



## รายงานการศึกษาวิเคราะห์

ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหาร

จัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

และธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗

โดย

นายปกรณ์ ฉายถวิล

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์

พฤศจิกายน ๒๕๕๗

**ชื่อเรื่อง** ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อ  
คุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
และธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗

**ผู้ศึกษา** นายปรกรณ์ ฉายถวิล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ฝ่ายบริหาร  
ทรัพยากร

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตาม  
หลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น  
แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ  
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่าง  
กาฬสินธุ์ ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ  
ภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ  
มาก ๒ ด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และ  
กลยุทธ์ ( $\mu = 3.51$ ) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ( $\mu = 3.52$ ) และอยู่ในระดับปาน  
กลาง ๕ ด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน ( $\mu =$   
3.48) ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ( $\mu = 3.46$ ) ด้านการจัดการ  
กระบวนการ ( $\mu = 3.44$ ) ด้านการนำองค์กร ( $\mu = 3.43$ ) ด้านการให้ความสำคัญกับ  
ผู้รับบริการและผู้มีส่วนร่วมกับเสีย ( $\mu = 3.32$ )

## สารบัญ

หน้า

บทนำ .....	๑
ความมุ่งหมายของการศึกษา .....	๓
ความสำคัญของการศึกษา .....	๓
ขอบเขตการศึกษา .....	๓
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	๓
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	๕
ความเป็นมาและการบริหารงานของวิทยาลัยสารพัดช่าง .....	๕
ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร .....	๑๓
ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จของสถานศึกษา .....	๑๖
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	๒๐
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	๒๒
วิธีการศึกษา .....	๒๖
ประชากร .....	๒๖
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	๒๖
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	๒๗
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	๒๗
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	๒๘
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	๒๙
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	๒๙
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	๒๙
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	๓๐
สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	๓๙
ความมุ่งหมายของการศึกษา .....	๓๙
วิธีการศึกษา .....	๓๙
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	๔๐

สรุปผลการศึกษา .....	๔๐
อภิปรายผล .....	๔๑
ข้อเสนอแนะ .....	๔๒
บรรณานุกรม .....	๔๓
ภาคผนวก .....	๔๗

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
๑ แสดงจำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง /สถานภาพ .....	๓๐
๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ โดยรวม .....	๓๑
๓ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ด้านการนำองค์กร	๓๒
๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ด้านการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ .....	๓๓
๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ด้านการให้ความสำคัญ กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย .....	๓๔
๖ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ .....	๓๕

- ๗ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการ  
ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ด้านการมุ่งเน้น  
ทรัพยากรบุคคล ..... ๓๖
- ๘ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการ  
ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ด้านการจัดการ  
กระบวนการ ..... ๓๗
- ๙ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการ  
ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ด้านผลลัพธ์  
การดำเนินงาน ..... ๓๘

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- ๑ แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ ..... ๑๒

## บทนำ

วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ เป็นสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งในระบบ นอกระบบและทวิภาคี ในระบบประกอบด้วยการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และการบริการจัดการศึกษาวิชาชีพแก่มัธยมศึกษาให้แก่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส ส่วนการศึกษานอกระบบประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพอันเป็นการสร้างโอกาสให้กับประชาชนทั่วไป

การบริการด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ดำเนินด้วยดีมาตลอดก็เพราะอาศัยการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่งการบริหารจัดการภายในได้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยแบ่งสายงานบริหารออกเป็น ๔ สายงาน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ๒๕๕๒ : ๑-๒๙)

๑. ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีหน้าที่รับผิดชอบ ๘ งาน คือ
  - ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
  - ๑.๒ งานบุคลากร
  - ๑.๓ งานการเงิน
  - ๑.๔ งานการบัญชี
  - ๑.๕ งานพัสดุ
  - ๑.๖ งานอาคารสถานที่
  - ๑.๗ งานทะเบียน
  - ๑.๘ งานประชาสัมพันธ์
๒. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ๖ งาน คือ
  - ๒.๑ งานวางแผนและงบประมาณ
  - ๒.๒ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ
  - ๒.๓ งานความร่วมมือ
  - ๒.๔ งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์



- ๒.๕ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- ๒.๖ งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ
- ๓. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ๖ งาน คือ
  - ๓.๑ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
  - ๓.๒ งานครูที่ปรึกษา
  - ๓.๓ งานปกครอง
  - ๓.๔ งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
  - ๓.๕ งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
  - ๓.๖ งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน
- ๔. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ๖ งาน คือ
  - ๔.๑ งานแผนกวิชา
  - ๔.๒ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
  - ๔.๓ งานวัดผลและประเมินผล
  - ๔.๔ งานวิทยบริการและห้องสมุด
  - ๔.๕ งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
  - ๔.๖ งานสื่อการเรียนการสอน

โดยสรุป ภารกิจของวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ มี ๒ ประการหลักคือ การจัดการศึกษาและการบริการชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ตามโอกาสอันควร การปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์จะบรรลุผลและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้เกี่ยวข้องเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน และประการสำคัญคือ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นผู้นำของสถานศึกษาแห่งนี้ ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรของสถานศึกษาแห่งนี้ จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนา ระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

## ความมุ่งหมายของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗

## ความสำคัญของการศึกษา

ผลของการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์

## ขอบเขตการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ จำนวน ๗๘ คน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ครู เจ้าหน้าที่ คนงาน ภารโรง คนยาม ของวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ที่อยู่ปฏิบัติงานจริงในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๗
๒. ความพึงพอใจ หมายถึง ความเห็นด้วย ความคล้อยตาม ความชอบใจ
๓. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ทุกฝ่าย
๔. สถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ หมายถึง การพัฒนา การเป็นผู้นำ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาศึกษาระดับความความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาในเรื่องต่าง ๆ และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๑. ความเป็นมาและการบริหารงานของวิทยาลัยสารพัดช่าง
  - ๑.๑ ความเป็นมาของวิทยาลัยสารพัดช่าง
  - ๑.๒ การบริหารงานของวิทยาลัยสารพัดช่าง
๒. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
๓. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
๓. ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จของสถานศึกษา
๔. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - ๔.๑ งานวิจัยภายในประเทศ
  - ๔.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

## ความเป็นมาและการบริหารงานของวิทยาลัยสารพัดช่าง

๑. ความเป็นมาของวิทยาลัยสารพัดช่าง

วิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นสถานศึกษาที่ให้บริหารด้านการเรียนการสอนและบริการชุมชนในหลายรูปแบบ มีวิวัฒนาการความเป็นมาดังนี้ (กองการศึกษาอาชีพ ม.ป.ป. : ๔๔ – ๕๕)

วิทยาลัยสารพัดช่างเดิมมีฐานะเป็นโรงเรียน ด้วยความตระหนักในหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญของการอาชีวศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นการศึกษาที่ช่วยให้ประชากรในท้องถิ่นต่าง ๆ มีอาชีพทำมาหากิน ใช้แรงงานให้เป็นประโยชน์ช่วยประเทศในด้านพัฒนาเศรษฐกิจ แก้ปัญหาสังคมอันเกิดจากการไร้อาชีพและการว่างงานของประชากร ตลอดจนสร้างสรรค์ส่งเสริมประชากรที่ประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ ตามความเจริญก้าวหน้า

ทางวิชาการในปัจจุบัน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินงานทางด้านนี้ขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๐๒ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๐๒ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศตั้งโรงเรียนช่างวัดทองธรรมชาติ ขึ้นที่ถนนเชียงใหม่ อำเภอคลองสาน จังหวัดธนบุรี เป็นโรงเรียนสารพัดช่างที่ดำเนินการสอน การอาชีวศึกษาหลักสูตรระยะสั้น สังกัดกองส่งเสริมอาชีพ กรมอาชีวศึกษา เป็นแห่งแรก เปิดสอน การอาชีวศึกษามาตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๐๒ โดยกำหนดหลักสูตร ๖ เดือน และใน พ.ศ. ๒๕๐๓ และ พ.ศ. ๒๕๐๔ ได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่างสี่พระยา และโรงเรียน สารพัดช่างพระนครตามลำดับ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่เป็น หลักสูตรระยะเวลา ๕ เดือนและมีการสอนภาคฤดูร้อนระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน แต่ ภายหลังได้เปลี่ยนแปลงหลักสูตรมาใช้หลักสูตร ๒๒๕ ชั่วโมง (ระยะเวลาเรียนประมาณสามเดือน ครึ่ง)

ในปี พ.ศ. ๒๕๐๓ รัฐบาลได้วางโครงการขยายการผลิตช่างฝีมือระดับปาน กลางโดยรับนักเรียนที่มีพื้นฐานความรู้ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ขึ้นไป แต่ไม่มีโอกาสได้เข้าเรียนต่อ ในสถานศึกษาแห่งใด โดยมอบให้กองส่งเสริมอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการด้วยการจัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่างขึ้นในเขตจังหวัดพระนครและธนบุรี ส่วนใน ต่างจังหวัดได้จัดตั้งหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่เพื่อเดินทางไปฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนตาม ท้องถิ่นต่าง ๆ ดังนั้นในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๓ ได้จัดตั้งหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่หน่วย แรกขึ้นทางภาคใต้ที่จังหวัดชุมพร เพื่อปฏิบัติการในท้องที่ต่าง ๆ ๑๖ แห่ง ในเขต ๕ จังหวัด คือ จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี ปัตตานี นราธิวาส และยะลา

ในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๐๖ ได้เปิดหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ หน่วย ๒ ขึ้นทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในเขตจังหวัดขอนแก่น และอุดรธานี ปี พ.ศ. ๒๕๐๙ กอง ส่งเสริมการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การยูซอม แห่งสหรัฐอเมริกาในการจัดตั้งหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ ตามโครงการศึกษาชนบทเพื่อผลิตช่างฝีมือ ระดับปานกลาง โดยองค์การยูซอมแห่งสหรัฐอเมริกา จะเป็นผู้จัดหายานพาหนะ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา พร้อมทั้งให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ครูภายในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ยังได้ให้ที่ปรึกษาในด้านหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๑๕ หน่วย ภาคเหนือ ๕ หน่วย ภาคใต้ ๖ หน่วย ภาคกลาง ๑ หน่วย รวม ๒๗ หน่วย และในปี

พ.ศ. ๒๕๑๓, ๒๕๑๔ และ ๒๕๑๕ เปิดเพิ่มปีละ ๙ หน่วย รวม ๕๔ หน่วย เนื่องจากการปฏิบัติงานของหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ได้รับความสนใจจากประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างมาก และสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายการผลิตช่างฝีมือระดับปานกลางอย่างดียิ่ง รัฐบาลสหรัฐอเมริกา ประจักษ์ต่อผลสำเร็จดังกล่าว จึงได้ร่วมกับกองส่งเสริมอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ วางโครงการขยายจำนวนหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่จัดส่งครูพร้อมทั้งอุปกรณ์การศึกษาเดินทางไปให้การฝึกอบรมวิชาชีพสาขาต่าง ๆ แก่เด็กและผู้ใหญ่ที่ออกจากโรงเรียนแล้ว ให้สามารถทำงานประกอบอาชีพได้ วิชาที่เปิดสอนขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมในแต่ละพื้นที่ เช่น ช่างโลหะ ช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างโทรทัศน์และวิทยุ ช่างเชื่อม ช่างไม้ อาหาร ช่างตัดเสื้อ ช่างตัดผมและเสริมสวย เป็นต้น เมื่อวิชาที่เปิดอบรมเป็นที่เพียงพอแก่ความต้องการในท้องถิ่นนั้นแล้ว หน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ก็จะย้ายไปเปิดอบรมวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นแห่งอื่นอีกต่อไป

การศึกษาวิชาชีพนั้น ได้มีการขยายตัวอย่างมากมาย และรวดเร็วตามภาวะความต้องการของประชาชนและสังคม กระทรวงศึกษาธิการ ได้ตระหนักดีในเรื่องนี้จึงได้มีโครงการต่าง ๆ เพื่อที่จะขยายการศึกษาด้านวิชาชีพแต่ละสาขาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้พิจารณาเห็นว่าการศึกษาวิชาชีพจำนวนไม่น้อยไม่จำเป็นจะต้องใช้เวลาเรียนนานเป็นปี ๆ แต่อาจจะทำการเรียนการสอนกันได้ในระยะเวลาคสั้น ๆ และเสียค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย โดยที่ผู้เรียนไม่ต้องเรียนวิชาสามัญหรือวิชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการประกอบอาชีพนั้น ๆ และผู้เรียนไม่ต้องมีพื้นฐานความรู้สูงนัก เพียงอ่านออกเขียนได้ก็สามารถจะเรียนวิชาชีพและนำเอาความรู้เหล่านั้นออกไปประกอบอาชีพหรือปรับตัวเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในสาขาอาชีพนั้นได้เป็นอย่างดี

โดยเหตุดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมอาชีวศึกษา จึงได้จัดทำหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นให้สอดคล้องกับแนวนโยบายรัฐบาล โดยเน้นให้เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ในระดับกึ่งผู้ชำนาญ หรือผู้ชำนาญงานตามความประสงค์และความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ได้มุ่งให้บุคคลเหล่านั้นสามารถนำเอาวิชาชีพไปประกอบอาชีพหรือปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอย่างดี โดยใช้ระยะเวลาเรียนสั้นและเสียค่าใช้จ่ายต่ำ ในการศึกษาวิชาชีพตามหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรม

อาชีวศึกษาได้มอบนโยบายให้โรงเรียนสารพัดช่างเป็นผู้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายโดยมีการจัดตั้งโรงเรียนสารพัดช่าง หลังปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ตามลำดับ ดังนี้ พ.ศ. ๒๕๑๒ โรงเรียนสารพัดช่างอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๑๓ โรงเรียนสารพัดช่างเชียงใหม่ ในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๗ ให้โอนหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ ไปยังสังกัดกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษาทั้งหมด ส่วนโรงเรียนสารพัดช่างยังคงอยู่ในสังกัด กรมอาชีวศึกษา และต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้มีการปรับปรุงส่วนราชการในสังกัดกรมอาชีวศึกษาใหม่ (ไม่มีกองส่งเสริมอาชีพ) โดยให้โรงเรียนสารพัดช่างไปสังกัดกองโรงเรียน พ.ศ. ๒๕๑๕ โรงเรียนสารพัดช่างนครหลวง โรงเรียนสารพัดช่างสงขลา โรงเรียนสารพัดช่างอุบลราชธานี และโรงเรียนสารพัดช่างชลบุรี พ.ศ. ๒๕๒๐ โรงเรียนสารพัดช่างสมุทรปราการ พ.ศ. ๒๕๒๒ โรงเรียนสารพัดช่างกาญจนบุรี ในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษาอีก เป็นผลทำให้โรงเรียนสารพัดช่างไปสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๒๓ โรงเรียนสารพัดช่างนครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๒๔ โรงเรียนสารพัดช่างกาฬสินธุ์ โรงเรียนสารพัดช่างนครพนม โรงเรียนสารพัดช่างลำปาง โรงเรียนสารพัดช่างนราธิวาส พ.ศ. ๒๕๒๕ โรงเรียนสารพัดช่างพิจิตร พ.ศ. ๒๕๒๗ โรงเรียนสารพัดช่างตรัง โรงเรียนสารพัดช่างราชบุรี โรงเรียนสารพัดช่างบุรีรัมย์ และโรงเรียนสารพัดช่างเพชรบูรณ์ พ.ศ. ๒๕๒๘ โรงเรียนสารพัดช่างไกลกังวล ภายหลังปรับปรุงเป็นวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล พ.ศ. ๒๕๒๙ โรงเรียนสารพัดช่างชัยภูมิ และโรงเรียนสารพัดช่างบรรหาร - แจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี พ.ศ. ๒๕๓๐ โรงเรียนสารพัดช่างพัทลุง พ.ศ. ๒๕๓๑ โรงเรียนสารพัดช่างนครศรีธรรมราช วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๓ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งกองการศึกษาอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และควบคุมดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยศสันพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนสารพัดช่างศูนย์ฝึกวิชาชีพ และวิทยาลัยการอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๔ โรงเรียนสารพัดช่างลพบุรี พ.ศ. ๒๕๓๔ โรงเรียนสารพัดช่างชุมพร ในวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๓๔ กระทรวงศึกษาธิการประกาศปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่างทั้งหมดมีสถานภาพเป็นสถานศึกษาประเภทวิทยาลัย สังกัดส่วนกลาง ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๓๕ - ๒๕๓๙) คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติแผนการจัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่างจำนวน ๒๕ แห่ง ดังนี้ พ.ศ. ๒๕๓๕ วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี สุราษฎร์ธานี ยะลา ตาก และน่าน พ.ศ. ๒๕๓๖ วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต ปราจีนบุรี

พิษณุโลก และนครปฐม พ.ศ. ๒๕๓๗ วิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร กำแพงเพชร สุรินทร์  
สุโขทัย และพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง พ.ศ. ๒๕๓๘ วิทยาลัยสารพัดช่าง  
ฉะเชิงเทรา แพร่ และอุตรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๓๙ วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ ขอนแก่น สมุทรสงคราม  
มหาสารคาม เพชรบุรี ตราด สระแก้ว และอุทัยธานี

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๓ กรมอาชีวศึกษา ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรเพิ่มเติมจาก  
๒๒๕ ชั่วโมงให้แก่หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. ๒๕๓๓ เป็นหลักสูตรประเภทมีเวลาเรียน  
หลากหลายแตกต่างไปจากเดิมที่ทุกวิชาจะต้องใช้เวลาเรียน ๒๒๕ ชั่วโมง คือ มีตั้งแต่ ๖ ชั่วโมง  
จนถึง ๒๒๕ ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพและสภาวะปัจจุบันอย่างแท้จริง ทำให้ผู้เรียนเลือก  
เรียนได้สะดวก ใช้เวลาไม่มากนักเพราะได้เรียนเฉพาะเจาะจงกับเรื่องที่ต้องการเท่าที่จำเป็นจริง ๆ  
ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ กรมอาชีวศึกษาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. ๒๕๒๓ และ  
หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. ๒๕๓๓ ให้ทันสมัยตามลักษณะการทำงานจริงของอาชีพนั้น ๆ  
เป็นหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นดังกล่าวนำไปเทียบโอน  
หน่วยกิตในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ได้

## ๒. การบริหารงานของวิทยาลัยสารพัดช่าง

วิทยาลัยสารพัดช่างเป็นสถานศึกษาที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระดับ  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น  
และบริการชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งการบริหารจัดการภายในได้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยแบ่งสาย  
งานบริหารออกเป็น ๔ สายงาน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ๒๕๕๒ : ๑-  
๒๙)

### ๑. ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีหน้าที่รับผิดชอบ ๘ งาน คือ

#### ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

#### ๑.๒ งานบุคลากร

#### ๑.๓ งานการเงิน

#### ๑.๔ งานการบัญชี

#### ๑.๕ งานพัสดุ

#### ๑.๖ งานอาคารสถานที่

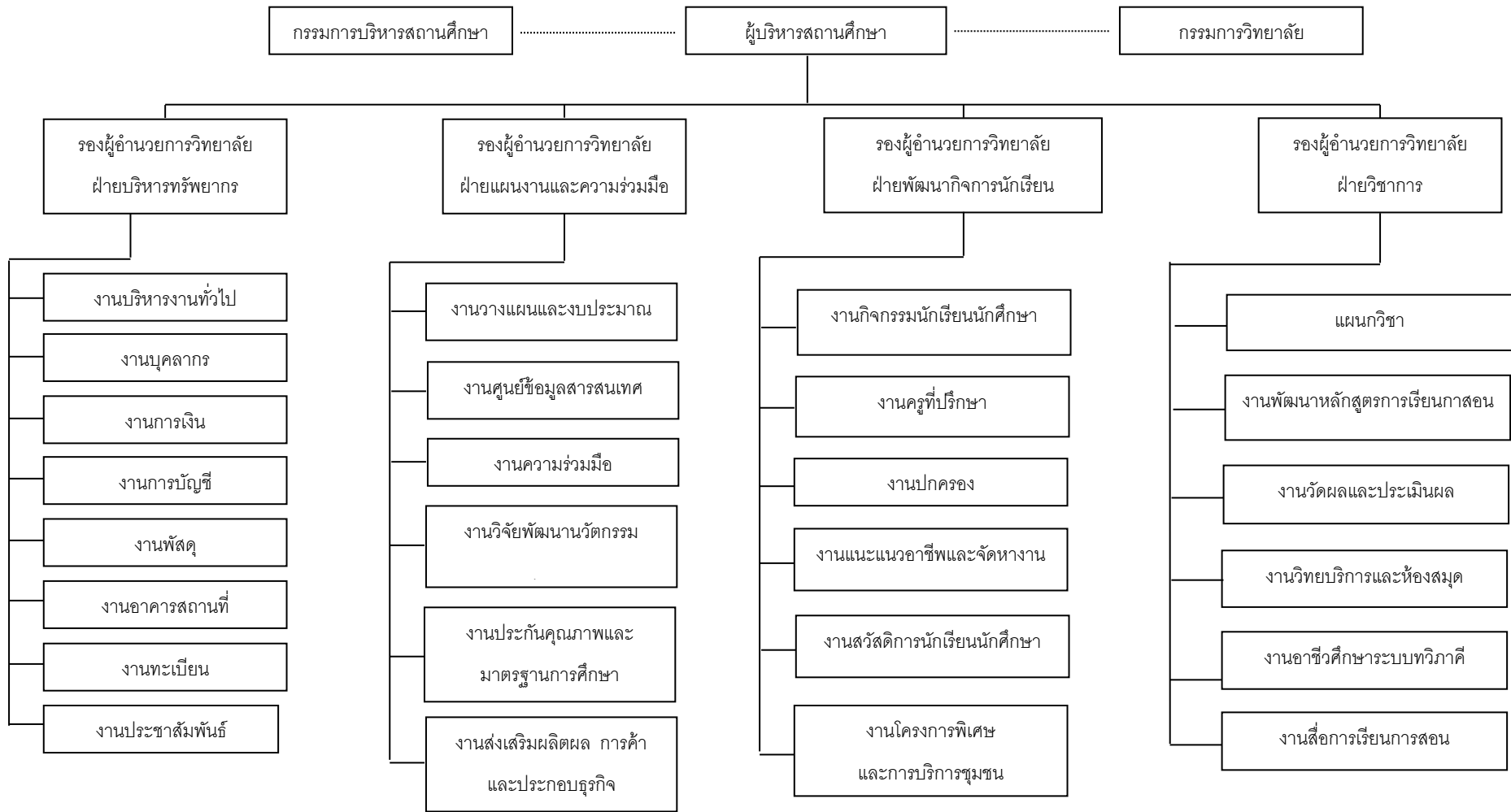


- ๑.๗ งานทะเบียน
- ๑.๘ งานประชาสัมพันธ์
- ๒. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ๖ งาน คือ
  - ๒.๑ งานวางแผนและงบประมาณ
  - ๒.๒ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ
  - ๒.๓ งานความร่วมมือ
  - ๒.๔ งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
  - ๒.๕ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
  - ๒.๖ งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ
- ๓. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ๖ งาน คือ
  - ๓.๑ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
  - ๓.๒ งานครูที่ปรึกษา
  - ๓.๓ งานปกครอง
  - ๓.๔ งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
  - ๓.๕ งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
  - ๓.๖ งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน
- ๔. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ๖ งาน คือ
  - ๔.๑ งานแผนกวิชา
  - ๔.๒ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
  - ๔.๓ งานวัดผลและประเมินผล
  - ๔.๔ งานวิทยบริการและห้องสมุด
  - ๔.๕ งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
  - ๔.๖ งานสื่อการเรียนการสอน

โดยสรุป วิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นสถานศึกษาที่ได้รับการยกฐานะจากโรงเรียนสารพัดช่างซึ่งพัฒนามาจากหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ มีหน้าที่ฝึกอบรมวิชาชีพให้กับประชาชนในชนบท ลักษณะการบริการเคลื่อนที่ไปหากลุ่มเป้าหมาย แต่ปัจจุบันวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นสถานศึกษา

ที่ตั้งอยู่กับที่ภายในตัวจังหวัด จัดการเรียนการสอนทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ขอบข่ายการบริหารงานของวิทยาลัยสารพัดช่างแบ่งตามสายงานการบริหารเป็น ๔ สายงาน โดยเฉพาะในส่วนของฝ่ายวิชาการจะมีความครอบคลุมการบริการและการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาทุกประเภทวิชา และยังมีฝ่ายต่าง ๆ คอยให้การสนับสนุนส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยสารพัดช่างดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ดังภาพประกอบ ๑





ภาพประกอบ ๑ แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

## ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ ต้องการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะของการทำงานร่วมกันของบุคคลในหน่วยงาน การดำเนินงานของหน่วยงานจะได้รับความสำเร็จหรือไม่ประการใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารเป็นหลัก นักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (๒๕๒๗ : ๑๕๗) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบระเบียบในการดำเนินการกระทำอย่างประสานสัมพันธ์กัน และใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ถวิล เกื้อกุลวงษ์ (๒๕๓๐ : ๑๗) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การแก้ปัญหาให้บรรลุผลตามเป้าหมายลักษณะของการแก้ปัญหาอาจดำเนินการในรูปของการตัดสินใจ และหรือการปฏิบัติงานที่ได้ทั้งสองประการ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (๒๕๓๑ : ๒) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การแสดงถึงกลไกภายในองค์กร และทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติเช่น การวางแผน การควบคุม การอำนวยความสะดวก การจัดกิจกรรม การติดตามผล เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการ

ชุมศักดิ์ พันธุ์ตันอิสระ (๒๕๓๒ : ๑๐) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การนำเอาทรัพยากรธรรมชาติและมนุษย์มาใช้เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุสำเร็จ

กิติมา ปรีดีดิลก (๒๕๓๒ : ๔) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จัดดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของสถานศึกษาอันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น

สงวน สุทธิเลิศคุณ (๒๕๓๒ : ๓) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา โดยใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

สินีนานู ศิลปาจารย์ (๒๕๓๔ : ๕) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง ขั้นตอน

ต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความหมายของการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรต่าง ๆ มาดำเนินงานอย่างมีกระบวนการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Russell T. Gregg, อังในเมธี ปีลันธนานนท์ ๒๕๒๕ : ๑๓๙ - ๑๔๐) กระบวนการบริหารตามแนวความคิดของรัสเซลล์ ที เกร็ก ได้พยายามวิเคราะห์และประมวลกระบวนการบริหารไว้ ๗ ประการด้วยกัน คือ

๑. การตัดสินใจสั่งการ (Decision-Making) หมายถึง การตัดสินใจสั่งการซึ่งเป็นหัวใจของการบริหาร บรรดากระบวนการบริหารอย่างอื่นล้วนแต่ดำเนินไปเพื่อช่วยเหลือการตัดสินใจสั่งการทั้งสิ้น การตัดสินใจที่ต้องใช้ข้อมูล และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางพิจารณาในทางการตัดสินใจ

๒. การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ และแผนปฏิบัติ รวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

๓. การจัดองค์การ (Organization) การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

๔. การติดต่อสื่อสาร (Communicating) หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่เป็นคำสั่ง ข่าว ความคิด คำอธิบาย และคำถามจากบุคคลไปถึงบุคคล หรือจากหน่วยงานหนึ่งไปอีกหน่วยงานหนึ่ง

๕. การใช้อิทธิพลจูงใจ (Influencing) หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะกระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

๖. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือประสานงานที่ดี และดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๗. การประเมินผลงาน (Evaluating) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติการ

กุลลิก และเออร์วิค (Gulick and Urwick. ๑๙๓๓ : ๑๗ อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน ๒๕๒๖ : ๘ - ๙) ได้สรุปการบริหารว่าประกอบด้วย ๗ ประการ หรือเรียกว่า “POSDCORB” คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุประสงค์ของหน่วยงาน
๒. การจัดหน่วยงาน (Organization) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งงาน การจัดสายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
๓. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคคล อันได้แก่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร
๔. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน
๕. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือการประสานงานที่ดี และดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง
๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหาร และสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ
๗. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการทำบัญชี การใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

เจส บี. ซีเยร์ (Jess B. Sears) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ เรียกว่า “PODCOC” (กิติมา ปรีดีติลภ ๒๕๓๒ : ๒๒) ซึ่งมีกระบวนการบริหาร ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการ
๒. การจัดองค์กร (Organizing) การจัดเค้าโครงการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ให้แน่นอนและรัดกุม
๓. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ และมอบหมายงาน
๔. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานซึ่งกันและกัน
๕. การควบคุมงาน (Controlling) หมายถึง การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๓๗ : ๑๕) กล่าวว่า การบริหารแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

๑. การบริหารระดับเทคนิค (Technical Level) ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของงานประจำทั้งหลาย และปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้งานด้านการผลิตและการบริหารเป็นไปโดยราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันเรียกว่า “การบริหารงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor Management)”

๒. การบริหารระดับบริหาร (Managerial Level) ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายใน และทำหน้าที่คอยประสานให้กิจกรรมขององค์กร และหน่วยงานย่อยที่แยกกระจายกันอยู่ให้สามารถเข้ากันได้ ซึ่งมักจะเรียกว่า “การบริหารระดับกลาง” (Middle Management)

๓. การบริหารระดับสถาบัน (Instiutional Level) คือ ผู้บริหารที่ซึ่งทุ่มเทตัวเองไว้กับการจัดทำแผนระยะยาว การกำหนดวัตถุประสงค์การนำองค์กรให้ปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และการจัดการให้องค์กรสัมพันธ์และเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมของชุมชนเรียกว่า “การบริหารระดับสูง (Top Management)”

## ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถานศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (๒๕๒๕ : ๑๓๕ - ๑๓๖) กล่าวว่ามนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะพบความสำเร็จในการทำงานหรือปฏิบัติราชการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ จากทรัพยากรบริหารทั้ง 4 ประการนี้ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและต้องทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกับคนอื่น มนุษย์สัมพันธ์มีบทบาทที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานกับคน

มอท (Citing Mott. ๑๙๗๒ อ้างใน จันทรานี สงวนนาม ๒๕๓๓ : ๘๔ - ๘๕) มีแนวความคิดว่าในการที่จะวัดความสำเร็จขององค์กรได้ก็ด้วยปัจจัย ๘ ประการ ได้แก่

๑. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ที่ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กรได้สร้างขึ้น
๒. ความสำเร็จในงานย่อยแต่ละงาน



๓. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาของบุคลากรแต่ละคน ในการทำงาน

๔. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาของกลุ่มในการทำงาน

๕. ความสำเร็จในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรกับงาน

ที่ท่า

๖. สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานย่อยที่ได้รับมอบหมาย

๗. ความสำเร็จในการสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล

๘. ระดับของความสำเร็จที่ผู้บริหารตั้งไว้

นอกจากนี้ มอทยังได้กำหนดตัวแปร ๓ ตัว เป็นเครื่องตัดสินความสำเร็จขององค์กรได้แก่

๑. ผลงานขององค์กร (Productivity) ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงานที่สำเร็จ

๒. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยปัญหา การพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการปรับตัว ตลอดจนความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา

๓. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Flexibility) ต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น

ส่วน สเตียร์ส (Steers. ๑๙๗๗ อ้างใน รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร ๒๕๓๖ : ๑๙๖ - ๑๙๗) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร มีดังนี้

๑. ลักษณะขององค์กร มีการกระจายอำนาจ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นทางการขององค์กร มีขนาดขององค์กรที่เหมาะสม

๒. ลักษณะของสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน และความสามารถในการคาดคะเนสภาวะของสภาพแวดล้อม

๓. ลักษณะของบุคลากรในองค์กร ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรองค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

๔. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กลูเอค (Glueck. ๑๙๘๐ : อ้างใน รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร ๒๕๓๖ : ๑๙๕ - ๑๙๖) ได้กล่าวว่า องค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ หากองค์กรนั้น ๆ ได้มีระบบการวางแผนที่ดี เพราะการวางแผนที่ดีนั้นไม่เพียงพอแต่องค์กรเท่านั้นที่จะได้รับผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติหรือคนในองค์กรนั้นจะได้รับผลสำเร็จของเขาด้วย

จากความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถานศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่าการที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น จะมีปัจจัยอยู่หลายประการ อาทิเช่น ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของการทำงานของหน่วยงาน ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร และของหน่วยงานตลอดจนนโยบายการบริหารของหน่วยงานนั้น ๆ

ดัชนีที่บ่งชี้เกี่ยวกับความสำเร็จของสถานศึกษา

ได้มีนักการศึกษาและสถานศึกษาแต่ละแห่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ความสำเร็จของสถานศึกษาไว้แตกต่างกันไป เช่น

แคมป์เบลล์ (Campbell. ๑๙๗๗ อ้างใน รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร ๒๕๓๖ : ๑๘๓) ได้ศึกษาและสำรวจเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จขององค์กร และได้เสนอไว้ ๑๙ เกณฑ์ ดังนี้

๑. ความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไป หมายถึง ระดับความมากน้อยของความสำเร็จที่องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย โดยการพิจารณาเกณฑ์เดี่ยว ๆ ให้มีจำนวนมากที่สุดเพื่อตัดสินประสิทธิผลขององค์กร

๒. คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของผลผลิต หรือคุณภาพของการบริหารพื้นฐานขององค์กร

๓. ผลผลิต หมายถึง ปริมาณของผลงานหรือผลผลิตหลัก

๔. ความพร้อม หมายถึง ความเป็นไปได้ขององค์กรต่อการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจงเมื่อมีการขอร้อง

๕. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ และเกณฑ์อื่น ๆ ที่กำหนดไว้

๖. ผลสำเร็จ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน เมื่อหักต้นทุน และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว

๗. การเติบโต หมายถึง การขยายตัวขององค์การ หรือการเพิ่มขนาดในสิ่งต่าง ๆ เช่น พนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ทรัพย์สิน หรือการริเริ่มใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปโดยการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในขณะนี้กับสภาพขององค์การที่ผ่านมา

๘. การใช้ประโยชน์ จากสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีอยู่อย่างจำกัด และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๙. ความมั่นคง หมายถึง การคงไว้ซึ่งโครงสร้าง หน้าที่ และทรัพยากรไว้ได้ในระยะที่ผ่านมาและในช่วงการถูกกดดัน

๑๐. การเปลี่ยนงานหรือการรักษาคนไว้ได้ หมายถึง อัตราการเปลี่ยนคนงาน หรือความถี่ของผู้ลาออก

๑๑. การขาดงาน หมายถึง ความถี่หรือจำนวนการขาดงานของพนักงาน

๑๒. อุบัติเหตุ หมายถึง ความถี่หรือจำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการชะงักล่าช้าของงาน

๑๓. ขวัญ หมายถึง กำลังใจ หรือสภาพการจูงใจให้สมาชิกหรือพนักงานขององค์การเกิดความพยายามทำงานเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

๑๔. การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจ หรือความรู้สึกพร้อมของพนักงานที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน

๑๕. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลหรือพนักงานมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์การ กับผลการตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์การที่มอบให้

๑๖. การยอมรับเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความยินยอมพร้อมใจรับเอาเป้าหมายองค์การโดยพนักงาน ซึ่งเชื่อว่าเป้าหมายนั้นถูกต้องและสมควรสามารถดำเนินการได้

๑๗. ความขัดแย้ง-ความสามัคคี ความเห็นที่แตกต่างกัน การไม่ประสานงานกันหรือการสื่อข้อความที่ไม่ตรงกันหรือการขัดแย้งทั้งทางวาจาและกาย เรียกว่า

“ความขัดแย้ง” ส่วนความสามัคคี หมายถึง ความชอบพอกัน ความพร้อมเพรียงในการทำงาน ร่วมกันดีเป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสารดี เปิดเผยและประสานงานกันดี

๑๘. การยืดหยุ่น-การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการในการทำงาน เพื่อการสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

๑๙. การประเมินโดยสภาพแวดล้อม คือ การประเมินผลองค์การโดยบุคคล และองค์การในสภาพแวดล้อมที่องค์การมีความสัมพันธ์ ในด้านความเลื่อมใส ความศรัทธา ความเชื่อมั่น และการให้การสนับสนุนที่กลุ่มคนทั่วไปให้แก่องค์การ

วิสุทธิ ราตรี (๒๕๓๒ : ๑๒๐ – ๑๒๑) ได้ศึกษาปัจจัยผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการมีอยู่สองปัจจัย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนมีอยู่หกปัจจัย คือ ความคิดริเริ่มในการพัฒนาประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์สัมพันธ์จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม และความเอื้ออำนาจภายในตน

กล่าวโดยสรุป ดัชนีที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาดังกล่าวอาจสรุปเป็นดัชนีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำผู้บริหารองค์การ ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

## ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจเอาไว้หลายแนวทาง ซึ่งพอสรุปได้คือ

ชำนาญ ภูเอี่ยม (๒๕๓๗ : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่สามารถลดความตึงเครียดของมนุษย์ให้น้อยลง เพราะความตึงเครียดเป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดที่ความต้องการได้รับการตอบสนองความตึงเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจ พร้อมเกิดความต้องการสิ่งอื่นต่อไปอันเป็นไปตามทฤษฎีของ Maslow ที่กล่าวว่ามนุษย์เป็นผู้มีความต้องการอยู่เสมอ และเป็นการยากที่มนุษย์จะมีความพึงพอใจสูงสุด

เพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่เมื่อมีความต้องการอย่างหนึ่งและได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่เป็นเช่นนี้เรื่อยไป นั่นคือเมื่อเกิดความปรารถนาขึ้นก็จะมีแรงขับ เมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจ เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลายด้านเป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จเกิดจากแรงผลักดันภายในบางประการในตัวบุคคลซึ่งพยายามจะประสบความสำเร็จอันเป็นการสนองความคาดหวังที่มีอยู่ และเมื่อบรรลุผลแล้วก็จะกลับไปเริ่มต้นใหม่อีกครั้ง

สุเทพ สุขสว่าง (๒๕๓๘ : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความสุขอันจะเกิดขึ้นหากความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองจนเกิดความสมดุลเมื่อบุคคลปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี ดังนั้น ความพึงพอใจก็คือสภาพของอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลนั่นเอง

ผกาภาศ ศรีสุวรรณรัตน์ (๒๕๔๒ : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดอ้อมใจเมื่อความต้องการหรือเมื่อแรงจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง

พัชรี ศรีสุข (๒๕๔๒ : ๒) กล่าวว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบการทำงานของผลิตภัณฑ์ตามที่เห็นหรือเข้าใจ กับสิ่งที่คาดหวังของบุคคล ดังนั้นระดับความพึงพอใจจึงเป็นฟังก์ชันของความแตกต่างระหว่างผลการทำงานที่มองเห็นได้หรือเข้าใจได้และสิ่งที่คาดหวัง คือถ้าไม่ตรงความคาดหวังก็เกิดความไม่พึงพอใจ และเมื่อใดที่ตรงกับความคาดหวังก็จะเกิดความพึงพอใจ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อได้รับการตอบสนองที่ตรงกับความคาดหวัง ความพึงพอใจมีและเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาไปเรื่อย ๆ เมื่อมีการตอบสนองในทางบวกอยู่เสมอ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๑. งานวิจัยภายในประเทศ

หาญ จันทร์ศิริ (๒๕๓๓ : ๑๙๕) ได้ศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร การศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกและภาคกลาง ตามการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ และการควบคุม

ครูอาจารย์ที่มีการรับรู้ว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สอดคล้องกันกับผู้บริหารการศึกษา ๒ ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการจัดองค์การแต่ไม่สอดคล้องกัน ๓ ด้าน คือ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่การอำนวยการ และการควบคุมโดยผู้บริหารการศึกษามีการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ส่วนปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร การศึกษานั้น ผู้บริหารการศึกษามีการรับรู้ว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานมีปัญหา อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ๒ ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการจัดเจ้าหน้าที่ และมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ๓ ด้าน คือ ด้านการจัดองค์การการอำนวยการ และการควบคุม

แสงเดือน ประพันธ์ (๒๕๓๗ : ๓๒๕) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

๑. ผู้บริหารส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการบริหารครบทั้ง ๙ ด้านตามลำดับ คือ การวางแผนงานวิชาการมอบให้ฝ่ายแผนงานรับผิดชอบ สรรวหาสภาพปัจจุบันและความต้องการจาก ฝ่ายและหมวดวิชา เพื่อวางแผนในการจัดการเรียนการสอนด้านการจัดตารางการเรียนการสอน มอบให้ผู้ช่วยวิชาการและหัวหน้าหมวดวิชาดำเนินการและมีการติดตามประเมินผลด้านการจัดครูเข้าสอน มอบให้หัวหน้าหมวดวิชาดำเนินการโดยสอนในชั้นเดิม และมอบงานพิเศษให้ครูที่มีคาบการ สอนเฉลี่ยน้อยกว่าเกณฑ์ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ได้วิเคราะห์หาความจำเป็นเพื่อพัฒนา ครู โดยส่งครูเข้ารับการอบรมจัดนิเทศภายในและสร้างขวัญกำลังใจให้ครู ด้านการจัดการเรียนการ

สอนส่งเสริมให้จัดทำแผนการสอนรายวิชาโดยมอบให้หัวหน้าหมวดวิชาดูแลติดตามผลจากแผนการสอนผลิตสื่อการสอน และติดตามผลการใช้ งานกิจกรรมนักเรียนจัดครูเป็นที่ปรึกษากิจกรรมนักเรียนให้ครูไปดูงานต่างโรงเรียน ติดตามผลและวิเคราะห์เป้าหมายเพื่อวางแผนในปีการศึกษาต่อไป ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน มีการดูแลการปฏิบัติงาน สร้างและปรับปรุง เครื่องมือการวัดผล การเรียน ติดตามและรายงานผลการประเมิน ด้านการประเมินผลงานวิชาการได้กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน และโครงการและรายงานผลเมื่อเสร็จสิ้นงานนั้น ๆ

๒. ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ประสบ คือ ครูขาดความรู้ในเรื่องการวางแผนและการเขียนโครงการ ขาดการใช้สถิติและข้อมูลในการวางแผนวิชาการ ขาดงบประมาณ และอาคารสถานที่ ขาดบุคลากรที่มีคุณวุฒิประสบการณ์ ขาดการวางแผนกิจกรรมไม่มีการติดตามวัตถุประสงค์รายวิชา และไม่นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

จันทรานี สงวนนาม (๒๕๓๓ : ๑๔๐) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการ มากกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบผลความสำเร็จ

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (๒๕๓๘ : ๑๖๗) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก พบว่าปัจจัยด้านบริหารซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านครู ซึ่งได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมความสามัคคี ความพึงพอใจ ปัจจัยด้านนักเรียนซึ่งได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียน สังคม และการเรียนพิเศษ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยในประเทศสรุปได้ว่า ในการบริหารให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จนั้นย่อมมีปัจจัยเกื้อหนุนหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่ พฤติกรรมหรือภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยการมุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจน บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนั้นปัจจัยที่ผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน คือ การมีบุคลากรมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาและเป็นผู้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และในการ

บริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษาที่มีความประพฤติดีตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนให้ความร่วมมือที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ

## ๒. งานวิจัยในต่างประเทศ

สตอกคิล (Stogdill. ๑๙๗๔ : อ้างในพริ้มเพรา เทศสวัสดิ์ ๒๕๓๙ : ๓๒ - ๓๓) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. บุคลิกภาพ ผลการวิจัยมากกว่า ๑๕ เรื่อง พบว่าผู้นำควรมีบุคลิกภาพเหนือกว่าคนอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้

๑.๑ มีเขาว์ปัญญาดี คิดความอ่านเฉียบแหลม

๑.๒ มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการอ่านและติดตามความเจริญก้าวหน้า

ทางวิชาการ

๑.๓ เป็นที่ฟังในเรื่องงานที่รับผิดชอบได้ มีความเข้าใจในงานที่ทำศึกษาหาความรู้ในงานที่ทำอยู่เสมอ

๑.๔ ชอบกิจกรรมและงานสังคม ไม่เป็นคนเก็บตัว กระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมสังคมกับกลุ่ม เข้ากับคนได้ไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมดี

๑.๕ มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมดีไม่มีหนี้สิน หรือหยีบยืมเพื่อฝูง

๒. บุคลิกลักษณะที่ได้รับการยืนยัน จากผลการวิจัยมากกว่า ๑๐ เรื่อง พบว่าผู้นำบุคลิกเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ มากกว่าคนอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้

๒.๑ ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนได้ทุกระดับ โดยปราศจากความหวาดกลัว เคอะเขิน รู้จิตวิทยาในการพูดคุยกับคน

๒.๒ มีความคิดริเริ่ม สามารถริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์กับหน่วยงานมีจินตนาการสามารถประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้

ฟินซ์ เคอร์ติส อาร์ และคณะ (Fine Kurtis Are and Other. ๑๙๙๑ : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอุปนิสัยของผู้นำที่ประสบความสำเร็จของผู้บริหารการอาชีวศึกษาพบว่า ผู้นำจะประสบความสำเร็จจะต้องพร้อมด้านร่างกาย ความเฉลียวฉลาดด้านส่วนตัว ทางจรรยาบรรณ มีมนุษยสัมพันธ์ การจัดการ และความรู้ความเข้าใจ



เมอร์เรย์ (Murray. ๑๙๘๘ : ๑๘๘๐) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยขนาดเล็กซึ่งใช้แนวคิดของ คิม เอส คาเมรอน (Kim S. Camaron) ในการประเมินประสิทธิผลวิทยาลัย คือ ความพึงพอใจในการศึกษาของนักเรียนการพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาทางวิชาชีพ พัฒนาการ การพัฒนาส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการว่าจ้างของอาจารย์

ดีเบน เดทโต (Di Bendetto. ๑๙๘๘ : ๒๐๓๗) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่

อีเกอร์ (Eager. ๑๙๘๗ : ๑๙๔๑) ได้ศึกษาถึงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ผลการวิจัย พบว่ากลยุทธ์ที่สำคัญคือ

๑. การแสดงให้เห็นว่ามีความสนใจต่อนักเรียน
๒. การภูมิใจในโรงเรียน และความสำเร็จของนักเรียน
๓. การให้โปรแกรมการเรียนที่มีคุณภาพต่อนักเรียน
๔. มีความเชื่อว่าเราเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
๕. จัดหลักสูตรที่สนองต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
๖. พัฒนาโปรแกรมการเรียนที่มีนักเรียนพอใจ
๗. เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน
๘. มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองถึงความก้าวหน้าของนักเรียน
๙. แจ้งให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เขาควรประพฤติ

ผลการวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ควรจะเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทำตัวเป็นที่พึ่งพิงของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจในงาน มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสมและเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

## วิธีการศึกษา

การศึกษาคความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามลำดับดังนี้

๑. ประชากร
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากร

ประชากรได้แก่ ครูและบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่อยู่ปฏิบัติงานจริงในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๗ จำนวน ๗๘ คน (ไม่รวมผู้บริหารสถานศึกษา)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๗ ข้อ ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มีระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ คือ

มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด	มีค่าเป็น	๕ คะแนน
มีความพึงพอใจในระดับมาก	มีค่าเป็น	๔ คะแนน
มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง	มีค่าเป็น	๓ คะแนน
มีความพึงพอใจในระดับน้อย	มีค่าเป็น	๒ คะแนน

มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด      มีค่าเป็น      ๑ คะแนน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ เมื่อได้รับการอนุญาตแล้วได้แจกแบบสอบถามแก่บุคลากรทุกคน จำนวน ๗๘ ชุด ได้รับกลับคืน จำนวน ๗๗ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๑

## การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

๑. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดและคัดเลือกรวบรวมเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์พร้อมกำหนดหมายเลขกำกับ

๒. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

๒.๑ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและรายข้อ แล้วนำผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเพื่อหาระดับความพึงพอใจ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๕๔ : ๑๐๐)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๔.๕๑ - ๕.๐๐	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
๓.๕๑ - ๔.๕๐	มีความพึงพอใจในระดับมาก
๒.๕๑ - ๓.๕๐	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
๑.๕๑ - ๒.๕๐	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
๑.๐๐ - ๑.๕๐	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ค่าร้อยละ
๒. ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )
๓. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ  
๒๕๕๗ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

๑. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
๒. การวิเคราะห์ข้อมูล
๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนด  
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\mu$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

$\sigma$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของข้อมูลระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตาม  
หลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ โดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย  
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๔.๕๑ - ๕.๐๐	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
๓.๕๑ - ๔.๕๐	มีความพึงพอใจในระดับมาก

๒.๕๑ – ๓.๕๐	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
๑.๕๑ – ๒.๕๐	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
๑.๐๐ – ๑.๕๐	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ สรุปได้ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ โดยรวมและรายด้าน ดังปรากฏในตาราง ๑ – ๙

ตาราง ๑ แสดงจำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง/สถานภาพ

ที่	เพศ	จำนวน	ร้อยละ	ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
๑	ชาย	๔๔	๕๗.๑๐	ครู	๔๒	๕๔.๕๐
๒	หญิง	๓๓	๔๒.๙๐	บุคลากรฯ	๓๕	๔๕.๕๐
รวม		๗๗	๑๐๐.๐๐	รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๗๗ คน จำแนกเป็นชาย ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๐ และเป็นหญิง ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๙๐ และถ้าจำแนกตามตำแหน่ง/สถานภาพก็จะพบว่า เป็นครู ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๐ และเป็นบุคลากร ทางการศึกษา ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐

ตาราง ๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ โดยรวม

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับที่
๑	ด้านการนำองค์กร	๓.๔๓	๑.๐๕	ปานกลาง	๖
๒	ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	๓.๕๔	๐.๙๖	มาก	๑
๓	ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๓.๓๒	๑.๐๙	ปานกลาง	๗
๔	ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	๓.๔๖	๑.๐๔	ปานกลาง	๔
๕	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	๓.๕๒	๑.๑๖	มาก	๒
๖	ด้านการจัดการกระบวนการ	๓.๔๔	๑.๑๐	ปานกลาง	๕
๗	ด้านผลลัพธ์และการดำเนินงาน	๓.๔๘	๑.๐๗	ปานกลาง	๓
	โดยรวม	๓.๔๖	๑.๐๖	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๒ แสดงถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริ  
หารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ  
๒๕๕๗ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = ๓.๔๖$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนเชิง  
ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ( $\mu = ๓.๕๔$ ) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ( $\mu = ๓.๕๒$ ) ) และ  
อยู่ในระดับปานกลาง ๕ ด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลลัพธ์การ  
ดำเนินงาน ( $\mu = ๓.๔๘$ ) ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ( $\mu = ๓.๔๖$ ) ด้าน  
การจัดการกระบวนการ ( $\mu = ๓.๔๔$ ) ด้านการนำองค์กร ( $\mu = ๓.๔๓$ ) ด้านการให้ความสำคัญ  
กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนร่วมได้เสีย ( $\mu = ๓.๓๒$ )

ตาราง ๓ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ **ด้านการนำองค์กร**

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับที่
๑	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม	๓.๔๓	๑.๒๔	ปานกลาง	๕
๒	ความมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร	๓.๕๓	๑.๒๐	มาก	๑
๓	การปรับเปลี่ยน พัฒนาวัดธรรมองค์กรในทางที่ดี	๓.๔๗	๑.๐๒	ปานกลาง	๔
๔	การวางแผนและการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล สารสนเทศ	๓.๔๘	๑.๐๘	ปานกลาง	๓
๕	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓.๔๙	๑.๑๓	ปานกลาง	๒
๖	การบริหารมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	๓.๒๒	๑.๒๔	ปานกลาง	๖
	โดยรวม	๓.๔๓	๑.๐๕	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๓ แสดงถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ  
๒๕๕๗ ด้านการนำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = ๓.๔๓$ ) และเมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ ความมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร ( $\mu = ๓.๕๓$ )  
และอยู่ในระดับปานกลาง ๕ ข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล  
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\mu = ๓.๔๙$ ) การวางแผนและการตัดสินใจบนฐานข้อมูลสารสนเทศ  
( $\mu = ๓.๔๘$ ) การปรับเปลี่ยน พัฒนาวัดธรรมองค์กรในทางที่ดี ( $\mu = ๓.๔๗$ ) ผู้บริหารให้  
ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ( $\mu = ๓.๔๓$ ) การบริหารมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ( $\mu =$   
๓.๒๒)



ตาราง ๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ **ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์**

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับที่
๑	ความชัดเจนของการวางเป้าหมายและแผนการ ดำเนินงาน	๓.๕๒	๑.๐๐	มาก	๓
๒	การสื่อสารทำความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติทุกระดับ	๓.๕๗	๑.๐๖	มาก	๑
๓	การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน ทันต่อเหตุการณ์	๓.๕๖	๑.๐๕	มาก	๒
	โดยรวม	๓.๕๔	๐.๙๖	มาก	

จากตารางที่ ๔ แสดงถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ  
๒๕๕๗ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๓.๕๔$ ) และ  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ  
การสื่อสารทำความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติทุกระดับ ( $\mu = ๓.๕๗$ ) การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การ  
ดำเนินงานทันต่อเหตุการณ์ ( $\mu = ๓.๕๖$ ) ความชัดเจนของการวางเป้าหมายและแผนการ  
ดำเนินงาน ( $\mu = ๓.๕๒$ )

ตาราง ๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับที่
๑	การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในเชิงบริหาร	๓.๔๗	๑.๑๗	ปานกลาง	๑
๒	การมอบอำนาจในการตัดสินใจ	๓.๔๕	๑.๑๘	ปานกลาง	๒
๓	การให้รางวัลยกย่องชมเชย	๓.๑๗	๑.๒๐	ปานกลาง	๔
๔	การติดตามแก้ไขปัญหา	๓.๒๒	๑.๒๒	ปานกลาง	๓
	โดยรวม	๓.๓๒	๑.๐๙	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๕ แสดงถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการ  
จัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ  
๒๕๕๗ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา  
น้อย คือ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเชิงบริหาร ( $\mu = ๓.๔๗$ ) การมอบ  
อำนาจในการตัดสินใจ ( $\mu = ๓.๔๕$ ) การติดตามแก้ไขปัญหา ( $\mu = ๓.๒๒$ ) และการให้รางวัล  
ยกย่องชมเชย ( $\mu = ๓.๑๗$ )

ตาราง ๖ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับที่
๑	การให้ความสำคัญกับข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการแข่งขัน	๓.๔๓	๑.๑๔	ปานกลาง	๔
๒	การนำเสนอข้อมูลเป็นรูปแบบที่เข้าใจง่าย	๓.๔๔	๑.๑๕	ปานกลาง	๓
๓	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา	๓.๕๕	๑.๐๕	มาก	๑
๔	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	๓.๔๕	๑.๑๕	ปานกลาง	๒
	โดยรวม	๓.๔๖	๑.๐๔	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๖ แสดงถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ  
๒๕๕๗ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu =$   
๓.๔๖) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ การพัฒนาระบบ  
ฐานข้อมูลของสถานศึกษา ( $\mu = ๓.๕๕$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง ๓ ข้อ คือ การแลกเปลี่ยน  
เรียนรู้ภายในองค์กร ( $\mu = ๓.๔๕$ ) การนำเสนอข้อมูลเป็นรูปแบบที่เข้าใจง่าย ( $\mu = ๓.๔๔$ )  
การให้ความสำคัญกับข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการแข่งขัน ( $\mu = ๓.๔๓$ )

ตาราง ๗ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ **ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล**

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับที่
๑	การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	๓.๔๕	๑.๒๐	ปานกลาง	๓
๒	การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	๓.๖๐	๑.๒๗	มาก	๑
๓	การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนา	๓.๕๒	๑.๒๒	มาก	๒
	โดยรวม	๓.๕๒	๑.๑๖	มาก	

จากตารางที่ ๗ แสดงถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ  
๒๕๕๗ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = ๓.๕๒$ ) และเมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การ  
ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\mu = ๓.๖๐$ ) การเปิดโอกาสให้บุคลากร  
ได้รับการพัฒนา ( $\mu = ๓.๕๒$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อ คือ การมอบหมายงานที่ตรงกับ  
ความรู้ ความสามารถ และความถนัด ( $\mu = ๓.๔๕$ )

ตาราง ๘ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ด้านการจัดการกระบวนการ

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับที่
๑	การบริหารงานเชิงรุก	๓.๔๗	๑.๒๓	ปานกลาง	๒
๒	การมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น	๓.๕๕	๑.๑๙	มาก	๑
๓	การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๓.๔๔	๑.๑๔	ปานกลาง	๓
๔	มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการรายงาน ผู้เกี่ยวข้อง	๓.๓๒	๑.๒๘	ปานกลาง	๔
	โดยรวม	๓.๔๔	๑.๑๐	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๘ แสดงถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริ  
หารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ  
๒๕๕๗ ด้านการจัดการกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = ๓.๔๔$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ( $\mu = ๓.๕๕$ )  
และอยู่ในระดับปานกลาง ๓ ข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานเชิง  
รุก ( $\mu = ๓.๔๗$ ) การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\mu =$   
 $๓.๔๔$ ) มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการรายงานผู้เกี่ยวข้อง ( $\mu = ๓.๓๒$ )

ตาราง ๙ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ **ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน**

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ )	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับที่
๑	มีข้อมูลด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๓.๔๐	๑.๒๐	ปานกลาง	๓
๒	มีการวิเคราะห์และพัฒนางานที่ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	๓.๕๕	๑.๑๐	มาก	๑
๓	มีมาตรการ แนวทางการทำงานที่ได้จากการดำเนิน กิจกรรมแต่ละครั้ง	๓.๕๒	๑.๑๑	มาก	๒
	โดยรวม	๓.๔๘	๑.๐๗	ปานกลาง	

จากตารางที่ ๙ แสดงถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย  
สารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริ  
หารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ  
๒๕๕๗ ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = ๓.๔๘$ ) และเมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มี  
การวิเคราะห์และพัฒนางานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ( $\mu = ๓.๕๕$ ) มีมาตรการ แนวทางการ  
ทำงานที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมแต่ละครั้ง ( $\mu = ๓.๕๒$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อ  
คือ มีข้อมูลด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\mu = ๓.๔๐$ )

#### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีกิจกรรมโครงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่ครู  
และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๒. การปฏิบัติงานของสถานศึกษาควรมีความชัดเจน เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุก  
ส่วนในสถานศึกษา โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้นำในการปฏิบัติงานทุกระดับควรศึกษางานที่ได้รับ  
มอบหมายอย่างละเอียด ศึกษาอย่างเข้าใจ เพื่อนำสู่การขยายผล หรือการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาได้สรุปผลและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๑. ความมุ่งหมายของการศึกษา
๒. วิธีดำเนินการศึกษา
๓. การวิเคราะห์ข้อมูล
๔. สรุปผลการศึกษา
๕. อภิปรายผล
๖. ข้อเสนอแนะ

### ความมุ่งหมายของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗

### วิธีการศึกษา

#### ๑. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ จำนวน ๗๘ คน (ไม่รวมผู้บริหารสถานศึกษา)

#### ๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๗ ข้อ ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มีระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ คือ

มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด	มีค่าเป็น	๕ คะแนน
มีความพึงพอใจในระดับมาก	มีค่าเป็น	๔ คะแนน

มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง	มีค่าเป็น	๓ คะแนน
มีความพึงพอใจในระดับน้อย	มีค่าเป็น	๒ คะแนน
มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด	มีค่าเป็น	๑ คะแนน

### ๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

๑. ทำหนังสือขอความเห็นชอบใช้แบบสอบถามและขออนุญาตเก็บข้อมูลเสนอขออนุญาตต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

๒. นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบให้ใช้เก็บข้อมูลมาจัดพิมพ์จำนวน ๗๘ ชุด

๓. แจกแบบสอบถามให้บุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ทุกคนด้วยตนเอง โดยได้รับกลับคืนจำนวน ๗๗ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๑

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน พร้อมให้หมายเลขกำกับแบบสอบถาม

๒. ตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้และกรอกลงในแบบกรอกรหัสข้อมูล (Coding Form) แล้วนำไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้เครื่องมือโครคอมพิวเทอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows วิเคราะห์หาข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ

### สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้



ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ( $\mu = 3.54$ ) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ( $\mu = 3.52$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง ๕ ด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน ( $\mu = 3.48$ ) ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ( $\mu = 3.46$ ) ด้านการจัดการกระบวนการ ( $\mu = 3.44$ ) ด้านการนำองค์กร ( $\mu = 3.43$ ) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนรวมได้เสีย ( $\mu = 3.32$ )

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ มีประเด็นสำคัญ

ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ **โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลของการศึกษาเป็นเช่นนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีความเอาใจใส่ต่อภาระงานในหน้าที่ เข้าใจและให้บทบาทแก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่จริงแต่อาจให้ความสำคัญไม่มากเท่าที่ควร การมอบหมายงานแก่ครูและบุคลากรแม้จะมีความเหมาะสมโดยส่วนใหญ่ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล แต่ก็ยังมีบางประเด็นที่คณะครูและบุคลากรต้องการให้มีการพัฒนาหรือเร่งรัดขึ้นอีก** ซึ่งสอดคล้องกับวิสุทธิ ราตรี (๒๕๓๒ : ๑๒๐-๑๒๑) ได้ศึกษาปัจจัยผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการศึกษา

เพื่อพัฒนาหมู่บ้านในชนบทยากจน ผลของการศึกษาพบว่า ความคิดริเริ่มในการพัฒนา ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจ และมนุษยสัมพันธ์มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานสอดคล้องกับหาญ จันทรศิริ (๒๕๓๓ : ๑๙๕) ได้ศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกและภาคกลาง ตามการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษา และครู – อาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารการศึกษามีปัญหาด้านการรับรู้การจ้องค้ำ การอำนวยความสะดวกและการควบคุมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจันทร์ธานี สงวนนาม (๒๕๓๓ : ๑๔๐) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จมีพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการสอดคล้องกับบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (๒๕๓๘ : ๑๖๗) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ผลของการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารได้แก่ด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ ด้านการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี และการสร้างความพึงพอใจ **และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุด คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนร่วมได้เสีย เหตุที่ผลของการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากงานที่มอบหมายไปแล้วขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ผู้รับผิดชอบไม่เข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ ขาดการประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารให้ได้ทราบทั่วกัน ขาดการสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน ส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ ซึ่งผลดังกล่าวจึงกระทบและส่งผลต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ ครูและบุคลากรโดยตรง**

### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีกิจกรรมการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๒. การปฏิบัติงานของสถานศึกษาควรมีความชัดเจน เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในสถานศึกษา โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้นำในการปฏิบัติงานทุกระดับควรศึกษางานที่ได้รับมอบหมายอย่างละเอียด ศึกษาอย่างเข้าใจ เพื่อนำสู่การขยายผล หรือการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กองการศึกษาอาชีพ, กอง. ๘ ปี กองการศึกษาอาชีพ. ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- กิติมา ปรีดีดิถก. การบริหารและการนิเทศ. กรุงเทพมหานคร. : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๒.
- จันทรานี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๓.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. การบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษาปัตตานี. ภาควิชาการบริหารสถานศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๓๑.
- ชำนาญ ภูเอี่ยม. การสร้างสภาพจิตใจให้เกิดแก่ผู้รับบริการในโรงพยาบาลของรัฐ. อุตรดิตถ์. : ฟีออฟเซ็ทอาร์ม, ๒๕๓๗.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๓๐.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่ (ฉบับแก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพฯ. : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๘.
- พัชรี ศรีสุข. ความคาดหวังในการบริการของผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.
- พร้อมเพราะ เทศสวัสดิ์. ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการตามความหวังของคณาจารย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๓๙.
- เมธี ปิรันธานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร, ๒๕๒๕.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. “แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ”

- ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. เล่ม ๓. หน่วย  
ที่ ๑๑ นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๖.
- วิสุทธิ ราตรี. ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ  
การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
ดุสิตบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนคริน  
ทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๒.
- สงวน สุทธิเลิศคุณ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชัยศิริการพิมพ์, ๒๕๒๓.
- สุเทพ สุขสว่าง. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,  
๒๕๓๘.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙.
- แสงเดือน ประพันธ์. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๗.
- หาญ จันทศิริ. กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลาง ตามการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษาและครูอาจารย์.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓.
- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษา, ๒๕๕๒.
- Davis, and Thomas, Margaret. Effective Schools and Effective Teachers. Allyn  
and Bacon : Boston. ๑๙๘๙.
- Di Benedetto, Romeo Roymond “Principal Leadership Style and Student  
Achievement in Small Rural Schools of New Mexico.” Dissertation  
Abstracts International. ๔๙ (๐๘๔A) : ๒๐๓๗ : ๑๙๘๘.
- Eager, Hedley Sohm. “Identification of key Stratiniies for School Effectiveness and

How They are Implemented as perceived by Administrators and Teachers in Selected Exemplary Private Secondary Schools,” Dissertation Abstracts International. ୧୯ (୦୯୫) : ୦୯୯୦ ; ୦୯୯୩.

Fince Kurtis Acc and Other. National Center Resource Vocational Education. Barkley Coliformig. ୦୯୯୦.

Murray, Morry Frances. “A Studys of Transformational Leadership Organization Effectiveness and Demographics in Selected Small College Settings.” Dissertation Abstracts International. ୧୦ (୦୩୩) : ୦୯୯୦ ; ୦୯୯୯.

ภาคผนวก

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
และธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ปีการศึกษา/ปีงบประมาณ .....

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ๑. เพศ  ชาย  หญิง
- ๒. ตำแหน่ง/สถานภาพ  
 ครู  บุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์  
ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
และธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ท่านมีต่อคุณภาพ  
การพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาล  
ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของท่าน โดยแต่ละหัวข้อ  
ทำเครื่องหมายได้เพียง ๑ ช่องเท่านั้น ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- ๕ หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- ๓ หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- ๑ หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

หมายเหตุ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
ทุกฝ่าย



ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		๕	๔	๓	๒	๑
	<b>ด้านการนำองค์กร</b>					
๑	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม					
๒	ความมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร					
๓	การปรับเปลี่ยน พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในทางที่ดี					
๔	การวางแผนและการตัดสินใจบนฐานของข้อมูลสารสนเทศ					
๕	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
๖	การบริหารมีความโปร่งใสตรวจสอบได้					
	<b>ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์</b>					
๗	ความชัดเจนของการวางเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน					
๘	การสื่อสารทำความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติทุกระดับ					
๙	การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงานทันต่อเหตุการณ์					
	<b>ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b>					
๑๐	การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในเชิงบริหาร					
๑๑	การมอบอำนาจในการตัดสินใจ					
๑๒	การให้รางวัลยกย่องชมเชย					
๑๓	การติดตามแก้ไขปัญหา					
	<b>ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้</b>					
๑๔	การให้ความสำคัญกับข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการ แข่งขัน					
๑๕	การนำเสนอข้อมูลเป็นรูปแบบที่เข้าใจง่าย					
๑๖	การพัฒนากระบวนการข้อมูลของสถานศึกษา					

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑๗	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร					
	<b>ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล</b>					
๑๘	การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด					
๑๙	การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
๒๐	การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนา					
	<b>ด้านการจัดการกระบวนการ</b>					
๒๑	การบริหารงานเชิงรุก					
๒๒	การมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น					
๒๓	การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
๒๔	มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการรายงานผู้เกี่ยวข้อง					
	<b>ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน</b>					
๒๕	มีข้อมูลด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
๒๖	มีการวิเคราะห์และพัฒนางานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย					
๒๗	มีมาตรการ แนวทางการทำงานที่ได้จากการดำเนิน กิจกรรมแต่ละครั้ง					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ระบุ)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถาม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์.....

ที่ ..... วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน...๒๕๕๗.....

เรื่อง.....รายงานผลสำรวจความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่าง  
กาฬสินธุ์

---

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์

ตามที่วิทยาลัยฯ ได้อนุญาตให้ข้าพเจ้าฯ สำรวจความคิดเห็นของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตาม  
หลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยฯ  
ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๗ นั้น บัดนี้การดำเนินงานได้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏ  
ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตเผยแพร่รายงานดังกล่าวแก่คณะครู  
และบุคลากรของวิทยาลัยฯ และเผยแพร่ผ่านทาง Web site ของสถานศึกษา เข้าเล่มจำนวน ๕  
เล่ม และมอบรายงานให้กับงานวิจัยฯ งานประกันฯ เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

(นายปรกรณ์ ฉายถวิล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์.....

ที่ ..... วันที่ ๒๔ กันยายน.....๒๕๕๗.....

เรื่อง.....ขออนุญาตสำรวจความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่าง  
กาฬสินธุ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์

ด้วยข้าพเจ้าฯ มีความประสงค์จะสำรวจความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ที่มีต่อคุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยฯ ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยฯ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาต

(นายปกรณ์ ฉายถวิล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร