้เป็นความลับ โปรดให้ข้อมูลตามความ
เป็นจริง
 3. ข้อมูลที่ได้จากท่าน จะนำไปใช้ในการวิจัยทำวิทยานิพนธ์ เพื่อความสมบูรณ์
ของการศึกษา ระดับปริญญาโท สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร สถาบัน
เทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ เท่านั้น
 4. แบบสอบถามนี้ทั้งหมด 3 ตอน จำนวน 61 ข้อ โปรดให้ข้อมูลให้ครบทุกข้อ
ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูล

คำแนะนำ โปรดเติมข้อความในช่องว่างตามความเหมาะสม หรือใส่เครื่องหมาย / ลงใน
() ที่ตรงกับข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านมีอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือนให้ถือเป็น 1 ปี) [J4 [J5

2. สถานภาพการสมรส

() โสด

- () สมรสแล้ว
 () หย่าร้าง หรือหม้าย
 () อื่น ๆ (ระบุ)..... []6
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
- () ปวช.
 () ปวส.
 () ปวท.
 ()ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท
 () ปริญญาเอก
4. ท่านรับราชการในวิทยาลัยเกษตรกรรม มาแล้ว.....ปี []8 []9
5. ในปี 2537 ท่านมีรายได้จากทุกแหล่ง คิดเป็นเงิน.....บาท []10 []11
 []12 []13 []14 []15 []16

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม

(หมายเหตุ) ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรกรรม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาท่านในปัจจุบัน

- คำแนะนำ 1. แบบสอบถามนี้ ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด แต่ต้องการคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
2. โปรดตอบโดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางด้านขวามือ ตามความรู้สึกของท่านเมื่ออ่านข้อความนั้น ๆ แล้ว ซึ่งเป็นความพึงพอใจของท่านที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารฯ ทั้ง 8 ด้าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้
- พอใจ หมายถึง ท่านมีความรู้สึกพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารฯ
 ไม่พอใจ หมายถึง ท่านมีความรู้สึกไม่พอใจในการบริหารงานของผู้บริหารฯ

การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม	ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล	
	พอใจ	ไม่พอใจ
1. <u>ด้านการวางแผน</u>		
1.1 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้เตรียมข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในภาคเรียนใหม่เป็นการล่วงหน้าได้อย่างไร		[] 117
1.2 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนงานวิทยาลัยได้อย่างไร		[] 118
1.3 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร กำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในวิทยาลัยได้อย่างไร		[] 119
1.4 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร กำหนดงานฟาร์มหลักของวิทยาลัยได้อย่างไร		[] 120
1.5 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้จัดสรรพื้นที่งานฟาร์มสำหรับทุกแผนก ได้สอดคล้องกับแผนแม่บทของวิทยาลัยได้อย่างไร		[] 121
1.6 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ปรับแผนงาน/โครงการตามความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างไร		[] 122
2. <u>ด้านการจัดคนเข้าทำงาน</u>		
2.1 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้วางแผนล่วงหน้าด้านกำลังคนไว้ไหมแผนแม่บทของวิทยาลัยได้อย่างไร		[] 123
2.2 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้คัดเลือกและจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของวิทยาลัยได้อย่างไร		[] 124

การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม	ความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล	
	พอใจ	ไม่พอใจ
2.3 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ให้โอกาสบุคลากรแสดง ความประสงค์ที่จะรับผิดชอบงานที่ตนถนัดนั้น อย่างไร		[] 25
2.4 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะ กรรมการดำเนินงานในกิจกรรม/ โครงการของ วิทยาลัยนั้นอย่างไร		[] 26
2.5 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร สับเปลี่ยนหน้าที่ของ บุคลากรในวิทยาลัยนั้นอย่างไร		[] 27
2.6 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้กำหนดนโยบายและ วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นอย่างไร		[] 28
3. <u>ด้านการควบคุมงาน</u>		
3.1 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร กำหนดภาระงานของ บุคลากรทุกคนในวิทยาลัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษร นั้นอย่างไร		[] 29
3.2 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้จัดประชุมบุคลากร เพื่อชี้แจงถึงภาระงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย นั้นอย่างไร		[] 30
3.3 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้กำหนดมาตรฐานของ ผลการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และ มอบให้ทุกคนนำไปเป็นแนวทางปฏิบัตินั้นอย่างไร		[] 31
3.4 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ติดตามผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยยึดตาม มาตรฐานที่จัดทำไว้อย่างไร		[] 32

การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม	ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล	
	พอใจ	ไม่พอใจ
3.5 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ว่ากล่าวตักเตือนบุคลากร ให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานใหม่เมื่อบุคลากรนั้นปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร		[J33
3.6 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้สั่งงานที่ชัดเจน ชัดเจน วัตถุประสงค์ไปในตัวหรือไม่อย่างไร		[J34
4. <u>ด้านการมอบหมายงาน</u>		
4.1 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกตำแหน่ง ได้อย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่อย่างไร		[J35
4.2 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้จัดสรรภาระงานให้แก่บุคลากรหรือไม่อย่างไร		[J36
4.3 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้รับมอบหมายงานใด ๆ โดยถือหลักความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นเป็นเครื่องตัดสิน หรือไม่อย่างไร		[J37
4.4 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรหลายระดับ หรือไม่อย่างไร		[J38
4.5 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ไม่มาก้าวร่ำในงานใดที่มีการความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไปแล้วหรือไม่อย่างไร		[J39

การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม	ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล	
	พอใจ	ไม่พอใจ
4.6 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ออกคำสั่งในรูปคณะกรรมการเฉพาะอย่าง เฉพาะงาน พร้อมรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ชัดเจนนั้นอย่างไร		[J40
5. <u>ด้านการประสานงาน</u>		
5.1 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้นำเทคนิคการประชุมมาใช้ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของงานนั้นอย่างไร		[J41
5.2 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้แจ้งนโยบาย แผนวิธีดำเนินงาน และคำสั่งต่าง ๆ โดยใช้การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง นั้นอย่างไร		[J42
5.3 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ระบุดีส่วนของบทบาทและความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ นั้นอย่างไร		[J43
5.4 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร จัดให้มีคณะกรรมการร่วมในการดำเนินงานใด ๆ ที่เป็นกิจกรรม/โครงการร่วมกับหน่วยงานอื่น นั้นอย่างไร		[J44
5.5 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้อนุญาตให้บุคลากรไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้ง ในและนอกวิทยาลัยนั้นอย่างไร		[J45
5.6 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้จัดทำแผนภูมิการบริหารสถานศึกษาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการประสานงานของบุคลากร นั้นอย่างไร		[J46

การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม	ความรู้ลึกของผู้ให้ข้อมูล	
	พอใจ	ไม่พอใจ
6. ด้านการนิเทศงาน		
6.1 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ไปในที่ทำงานของบุคลากร เพื่อพบปะพูดคุยถึงสภาพของงาน ตลอดจนจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะต่าง ๆ นั้นอย่างไร		[147
6.2 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้นำนโยบายจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา มาชี้แจงและแปลงนโยบายเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยนั้นอย่างไร		[148
6.3 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ให้คำปรึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายแก่บุคลากรทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่มนั้นอย่างไร		[149
6.4 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้สนับสนุนให้มีการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนการสอนที่มีคุณภาพนั้นอย่างไร		[150
6.5 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร หาโอกาสไปร่วมประชุมสัมมนา ฝึกอบรม และดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ นั้นอย่างไร		[151
6.6 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระเบียบราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นอย่างไร		[152

การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม	ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล	
	พอใจ	ไม่พอใจ
7. <u>ด้านการจัดงบประมาณ</u>		
7.1 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ให้โอกาสแก่บุคลากร เสนอความต้องการงบประมาณตามภารกิจของ งานนั้นอย่างไร		[153
7.2 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้นำงบประมาณของ วิทยาลัยที่นำเสนอขออนุมัติ โดยได้ผ่านความ เห็นชอบของทั้งผู้บริหาร และคณาจารย์ นั้น อย่างไร		[154
7.3 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้จัดสรรงบประมาณให้ แก่งาน/โครงการ ต่าง ๆ ในวิทยาลัยอย่าง สอดคล้อง เหมาะสมกับภาระงาน นั้นอย่างไร		[155
7.4 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ควบคุมดูแลให้มี การใช้จ่ายเงินงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร		[156
7.5 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ให้มีการวางแผนการ ใช้จ่ายเงินงบประมาณ ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร กับผู้แทนคณาจารย์ นั้นอย่างไร		[157
7.6 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร มีการกำกับ ควบคุม บุคลากร ที่ทำหน้าที่การเงิน บัญชี และพัสดุ ให้จัดทำเอกสารอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ หรือไม่อย่างไร		[158

การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม	ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล	
	พอใจ	ไม่พอใจ
8. ด้านการประเมินผล		
8.1 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ระบุเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผล ให้เป็นที่เข้าใจทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เช่น ตัวชี้วัด เวลา เงื่อนไข นั้นอย่างไร		[J59
8.2 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องชี้วัด นั้นอย่างไร		[J60
8.3 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบนั้นอย่างไร		[J61
8.4 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร นำผลการประเมินงานของวิทยาลัย ในภาพรวม มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาวิทยาลัย นั้นอย่างไร		[J62
8.5 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร ได้ดูแลการปฏิบัติงานด้านการวัดผลการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย นั้นอย่างไร		[J63
8.6 ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหาร มีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อได้มองเห็นปัญหาอุปสรรคในงาน/โครงการต่าง ๆ นั้นอย่างไร		[J64

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงการบริหารของผู้บริหารทั้ง 8 ด้าน

- 3.1 ด้านการวางแผน.....
.....
.....
- 3.2 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน.....
.....
.....
- 3.3 ด้านการควบคุมงาน.....
.....
.....
- 3.4 ด้านการมอบหมายงาน.....
.....
.....
- 3.5 ด้านการประสานงาน.....
.....
.....
- 3.6 ด้านการนิเทศงาน.....
.....
.....
- 3.7 ด้านการจัดงบประมาณ.....
.....
.....
- 3.8 ด้านการประเมินผล.....
.....
.....



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล : นางชนิษฐา โสภานนท์
- วัน เดือน ปี เกิด : 2 ตุลาคม 2499
- จังหวัดที่เกิด : เชียงใหม่
- วุฒิการศึกษา : - มัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ 2516
- เกษตรศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2521
- เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ทษ.ม.)
สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
2538
- ประวัติการทำงาน : - อาจารย์ 1 วิทยาลัยเกษตรกรรมลำพูน จังหวัดลำพูน
2522 - 2531
- อาจารย์ 2 วิทยาลัยเกษตรกรรมลำพูน จังหวัดลำพูน
2532 ถึงปัจจุบัน