

บทที่ 5

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย
วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการศึกษาวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ
ตามทัศนะผู้บริหารและครูได้กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย
การอาชีพ ในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล ตาม
ทัศนะของผู้บริหารและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยการอาชีพ ตามเพศ ระดับการศึกษา
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการ
บริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ใน
ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ
ตามกระบวนการบริหารงานแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน
มีทัศนะต่อการบริหารงานแตกต่างกัน

3. ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามกระบวนการบริหารงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร จำนวน 67 คน และครู จำนวน 229 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 296 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของยามานะ โคสุวิธีการแบ่งตามสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ 3 ขั้นตอน ในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล จำนวน 37 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมินผล

ส่วนคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในวิทยาลัยการอาชีพทุกภาค คือ ภาคเหนือวิทยาลัยการอาชีพเชียงราย ภาคกลางวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด และภาคใต้วิทยาลัยการอาชีพศรีนครินทร์ จำนวน 36 คน หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้จำนวน 36 ข้อ ที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ ที่ระดับ .05 และหาค่าความเชื่อมั่นได้ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพที่เป็นวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบและเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์

สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยใช้วิธีประสานงานทางโทรศัพท์กับผู้อำนวยการ
วิทยาลัยการอาชีพนั้น ๆ จนได้คืนทุกฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลทางสถิติด้วยการ
หาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 หาค่าเฉลี่ย ค่าความ
เบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายชื่อและรายชื่อน
และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ตามตัวแปรอิสระ โดยสรุป
เป็นข้อ ๆ แล้วจัดอันดับความสำคัญตามค่าความถี่ จำแนกตามทัศนคติของผู้บริหาร
และครู

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร
ในวิทยาลัยการอาชีพตามที่สนทนากับผู้บริหารและครู ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยการอาชีพตามที่สนทนากับผู้บริหารและครูในแต่ละด้านได้ผลดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน สรุปได้ดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารและครูเห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย
การอาชีพในด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$,
S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิทินปฏิบัติงาน
กำหนดระยะเวลาให้บุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมชัดเจน
($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.11) ข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยคือ มีการศึกษาปัญหา
ความต้องการของสังคม ตลาดแรงงาน วิทยาลัย ชุมชน มาใช้ในการวางแผน
($\bar{X} = 2.18$, S.D. = 1.70) ส่วนข้ออื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.2 ผู้บริหารเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ
ในด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.74)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สกเว้น 3 ข้อ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากต่ำสุดคือ มีคณะกรรมการ
 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.03$,
 S.D. = 1.24) มีการศึกษาปัญหาความต้องการของสังคม ตลาดแรงงาน วิทยาลัย
 ชุมชน มาใช้ในการวางแผน ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.96) และมีการกำหนดแผน
 งานเพื่อแก้ปัญหาเรื่องอนาคตที่จะเกิดขึ้นในวิทยาลัยไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.33$,
 S.D. = 1.11)

1.1.3 ครูเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพในด้าน
 การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.89) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียงข้อเดียวที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มีคณะกรรมการ
 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ เพื่อใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.55$,
 S.D. = 1.14) นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารและครูเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย
 การอาชีพในด้านการค้าเงินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$,
 S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ
 ปานกลางเช่นกัน ข้อที่ปฏิบัติในระดับต่ำสุดคือ มีการแจ้งผลการดำเนินงานปัญหา
 อุปสรรคให้กับทุกฝ่ายครบทุกระยะ ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 1.13)

1.2.2 ผู้บริหารเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ
 ในด้านการค้าเงินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. =
 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ปฏิบัติในระดับมาก (สูงที่สุด) คือ มีการ
 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ผู้ค้าเงินงานอย่างเหมาะสมชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$,
 S.D. = 0.97) ส่วนข้อที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง (ต่ำที่สุด) คือ มีการกำกับนิเทศ
 งานในระหว่างดำเนินการทุกแผนงานโครงการ ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 1.06)

1.2.3 ครูเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ
 ในด้านการค้าเงินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D.
 = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียง 2 ข้อ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คือ มีการแจ้งผลการดำเนินงานปัญหาอุปสรรคให้กับทุกฝ่ายทราบทุกระยะ ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = 1.07) และมีการกำกับนิเทศงานในระหว่างดำเนินงานและมีการกำกับนิเทศงานในระหว่างดำเนินการทุกแผนงานโครงการ ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 1.03) นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการประเมินผล สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ผู้บริหารและครูเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพในด้าน การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียงข้อเดียวที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มีการนำผลการประเมินมาเป็นเครื่องตัดสินใจ ยกเลิก เปลี่ยนแปลง การดำเนินงาน ($\bar{X} = 2.59$, S.D. = 1.21) นอกนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ผู้บริหารเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพในด้าน การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูงที่สุดคือวิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ของการประเมิน วิทยาลัยเงิน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.27) ข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ วิทยาลัย จัดให้มีการประเมินแผนงานโครงการก่อนลงมือดำเนินงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.06)

1.3.3 ครูเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพในด้าน การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (สูงที่สุด) คือ วิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ของการประเมินวิทยาลัยเงินและมีปฏิทินปฏิบัติงานการประเมินแผนงานโครงการก่อนลงมือดำเนินงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 1.15) ข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ต่ำที่สุด) คือ มีการนำผลการประเมินมาเป็นเครื่องตัดสินใจ ยกเลิก เปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 1.09)

2. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพในภาพรวม 3 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.92) ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.80) และตามทัศนะของครูพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสามารถจัดเรียงอันดับจากระดับปฏิบัติสูงที่สุดไปยังต่ำสุดได้ตรงกัน คือ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1-3 สรุปได้ดังนี้

3.1 ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพโดยรวมทุกด้านและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารมีทัศนะต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดยรวมทุกด้านและรายด้าน สูงกว่าทัศนะของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ 1-5 ปี มีทัศนะต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดยรวมทุกด้านและด้านการวางแผน สูงกว่าทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการประเมินผลผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ 1-5 ปี มีทัศนะสูงกว่าทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการดำเนินงาน ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดยรวมทุกด้านและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพโดยรวมทุกด้านและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการประเมินผลครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ 1-5 ปี มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพอยู่ในระดับที่สูงกว่าทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ แยกเป็นทัศนคติของผู้บริหารและของครูดังนี้

4.1 ผู้บริหารมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

4.1.1 ด้านการวางแผน ปัญหาที่มีแนวโน้มสำคัญมาก คือ ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 38.83 ผู้เสนอแนะควรแก้ไขโดยจัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในเรื่องของการวางแผน

4.1.1 ด้านการวางแผน ปัญหาที่มีแนวโน้มสำคัญมาก คือ บุคลากรยังไม่เข้าใจถึงวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 35.92 โดยกำหนดมอบหมายบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ชี้แจง ทำความเข้าใจถึงวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้อง

4.1.2 ด้านการประเมินผล ปัญหาที่มีแนวโน้มสำคัญมาก คือ ผู้บริหารไม่ได้จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานที่ดี คิดเป็นร้อยละ 33.98 ควรแก้ไขโดยจัดตั้งกรรมการขึ้นมาเพื่อประเมินผลอย่างจริงจัง

4.2 ครูมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

4.1.1 ด้านการวางแผน ปัญหาที่มีแนวโน้มสำคัญมาก คือ ผู้บริหารขาดการวางแผนล่วงหน้า มักทำอะไรตามใจตัวเอง และมีแผนที่กำหนดไว้

แต่ไม่ได้ปฏิบัติตามแผน คิดเป็นร้อยละ 66.99 ควรแก้ไขโดยแต่งตั้งคณะทำงานวางแผน กำหนดกิจกรรม ควบคุมนิเทศและประเมินผล และผู้บริหารควรชี้แจงทำความเข้าใจ เห็นความสำคัญให้ครูรับรู้รับผิดชอบ

4.2.2 ด้านการดำเนินงาน ปัญหาที่มีแนวโน้มสำคัญมาก คือ การประสานงานยังไม่ดีเท่าที่ควร คิดเป็นร้อยละ 71.84 ควรแก้ไขโดยผู้บริหารประสานงาน ทำความเข้าใจกับครูทุกคนให้เข้าใจตรงกัน

4.2.3 ด้านการประเมินผล ปัญหาที่มีแนวโน้มสำคัญมาก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่รัดกุมต่อเนื่องและขาดการประเมินผลหลังการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 61.17 ควรแก้ไขโดยมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างรัดกุม และต่อเนืองและประเมินผลทุกครั้งหลังการดำเนินงาน

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

1. ตามที่พบว่า ผู้บริหารและครูมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารศึกษาลือการอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของ สักดิ์ชัย ปัญหา (2528 : 50-51) ที่พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 มีทัศนคติต่อกระบวนการวางแผนปฏิบัติการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สิกิทธิพรนิรมศรีสมศักดิ์ (2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมประถมศึกษา จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าศึกษาลือการอาชีพเป็นวิชาดีที่สุดในสังกัดกรมอาชีวศึกษา บุคลากรเพียงแห่งละ 14-54 คน แต่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนหลายรูปแบบ รวมถึงงานบริการต่าง ๆ และศึกษาลือการอาชีพมีการบริหารงานโดยอาศัยโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 อย่างเต็มรูปแบบมาแล้วไม่เกิน 5 ปี

ด้วยข้อจำกัดทางด้านเวลาซึ่งอยู่ในระหว่างกำลังพัฒนาอาชีพศึกษา กำลังคนที่น้อย
ภาระอันมากมายหลายหลาย ที่ชาวออบซอร์วาทิสต์ทั้งหลาย ได้รับความรู้ความสามารถ
โดยรวมของบุคลากร ความสอดคล้องสัมพันธ์ก็ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการ
บริหารงานระหว่างผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละฝ่าย กับครู อย่างเป็น
ระบบต่อเนื่องไม่ตีเท่าที่ควร และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม
เศรษฐกิจ หรือสถานการณ์ในปัจจุบันจึงทำให้บริหารงานตามกระบวนการบริหาร
งานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีวศึกษาในระดับปานกลาง ลึกประการหนึ่ง คือ
การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ หากยังที่ผู้บริหารคนหนึ่ง ๆ จะมีสองสิ่งนี้อย่าง
สมดุลย์ จนใช้ได้ตรงกับสถานการณ์และบุคคล ซึ่งในเรื่องนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ
สมพงษ์ เกษมนshine (2523 : 6) สรุปได้ว่าการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับ
ผู้อื่นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ผสมผสานกัน

ส่วนที่พบว่า การบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยการอาชีวศึกษา ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล
อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าผู้บริหารและครูมองการวางแผนการดำเนินงาน
และการประเมินผลเป็นการบริหารที่ไม่เด่นชัด ไม่ได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้
จึงไม่มีความแตกต่างกันในการวางแผนการดำเนินงาน การประเมินผล อย่างไรก็ตาม
ก็ตามผู้บริหารและครูยังมองเห็นระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงาน
มากน้อยแตกต่างกันจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผนการดำเนินงานและการ
ประเมินผลเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า การวางแผนเป็นขั้นตอนแรกและมีความสำคัญเป็น
อันดับแรก ในกระบวนการบริหารงาน เมื่อการปฏิบัติงานด้านการวางแผนมีปัญหา
บางประการ อาทิเช่น ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนไม่มากพอ
ไม่พร้อมในการเตรียมการล่วงหน้า ให้ความสำคัญในการจัดทำแผน การปฏิบัติตาม
แผนน้อย เป็นต้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการดำเนินงานและด้านการ
ประเมินผลมากขึ้นตามลำดับ เนื่องจากการบริหารงานทั้ง 3 ขั้นตอนสัมพันธ์
ต่อเนื่องกัน ดังคำกล่าวของประดอม แสงสว่าง (2525 : 27) ที่ว่าการตัดสินใจก่อน
หลังการตัดสินใจ จึงทำให้กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารในด้านการวางแผน
ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล มีการปฏิบัติที่น้อยลงตามลำดับ

2. ตามที่พบว่า ผู้บริหารและครูมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีทัศนคติสูงกว่าครูทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสีกัดชัย ปัญหา (2528 : 50-51) เรื่องกระบวนการวางแผนปฏิบัติการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและผู้สอนมีทัศนคติต่อกระบวนการวางแผนปฏิบัติงานโรงเรียน ด้านการจัดทำแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านการประเมินผลงานตามแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติสูงกว่าผู้สอน และผลการวิจัยของสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนสังกัดการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก มีทัศนคติต่อการวางแผนงานทั้ง 5 ชั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่น น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ค้างกัน พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารต่างกัน อาจจะมาจกสาเหตุที่ผู้บริหารมุ่งทำงานในหน้าที่บริหาร จึงทำให้ขาดการประชาสัมพันธ์ ในงานโครงการที่ปฏิบัติ พบต่อมาว่าการแก้ปัญหาแบบเร่งด่วนของผู้บริหาร ทำให้ขาดการปรึกษาหารือ การประชุมชี้แจงให้ครูได้มีส่วนรับรู้กันโดยทั่วถึง การแก้ปัญหาเร่งด่วนในการช่วยเหลือ ซึ่งเหตุผลเงิน เหตุอุกภัย วิกฤติ ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของหน่วยเหนือ ต้องเข้าไปแก้ปัญหา การมอบหมายงานจึงต้องตัดสินใจทันที ผู้บริหารต้องอาศัยบุคคลที่ทำงานเฉพาะกิจที่ผู้บริหารไว้ใจสามารถไปทำงานได้ตามจุดประสงค์ เป้าหมายที่ทำให้เป็นสาเหตุหนึ่งทำให้ครู มีความเห็นที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงพบว่า ประสบการณ์ทางด้านเนื้อหาสาระของผู้บริหารกับครูต่างกัน ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารใกล้เคียงกันกว่าของครูและผู้บริหารอาจจะให้คะแนนตนเองมากกว่าครู เนื่องจากผู้บริหารย่อมรู้ว่าตนเองบริหารงานตามกระบวนการบริหารเป็นอย่างไร มากกว่าครูซึ่งไม่ใช่ว่าหน้าที่บริหารงานโดยตรง หรือผู้บริหารมีโลกทัศน์ทางการบริหารกว้างกว่าครูจึงทำให้ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีทัศนคติสูงกว่าครูทุกด้าน

3. ตามที่พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตาม กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดยรวมทุกด้านและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า เพศไม่ใช่ตัวชี้วัดถึงความรู้ความ- สามารถในการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงาน และการที่ผู้บริหารมีทั้งเพศชาย เพศหญิง ปฏิบัติงานร่วมกันย่อมเป็นตัวแทนของแต่ละเพศ อย่างไรก็ตามไม่ว่าผู้บริหาร หรือครูเพศหญิงหรือเพศชายปฏิบัติกิจกรรมในวิทยาลัยการอาชีพได้ถูกกิจกรรมจึงมี ทัศนคติต่อการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

4. ตามที่พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหาร งานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดยรวมทุกด้านและ รายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพ มีการ ศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าเป็นส่วนใหญ่

5. ตามที่พบว่า ผู้บริหาร ครู ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีทัศนคติ ต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดย รวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารทุกคนผ่านการอบรมหลักสูตร เตรียมผู้บริหารจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการเหมือนกัน การเข้า สู่ตำแหน่งผู้บริหารภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะเดียวกัน และไม่ว่า เป็นผู้บริหารหรือครู ต่างก็เข้ามาเป็นครูวิทยาลัยการอาชีพ ได้รับการปฐมนิเทศ การอบรมก่อนปฏิบัติการสอน การฝึกทดลองสอนก่อนการสอนจริง มาจากรูปแบบ เดียวกัน ผู้บริหารและครูปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ระเบียบ สภาคุณธรรมวัฒนธรรมการ ทำงานอันเดียวกัน รวมถึงมีผู้บริหารคนเดียวกัน นอกจากนี้ประสบการณ์ในตำแหน่ง หน้าที่ของผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่จะใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 71, 80 ตามลำดับ จึงทำให้ผู้บริหาร ครู ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหาร งานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อค้นพบที่ว่า ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี มีทัศนคติ ต่อการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดย รวมทุกด้านและรายด้านสูงกว่าทัศนคติของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

อาจจะเป็นเพราะว่าระยะเวลา 1-5 ปี เป็นช่วงเวลาที่บุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ในการทำงานในหน้าที่มากกว่า

ผู้บริหารและครูที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปี ซึ่งอาจมองหารายได้เสริม เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเองและครอบครัว ส่วนที่พบว่าผู้บริหารและครูมี ประสิทธิภาพในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามกระบวนการ บริหารวิทยาลักษณ์การอาชีพ โดยภาพรวมในด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ว่า ลักษณะของงานด้านการวางแผน ด้านการประเมินผล เป็นงานที่ละเอียดมากเกี่ยวข้องกับ ปัจจัย กลไกหลายอย่าง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งหน้าที่ 1-5 ปี จะมีความกระตือรือร้น ความจริงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ข้อมูล เหตุผล และยอมรับความเป็เท็จจริงได้เร็วกว่า หรืออยู่ในสภาวะที่เรียกว่ามีความ มุ่งมั่นในการทำงาน ขณะที่ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า 5 ปี เริ่มมีสิ่งรบกวนอื่นเป็นอิทธิพลในการบริหารงาน รู้ข้อมูลใญ่หามากจนต้องใช้เวลา ในการตัดสินใจมากขึ้นและเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงาน ในด้านการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกันนี้ อาจจะ เป็นเพราะว่าไม่ว่าเวลาจะผ่านไปมากน้อยเพียงใด ธรรมชาติของคนยังคง ต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดไป และการดำเนินงานในสภาพ แวดล้อมเดียวกันน่าจะไม่ว่ากัน สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพ ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงาน ตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลักษณ์ การอาชีพในด้านการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 น่าจะมีสาเหตุกำมองเดียวกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิด ของเมธีย์ บิลันธนาหนัก (ม.ป.ป. : 29-32) ที่ว่าจำนวนปีที่มีความมีประสิทธิภาพใน วิชาชีพของบุคคล จะไม่เป็นเครื่องรับรองได้ เสมอไปว่าบุคคลที่มีความสามารถมานานปี

จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพนั้น แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของงาน เลขที่สี่ (2535 : 12) ที่ว่าบุคคลที่มีประสบการณ์มากกว่ามักมีโอกาสแสวงหาความรู้ได้มากกว่า

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่าระดับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางนั้น สันนิษฐานว่ายังจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานแต่ละด้านให้มีระดับการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังนี้

1.1.1 ด้านการวางแผน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหารหัวหน้าคณะ หัวหน้างาน และบุคลากรทั้งหมดในฝ่ายวางแผนการศึกษาในระดับภาคเหนือ หรือสถานศึกษา โดยมีวิทยากร 2 ประเภท คือ นักวิชาการและผู้ประยุกต์ใช้ เป็นผู้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการวางแผนว่ากำหนดงานโครงการแล้วเกิดผลดีอย่างไร ผู้ทำจะได้อะไร ให้ความรู้สร้างความสำเร็จเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดทำแผน และใช้ข้อมูลจริงจัดทำแผนเป็นทีมได้ จากนั้นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน กำหนดกิจกรรม กำกับนิเทศงาน ควบคุมการปฏิบัติตามแผน เพื่อปรับแผนที่ได้จากการฝึกอบรมให้เห็นระดับที่ใช้งานได้หากไม่มีข้อมูลใดต้องเริ่มสำรวจหาเบื้องต้น โดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณ ความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความรู้สึกความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมของครู และอำนวยความสะดวกให้เกิดการประสานงาน ความเข้าใจอย่างทั่วถึงทุกหน่วยงานและทุกคน ตัวอำนวยการประชุมปรึกษาหารือเป็นระยะ ๆ ต้องจัดหาบุคลากรเสริมเมื่อปริมาณงานมีมากไปหรือปรับจำนวนคาบสอนให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรกระตุ้นให้หากทำงานให้สำเร็จตรงเวลาที่กำหนดไว้ ด้วยกาาสอดส่อง

ดูแลความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
เวลาปฏิบัติโดยเร็ว ตลอดจนเร่งรัดการดำเนินงาน การงบประมาณ จัดตั้งคณะ
กรรมการเพื่อเฝ้าติดตาม ให้ผู้ปฏิบัติทำรายงานแจ้งผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้า
ให้ทราบโดยทั่วกัน ยึดหยุ่นให้ความถูกต้อง

1.1.3 ด้านการประเมินผล ควรจัดตั้งคณะกรรมการทำการติดตามผล
ประเมินผลก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน และหลังดำเนินงานตามความ
เหมาะสมอย่างจริงจัง โดยระบุเกณฑ์ประเมินให้แน่นอนชัดเจน หมายถึงความรู้จัก
ความต้องการของผู้ทำการประเมินผล ให้การสนับสนุนทางด้านความรู้ กำลังคน
ข้อมูล และช่วยผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการประเมินผล
ประการสำคัญที่สุด คือ ควรนำผลการประเมินมาพิจารณา เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ
งานหรือยกเลิก ให้เห็นอย่างชัดเจนด้วยการประชาสัมพันธ์ หรือแจ้งให้ทราบในที่
ประชุมทุกครั้ง

1.2 จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครู มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการ
การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพแตกต่างกัน และประสบการณ์ที่ต่างกัน
ส่งผลให้มีทัศนคติแตกต่างกันด้วย เพื่อลดความแตกต่างดังกล่าว สถานศึกษาควรจัด
ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารหลายรูปแบบอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยเหนือจัด
ให้มีกิจกรรมหรือหาสิ่งจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานแก่
บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี

1.3 จากข้อค้นพบโดยรวมตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย
การอาชีพตามทัศนะผู้บริหารและครูตามที่กรมอาชีวศึกษาจะจัดพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัย
การอาชีพ โดยให้ได้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการทำเป็นโครงการระยะสั้นและ
ระยะยาว นอกเหนือจากการประชุมรับทราบนโยบายประจำปี ในทางวิชาการเป็น
ลักษณะการฝึกอบรมปฏิบัติการให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากร
ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาได้ทุกหลักสูตรใน
วิทยาลัยการอาชีพสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อประโยชน์ในการบริหาร
สถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้นในทุกด้าน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารในวิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยชุมชน วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยลาวิศึกษา ในแต่ละภาคตามทัศนะของผู้บริหารและครู เพื่อจะได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่ละเอียดขึ้น รวมทั้งทัศนะที่กว้างไกลยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัยการอาชีพ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน จนบรรลุเป้าหมายของการบริหารงาน

2.3 ควรศึกษาความต้องการของครูและนักเรียนเป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพ เพื่อจะได้เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับการบริหารงานวิทยาลัยการอาชีพในอนาคต

2.4 ควรศึกษาความต้องการของผู้บริหาร ในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกันกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี รวมทั้งวิชาการใหม่ ๆ ให้ผู้บริหารได้บริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา