



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
Factors affecting the administration of Nakhonsawan Industrial
and Community Education College

กตชกร หวลคิด

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

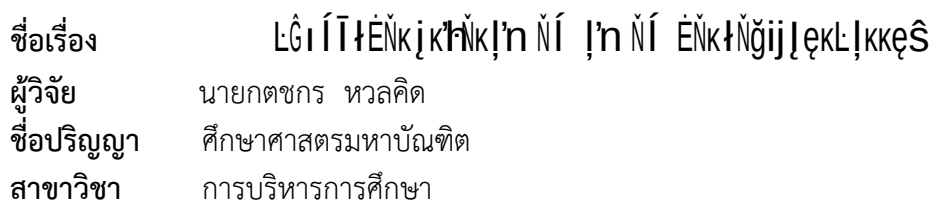
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ปีการศึกษา 2567

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
Factors affecting the administration of Nakhonsawan Industrial
and Community Education College

กตชกร หวลคิด

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยภูมิ สีชมพู)

Don't



.....คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ภานุมาศ หมอสินธ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และดร.อินทิรา มุ่งเมือง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะครูวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ที่ให้การอนุเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยากรวางรากฐานแก่ผู้วิจัยและขอขอบพระคุณท่านอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือและข้อเสนอแนะ ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

กตชกร หวลคิด

ชื่อเรื่อง	: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
ผู้วิจัย	: นายกตจักร ทวลคิด
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.อินทิรา มุงเมือง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.ภานุมาศ หมอสินธ์
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2567
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ 2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากร ในวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ประชากรตัวอย่าง 76 คน คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.63 มีอายุ 36 -40 ปี ร้อยละ 35.52 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 77.63 มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน ร้อยละ 56.58 มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 39.47 และมีอายุงาน 6 -10 ปี ร้อยละ 38.16 ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ 5 ด้าน ผลการวิจัยภาพรวมรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย (μ) ดังนี้ ด้านวิชาการ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.14$) ด้านบุคลากร ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.28$) ด้านบริหารงานทั่วไป ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.25$) ด้านงบประมาณ ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.39$) และด้านอาคารสถานที่ ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.40$) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านวิชาการภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.14$) ด้านบุคลากรภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.28$) ด้านบริหารงานทั่วไปภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.39$) ด้านงบประมาณภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.39$) ด้านอาคารสถานที่ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.40$)

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

Title : Factors affecting management efficiency of Nakhonsawan Industrial And Community Education College

Author : Mr.Kotchakorn Hownkid

Degree : Master of Education (Educational Administration)

Advisor : Dr.Intrira Mungmueang

Co-Advisor : Dr.Panumat Mohsin

Graduated Year : 2567

Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

Factors affecting the efficiency of the administration of Nakhon Sawan Vocational College have the following objectives: 1. To study the factors affecting the efficiency of the administration of Nakhon Sawan Vocational College. 2. To compare the factors affecting the efficiency of the administration of Nakhon Sawan Vocational College. The population used in this study is: Administrators, teachers and personnel at Nakhon Sawan Vocational College, Semester 1, Academic Year 2024, totaling 76 people. The tool used for data collection was a questionnaire, divided into 3 parts: Part 1, general information of the respondents. The research results found that the sample population of 76 people was executives, teachers and personnel, most of whom were male, 52.63 percent, aged 36-40 years, 35.52 percent, had a bachelor's degree, 77.63 percent. 56.58 percent hold the position of teacher, 39.47 percent have a salary lower than 15,000 baht, and 38.16 percent have worked for 6-10 years. Part 2: Factors affecting the efficiency of the administration of Nakhon Sawan Vocational College in 5 areas. The overall research results of each area found that the factors affecting the efficiency of the administration of Nakhon Sawan Vocational College were at the highest level overall. Ranked in order of mean (μ) as follows: Academic ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.14$), Personnel ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.28$), General Administration ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.25$), Budget ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.39$), and Buildings ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.40$). The details are as follows: Overall, academics had the highest opinions ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.14$), Overall personnel had the highest opinions ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.28$), Overall general administration had the highest opinions ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.39$), and Overall budget had the highest opinions ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.39$). In terms of the overall building, opinions were at a high level ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.40$).

Keywords : Participation, Academic Administration, Nakhon Sawan Vocational College

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ.	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 สมมติฐานงานวิจัย	4
1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	7
2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	14
2.3 บริบทของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 รูปแบบการวิจัย	26
3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	26
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	26
3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย	27
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.	28
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิจัย	30
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.	30
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	42
5.1 สรุปผลการศึกษา	42
5.2 อภิปรายผล	45
5.3 ข้อเสนอแนะ	48
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก	56
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	57
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	65
ประวัติผู้วิจัย	67

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ โดยภาพรวมในแต่ละด้าน	33
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ	34
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านอาคารสถานที่ โดยภาพรวมและรายข้อ	35
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านวิชาการ โดยภาพรวมและรายข้อ	36
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมและรายข้อ	37
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมและรายข้อ	38
4.8 แสดงข้อเสนอแนะแนวทางทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการ อาชีพนครสวรรค์	39

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิด

5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันต้องพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม แต่ปัญหาหลักของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของสถานะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเร่งการสร้างกำลังคนในระดับกลางและระดับสูง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2556, 5) การศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน เป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสภาพแวดล้อม ประเทศใดก็ตามที่คนในชาติได้รับการศึกษาต่ำถึงแม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใดก็ตาม รายได้ของคนในชาติก็มักจะตกต่ำไปด้วย ทั้งนี้เพราะขาดกำลังคนที่มีสติปัญญาที่จะนำทรัพยากรนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงนับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างคนให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรก การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ ใฝ่เรียนรู้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีสุขภาพทั้งกายและใจที่สมบูรณ์สามารถประกอบอาชีพ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขพร้อมกับสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาประเทศไทยให้เป็นสังคมแห่งคุณธรรมภูมิปัญญา และการเรียนรู้ มีการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อการเรียนรู้ไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน มีสุขภาวะ ประชาชนอยู่ร่วมกัน อย่างสันติสุขและเอื้ออาทร รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560, 17-19) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษา “มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 3)

ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้คุณภาพของการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพได้ คือ การบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษามีหลายระดับ มีตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา แต่การบริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นมีความสำคัญมากเพราะว่าเป็นการสร้างความรู้พื้นฐานและจริยธรรม คุณธรรมของสังคมที่ดีให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทอาชีวศึกษา ที่เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพหรือเพื่อศึกษาต่อในระดับอาชีพขั้นสูงต่อไป การจัดการศึกษาทางสายอาชีพหรือในระดับอาชีวศึกษาเป็น

รูปแบบหนึ่งของทางเลือกในการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลในด้านความรู้และทักษะที่เฉพาะของอาชีพนั้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจสามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์การฝึกฝน ไปประกอบอาชีพได้ตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ตลอดจนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและทักษะทางสังคมที่จำเป็นเพื่อพัฒนาให้เป็นกำลังแรงงานที่มีฝีมือหรือศึกษาต่อในระดับอาชีพขั้นสูงต่อไป

ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งการจัดการศึกษาของไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เช่น โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โครงการโรงเรียนดีประจำตำบล โครงการโรงเรียนต้นแบบ โครงการโรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทาน เป็นต้น สถานศึกษาคูณภาพดังกล่าวมุ่งให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความมีคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่ง สีนงาม ประโคน (2562, 18) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สถาบันและประเทศชาติ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของสถานศึกษาในด้านการให้ความรู้แก่ผู้เรียน เป็นทักษะแนวทางในการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ กัญจน์รัตน์ สีนธรัตน์ (2559, 9) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบ รูปแบบ ขั้นตอน กติกา กระบวนการประเมินผลการศึกษา วิธีดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาเยาวชนที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ และเป็นผลผลิตทางการศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เปิดทำการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษาซึ่งเปิดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษามากกว่า 33 ปี ภายใต้ปรัชญา “ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา นำความรู้สู่ชุมชน” ซึ่งหมายถึงการมุ่งเน้นให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานทางด้านวิชาการและวิชาชีพทั้งความรู้ที่ได้จากประสบการณ์โดยตรงและความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ทางอ้อม เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตลอดจนนำความรู้ไปช่วยเหลือชุมชนและสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย คือ “ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สังคมระดับประเทศและภูมิภาค” ซึ่งในการดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนงานของในวิทยาลัยนั้นเกิดจากการบริหารสถานศึกษาโดยการได้รับความร่วมมือจากครู บุคลากรและนักศึกษา ซึ่งวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์มีโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และฝ่ายวิชาการ จากรายงานผลการประเมินตนเอง ของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2565 พบว่ามาตรฐานที่ 2 ด้านการจัดการอาชีวศึกษา มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ซึ่งมาตรฐานในด้านอื่น ๆ มีภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม สาเหตุของปัญหาที่ทำให้มาตรฐานนี้ต่ำกว่ามาตรฐานอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากคุณภาพของการบริหารจัดการในวิทยาลัยในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพมีประสิทธิภาพน้อยกว่าที่มาตรฐานกำหนด (รายงานผลการประเมินตนเอง Self Assessment Report: SAR ประจำปีการศึกษา 2565, ข)

ด้วยความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับหลักการประกันคุณภาพการศึกษาของไทย และจากปัญหาผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ด้านการจัดการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวที่สะท้อนถึงการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะ ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อให้ทราบถึงระดับของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัย และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ มาเพื่อใช้พัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมปัจจัยด้านการบริหารจัดการใน วิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสภาพจริง และนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการจัดการ การศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการตรวจประเมิน คุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เป็น อย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ครั้งนี้ ได้ กำหนดเนื้อหา แนวคิดตามขอบข่ายและภารกิจงานด้านบริหาร 5 ด้าน ตามระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารงานสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2552, 2-3) ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้าน วิชาการ 4) ด้านงบประมาณ และ 5) ด้านบริหารงานทั่วไป

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 76 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน ครูผู้สอนจำนวน 43 คน และบุคลากรการศึกษา 30 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกดังนี้

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ตำแหน่ง
- 5) เงินเดือน
- 6) อายุงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านอาคารสถานที่
- 3) ด้านวิชาการ
- 4) ด้านงบประมาณ
- 5) ด้านบริหารงานทั่วไป

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

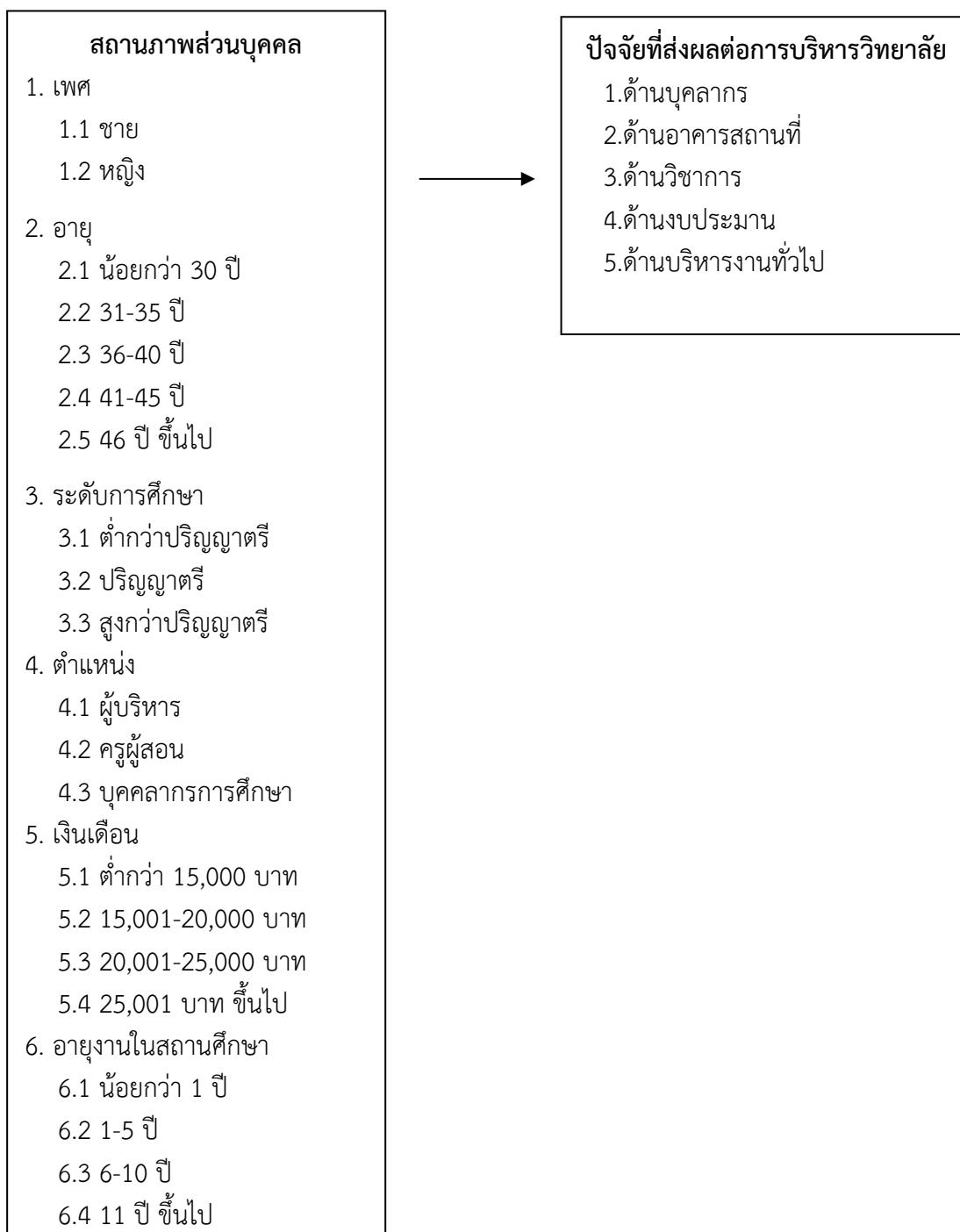
ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ อีกทั้งทราบถึงแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญเพื่อให้ผู้บริหารวิทยาลัย ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่นำมาใช้ในการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในวิทยาลัย

การบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกลยุทธ์ และต้องวางแผนการทำงานการจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ให้เหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ประยุกต์หลักการและทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน ประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย มีการควบคุมและสั่งการในหน้าที่ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงทั้งแผนงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่วิทยาลัยกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร หมายถึง การดำเนินการบริหารบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัย ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ครูพิเศษสอน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการศึกษา

2. ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง สถานที่ตั้ง สิ่งปลูกสร้าง อาคารเรียน สถานที่ต่าง ๆ ในวิทยาลัย

3. ด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการของวิทยาลัย เช่น หลักสูตร การจัดเรียนการสอน การประเมินการสอน สื่อการสอนในรายวิชาต่าง ๆ

4. ด้านงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการด้านงบประมาณ การจัดทำแผนงบประมาณ การรับและจัดสรรงบประมาณในวิทยาลัย

5. ด้านบริหารงานทั่วไป หมายถึง การจัดการโดยรวม การจัดระบบควบคุมภายใน การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการบริหารวิทยาลัย

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

บุคลากรการศึกษา หมายถึง เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

วิทยาลัย หมายถึง วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวคิดพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.4 กระบวนการของการบริหารสถานศึกษา
- 2.3 บริบทของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

การบริหารโรงเรียน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดูแลรับผิดชอบการบริหารโรงเรียน ให้โรงเรียนมีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของปัจจัยการบริหารไว้ ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, 6) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

พัชรรัตน์ แสงวงศ์ (2556, 12) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง เหตุหรือการกระทำใด ๆ ของการใช้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

อุ้นทยา ผาผิง (2556, 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกของ โรงเรียนขนาดเล็ก

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, 28) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพ และพัฒนาขึ้น

เจนภพ ชาโมล (2561, 21) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, 21) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, 17) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

จากความหมายของปัจจัยการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในสถานศึกษา

2.1.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

ณรงค์ ฤทธิเดช (2553, 2-3) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษาที่ดำเนินการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี ปัจจัยในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การประชาสัมพันธ์ 2) การดำเนินโครงการ 3) หลักสูตร 4) สื่อการเรียนการสอนและอาคารสถานที่ 5) สถานประกอบการและความร่วมมือ 6) บุคลากร 7) การจัดการเรียนการสอน 8) การวัดและประเมินผล 9) การนิเทศและการติดตามผล

มงคล ราชบุตร (2553, 5-10) ได้กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การประชาสัมพันธ์ หมายถึง สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา มีการประชุมสัมมนาสร้างความเข้าใจในหลักการเบื้องต้นของการจัดการอาชีวศึกษา สร้างความเข้าใจในหลักการดำเนินโครงการ มีการปฐมนิเทศ นักเรียน นักศึกษาก่อนเปิดภาคเรียน สถานประกอบการมีการประชาสัมพันธ์ มีการประสานงานกับหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์

2. การดำเนินโครงการ หมายถึง สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันรับสมัคร และคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาตามคุณสมบัติที่หลักสูตรกำหนดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้การสนับสนุนการเรียนการสอนระบบทวิภาคี แนวปฏิบัติที่ให้สถานศึกษาสอนวิชาชีพพื้นฐาน/วิชาชีพทฤษฎี/การฝึกปฏิบัติเบื้องต้นมีความ เหมาะสม แนวปฏิบัติที่สถานประกอบการสอนวิชาชีพที่ใช้ในการประกอบอาชีพมีความ เหมาะสม ดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ สถานศึกษา สถานประกอบการ และนักศึกษา มีการดำเนินโครงการร่วมกัน การดำเนินโครงการเป็นไปตามจุดประสงค์ และดำเนินโครงการมีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3. หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ หลักสูตรสนองความต้องการของตลาดแรงงาน เนื้อหาตามหลักสูตรเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เนื้อหาตามหลักสูตรเหมาะสมกับเวลาในการเรียน การสอน ระยะเวลาการฝึกงานตลอดหลักสูตรมีความเหมาะสม มีจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละรายวิชามีความเหมาะสม สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำหลักสูตร หลักสูตรมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

4. สื่อการเรียนการสอนและอาคารสถานที่ หมายถึง การจัดสรร งบประมาณตามแผนการเรียนมีความเหมาะสม วัสดุ ครุภัณฑ์ในการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงพอ สื่อการเรียนการสอนมีความทันสมัย สถานประกอบการมีพื้นที่ฝึกการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สถานประกอบการมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติอย่างเพียงพอ สถานประกอบการดำเนินกิจการในสาขาอาชีพที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติ สถานประกอบการมีความพร้อมในการฝึกอาชีพตามสาขาวิชาที่ให้การฝึกสถานประกอบการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการฝึกอาชีพ สถานประกอบการมีปริมาณงาน มากเพียงพอสำหรับการฝึกปฏิบัติได้ตลอดหลักสูตร สถานประกอบการสามารถส่งบุคลากรเข้าประชุมสัมมนาร่วมกับสถานศึกษาได้ สถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการให้แก่นักเรียนที่เข้ารับการฝึก

5. สถานประกอบการและความร่วมมือ หมายถึง หน่วยงานภาคเอกชนที่ดำเนินกิจการทางธุรกิจหรือหน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยการรับนักศึกษาเข้าอยู่ในความรับผิดชอบดูแลและให้ฝึกความรู้ด้านวิชาชีพ สถานประกอบการต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือความมีเอกภาพในการทำงาน มีการมุ่งเน้นในด้านนวัตกรรมขององค์กร สถานประกอบการต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้เรียนระบบทวิภาคี ตามสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการส่งเสริม สนับสนุน ครูฝึกในสถานประกอบการสนับสนุนทรัพยากรการจัดการศึกษา โดยร่วมมือสถานศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ ถ่ายทอด เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่ผู้เรียนจัดสวัสดิการที่จำเป็น รวมทั้งจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. บุคลากร หมายถึง ครูในสถานศึกษามีความเข้าใจในการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคี ครูในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งความรู้และเจตคติต่อการดำเนินการระบบทวิภาคี ครูฝึกในสถานประกอบการเข้าใจระบบทวิภาคี ครูฝึกในสถานประกอบการ มีความเชี่ยวชาญในการใช้สื่อการสอน ครูฝึกในสถานประกอบการมีความเอาใจใส่ต่อการสอนรายวิชาครูฝึกในสถานประกอบการมีความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ ครูฝึกในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาความรู้และเจตคติต่อการดำเนินการระบบทวิภาคี ครูมีความชำนาญและประสบการณ์เพียงพอ ครูเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถามหรือ แสดงความคิดเห็นระหว่างเรียน ครูต้องมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างแก่นักศึกษา

7. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการร่วมกันจัดทำแผนการเรียนตลอดหลักสูตร มีการร่วมกันกำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอน เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับแผนการเรียน เนื้อหาวิชาพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับการเรียนวิชาชีพ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการสอนเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบในหน้าที่เนื้อหารายวิชามีเป้าหมายชัดเจน การเรียนการสอนหลักสูตรมีความทันสมัย ต่อเทคโนโลยี

8. การวัดและประเมินผล หมายถึง สถานศึกษาและสถานประกอบการ ร่วมกัน กำหนดระเบียบวิธีการวัดผล จัดตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการเรียนการสอนในแต่ละสาขาวิชา มีการแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้และวิธีการประเมินผลการ เรียนให้นักเรียนทราบก่อนทำการสอน มีการทดสอบก่อนเรียนเพื่อวัดความรู้พื้นฐาน มีการสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนที่ไม่ผ่านวัตถุประสงค์ การเรียน เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนเป็นไปตามหลักสูตรกำหนด การวัดและประเมินผลเป็นไปตาม ระเบียบการวัดและประเมินผล สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดสอบเพื่อการจบ หลักสูตรของนักเรียน มีการประเมินผลตรงตามศักยภาพของนักเรียน นักศึกษามีความยุติธรรมในการ ประเมินผลการเรียนรู้

9. การนิเทศและการติดตามผล หมายถึง มีครูจากสถานศึกษาไปนิเทศ นักเรียน นักศึกษาในสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการนิเทศของครู จากสถานศึกษาทุกครั้ง สถานศึกษาอำนวยความสะดวกจัดพาหนะ สำหรับใช้ในการนิเทศของครู สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันแก้ปัญหา ให้นักเรียนมีการรายงานการฝึกภาคปฏิบัติให้ครู ที่สอนในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการให้ทราบตามเวลาหลังจากจบหลักสูตรแล้ว มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพ นักเรียน นักศึกษามีโอกาสตอบข้อซักถามในการนิเทศของครูมีการ ติดตามผลหลังจากสำเร็จการศึกษา

สมทรง ชุมรักษ์ (2553, 9) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่นของข้าราชการครู โดยใช้ปัจจัยการบริหารในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ภาระงานของครู หมายถึง ปริมาณงานในความรับผิดชอบของครู สายผู้สอน นับ จำนวนชั่วโมงที่ครูปฏิบัติการสอน และจำนวนชั่วโมงที่ทำงานส่งเสริมการสอนต่อสัปดาห์ งานส่งเสริม การสอนได้แก่ตรวจงานนักเรียนเตรียมการสอนและอุปกรณ์การสอน สอนซ่อมเสริม การสำรวจการ มาเรียนของนักเรียน การดูแลความพร้อมของห้องเรียน การควบคุมแถวและกิจกรรมหน้าเสาธง งาน ที่เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล การประชุมปรึกษางาน การจัดทำสมุดประจำชั้นบัตรสุขภาพ การ ติดต่อผู้ปกครอง แนะนำและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2. จำนวนแหล่งวิทยากร หมายถึง บุคคล วัตถุ อาคารสถานที่ ทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งในและนอกโรงเรียนซึ่งสามารถถ่ายทอดความรู้หรือให้ประสบการณ์ ตรงที่ช่วยให้การเรียนรู้เร็วขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่นโดยการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการการศึกษาด้วยตนเอง และการได้รับคำแนะนำ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. การรับรู้นโยบาย หมายถึง การที่ครูได้รับทราบและเข้าใจการชี้แจง ที่เกี่ยวกับ นโยบายแนวทางการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นลักษณะต่าง ๆ จากผู้บริหารและหน่วยงานเกี่ยวข้อง รวมทั้งการได้รับการกระตุ้นผลักดันและส่งเสริมให้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

5. การสนับสนุนด้านงบประมาณ หมายถึง การได้รับเงินหรือวัสดุ ครุภัณฑ์จากทาง ราชการ ผู้บริจาคการแสวงหาความช่วยเหลือ หรือการจัดกิจกรรมของผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ในการ ดำเนินงานพัฒนาหลักสูตร

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2555, 31-32) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) ครู 3) หลักสูตร 4) การประชาสัมพันธ์ 5) การจัดการเรียนการสอน

6) โครงการ 7) สื่อการเรียนการสอนและอาคารสถานที่ 8) ชุมชนและความร่วมมือ 9) การวัดและประเมินผล 10) การนิเทศและการติดตามผล

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2555, 159) กล่าวถึง ปัจจัยการบริหาร ดังนี้

1. บุคลากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ตัวแทนของผู้ประกอบอาชีพ บุคคลสำคัญในท้องถิ่น นักเรียน ผู้ปกครอง

2. เอกสารอ้างอิง ได้แก่ ตำรา เอกสารประกอบหลักสูตรผลงานวิจัย รายงานต่าง ๆ วารสารที่เกี่ยวข้อง

3. วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ กระดาษ เครื่องพิมพ์เครื่องคิดคำนวณ วัสดุ สำนักงานต่าง ๆ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4. สถานที่ดำเนินการ

5. งบประมาณ

6. การประชาสัมพันธ์

7. การจัดการเรียนการสอน

8. การวัดและประเมินผล

9. การนิเทศและการติดตามผล

กัมพล เกศสาลี (2561, 3-15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา 6 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม 2) ปัจจัยด้านนโยบายของ สพฐ. 3) ปัจจัยด้านบริหารวิชาการ 4) ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน 5) ปัจจัยด้านบุคลากร 6) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นการ จัดสภาพทางด้านอาคารสถานที่ บริเวณรอบ ๆ โรงเรียน เป็นสิ่งที่สามารถ มองเห็นได้ การปรับปรุง ตกแต่งห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ตลอดจนบริเวณ โรงเรียนและวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยมีการแสดงแผนผังเกี่ยวกับ สถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณสถานศึกษา ที่สะอาดร่มรื่นสวยงาม มีการจัดบริเวณการจราจร

2. ปัจจัยด้านนโยบายของ สพฐ. หมายถึง นโยบายที่สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาประชากรในวัยเรียนทุกคน ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี

3. ปัจจัยด้านบริหารวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งภายใน ห้องเรียน และนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ทางวิชาการที่จะทำให้ ผู้เรียนได้รับความรู้ประสบการณ์ให้มากที่สุดภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา แจ่มใส น่าเรียนรู้ ส่งเสริม ความสามารถของแต่ละบุคคล เร่งเร้าให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยเน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง ตลอดจนการจัดบริการต่าง ๆ ทางวิชาการโดยมีการซักถามนักเรียนในการเรียนเพื่อ ส่งเสริมให้นักเรียนมีการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิด มีการให้นักเรียนมีการแสดงความคิดเห็น การแสดงออกในชั้นเรียน มีการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างอบอุ่นและเป็นมิตร มีการ ส่งเสริมนักเรียนให้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ที่มีการส่งเสริมวิธีการแบบประชาธิปไตยสู่การ ปฏิบัติในห้องเรียน มีการส่งเสริมให้นักเรียนเคารพในสิทธิของผู้อื่นโดยการรับฟังความคิดเห็นของ

เพื่อนร่วมชั้น มีการส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน มีการส่งเสริมให้นักเรียนทำงานและร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม มีการเสริมแรงนักเรียนในการเรียน

4. ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และจัดทำโครงการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมชัดเจน จัดทำระบบสารสนเทศได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพมีการจัดประชุม อบรม สนับสนุนให้ครูศึกษาดูงาน มีการมอบหมายงานให้ครู ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงองค์การ รวมถึงชี้แจงการจัดกิจกรรมการศึกษาให้ผู้ปกครองรวมทั้งผู้ที่สนใจเข้าใจได้ การปฐมนิเทศนักเรียนและจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง การที่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและแก้ปัญหาสถานศึกษาและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามพันธกิจเป้าหมายของสถานศึกษา ครูต้องอุทิศตนเมื่อมีกิจกรรมของสถานศึกษา กำหนดงานของบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ครูปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ครูมีอิสระในการใช้วิจารณญาณ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย นโยบายของสถานศึกษาชัดเจน เข้าใจง่าย และมีการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การเพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกัน

6. ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา หมายถึง การที่สถานศึกษาได้นำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนได้ดี ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ดี ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตรตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดโครงสร้างองค์กรและบริหารงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารและครูพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ผู้บริหารสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างลงตัว ประหยัดและคุ้มค่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนา และผลิตสื่อที่เหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนจัดหาสื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยให้แก่ครูและนักเรียนอย่างเพียงพอ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายต่อเนื่องทันเหตุการณ์ ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา

นฤกร ปันพุมโพธิ์ (2561, 12-20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยครูผู้สอน 3) ปัจจัยสถานศึกษา

1. ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แก่

1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึงการแสดงออกการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดทำตารางการทำงานการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจนงานบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

เพราะเป็น กระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง การกำหนดแผนงาน เป้าหมาย นำกลยุทธ์ของผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาจะมุ่งไปในอนาคตให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ปัจจัยครูผู้สอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของครูผู้สอนที่ได้ แสดงบทบาทหน้าที่ในการสอนนักเรียนในสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แก่

2.1 ด้านคุณภาพการสอนของครู หมายถึง ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสอนด้านทฤษฎี เนื้อหาวิชา สามารถบูรณาการความรู้และใช้วิธีการสอนที่หลากหลายโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน โดยให้ความช่วยเหลือแนะแนวแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้กำลังใจ ให้ความรักและการเอาใจใส่ด้วยเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี หมั่นพัฒนาความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอจนเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ทำให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือ ทัศนคติของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานโดยการบริหารงานของ ผู้บริหารจะเป็นการกระตุ้นการทำงานทำให้ครูเกิดความสุขมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความรับผิดชอบจนกระทั่งปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา

2.3 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์วัตถุสิ่งของตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูลและการไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับจากสังคมทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจ

3. ปัจจัยสถานศึกษา หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แก่

3.1 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง สภาพของ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งสิ่ง ต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ โดยผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนน่าดู น่าอยู่ และน่าเรียนซึ่งมีอิทธิพลและความสำคัญต่อบุคลากร ในการพัฒนางานให้ ประสบความสำเร็จ

3.2 ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี หลักเกณฑ์กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วิธีแห่งการดำเนินงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครู อาจารย์และนักเรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น

4. ความสำเร็จของงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งนี้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

4.1 กิจกรรมแนะแนว หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา วางแผนชีวิตทั้งด้าน การเรียนและอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

4.2 กิจกรรมนักเรียน หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบ วินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปัน เอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนให้ได้ปฏิบัติ ด้วยตนเองในทุกขั้นตอน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลิกภาพของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น ได้แก่ กิจกรรม ลูกเสือ ยุวกาชาด ชุมนุม

4.3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ หมายถึง กิจกรรม ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชนและท้องถิ่น ตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสา พัฒนาต่าง ๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

จากองค์ประกอบของปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการดำเนินโครงการ ด้านหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านสถานประกอบการและความร่วมมือ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศและการติดตามผล ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงนำองค์ประกอบของปัจจัยการบริหารสถานศึกษามาใช้ในการศึกษา ดังนี้

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านอาคารสถานที่
- 3) ด้านวิชาการ
- 4) ด้านงบประมาณ
- 5) ด้านบริหารงานทั่วไป

2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ทักษะของผู้บริหาร เพื่อที่จะดำเนินการการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยพื้นฐาน และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ได้แก่ บุคลากร ทรัพยากร วัสดุครุภัณฑ์ และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

นิตยา แสนสุข (2556, 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานทางด้านการศึกษา และการใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการร่วมมือกันของกลุ่มบุคคลในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ณัฐรัฐ ธนนิติก (2557, 2) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกลยุทธ์และต้องวางแผนการทำงาน การจัดการองค์การให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมจะต้องอาศัยหรือประยุกต์หลักการและทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ ในลักษณะที่ผู้บริหารและผู้นำจะต้องมีการทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน มีการควบคุมและสั่งการในหน้าที่ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงทั้งแผนงาน การจัดการองค์การ และการควบคุม สั่งการเพื่อให้งานหรือวัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จผลและมีประสิทธิภาพ

สัมา รณิธย์ (2560, 94) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยการนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้อง และมีคุณภาพจากสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562, 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ โดยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในการทำหน้าที่ อำนวยความสะดวก ทั้งในด้านการจัดการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ทรัพยากร ทางการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกลยุทธ์และต้องวางแผนการทำงาน การจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ประยุกต์หลักการและทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน ประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการควบคุมและสั่งการในหน้าที่ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงทั้งแผนงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

อรุณี ทองนพคุณ (2558, 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญ ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพ

กัญจน์รัตน์ สินธุรัตน์ (2559, 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบ รูปแบบ ขั้นตอน กติกา กระบวนการประเมินผลการศึกษา วิธีดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาเยาวชนที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ และเป็นผลผลิตทางการศึกษา

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ ที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ที่มั่นคงถาวร และมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

สินงาม ประโคน (2562, 18) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญ กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สถาบันและประเทศชาติ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของสถานศึกษา ในด้านการให้ความรู้แก่ผู้เรียน เป็นทักษะแนวทางในการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยงยุทธ พันธ์นอก (2563, 17) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการบริหาร และพฤติกรรมภาวะผู้นำ เช่น การริเริ่มโครงสร้างใหม่ กระบวนการใหม่ เป้าหมายใหม่ขององค์กร และการบริหารที่ต้องการใช้การตัดสินใจในกระบวนการทำงานโดยต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร

ศิริประภา พิลาโสภา (2563, 20) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้นั้น คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอด โดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด

สุนิสา มัยจิ้น (2563, 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะความรู้ ในกระบวนการดำเนินงาน และการส่งเสริมประสบการณ์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนให้ การทำงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

วิไลวรรณ พอค้าช้าง, และรัตนากาญจนพันธ์ (2564, 49) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการพัฒนา เป้าหมายและนโยบายสถานศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้มีการพัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เป้าหมายของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ
3. การบริหารสถานศึกษาช่วยกำหนดวิธีการ และประสานงานในการดำเนินโครงการ ไปปฏิบัติ
4. การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนโครงการให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และคณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพ

2.2.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษา ประกอบด้วยงานด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและสนับสนุน ให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม เป้าหมายของหลักสูตรและการจัดการศึกษา มีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, 31) ระบุว่า การศึกษาใน ลักษณะการมีส่วนร่วม (Participative Administration) เป็นหลักการบริหารการศึกษาในระบบ ประชาธิปไตย คือ การให้สมาชิกทุกคนในองค์กร หรือหน่วยงานเดียวกันได้กระทำกิจกรรมร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ร่วมมือกัน รับผิดชอบร่วมกัน มีความผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มี เจตนารมณ์ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยกระจายอำนาจในการบริหาร ให้สถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546, 41) ระบุว่า ขอบข่ายการ บริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

1. งานบริหารด้านวิชาการ เช่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการ สอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การบริหารงานงบประมาณ เช่น การจัดทำแผนงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
3. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่าย ภารกิจ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การ ดำเนินการทางวินัย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การบริหารงานทั่วไป เช่น การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล การพัฒนา เครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, 37) ระบุว่า การกำหนด ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านงานวิชาการ ดำเนินการส่งเสริมการเรียนการสอน สอดแทรกเนื้อหา การมีจิต สำนึก และ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม
2. ด้านงานบริหารงบประมาณและแผนงาน ดำเนินการบริหารอย่างโปร่งใส พัฒนา สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ดูแลสุขอนามัย รักษาสิ่งแวดล้อม
3. ด้านงานบริหารบุคคล ดำเนินการส่งเสริมด้านการศึกษาและการฝึกอบรม และไม่ มีการเลือกปฏิบัติ

4. ด้านงานบริหารทั่วไป ดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ความดี กิจกรรมช่วยเหลือพัฒนาความเป็นอยู่ของชุมชนใกล้เคียง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552, 3-4) ระบุว่า ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 งานบริหารงานทั่วไป
- 1.2 งานบุคลากร
- 1.3 งานการเงิน
- 1.4 งานการบัญชี
- 1.5 งานพัสดุ
- 1.6 งานอาคารสถานที่
- 1.7 งานทะเบียน
- 1.8 งานประชาสัมพันธ์

2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 งานวางแผนและงบประมาณ
- 2.2 งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ
- 2.3 งานความร่วมมือ
- 2.4 งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
- 2.5 งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- 2.6 งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ
- 2.7 งานฟาร์มและโรงงาน (เฉพาะสถานศึกษาที่เปิดทำการสอน)

3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
- 3.2 งานครูที่ปรึกษา
- 3.3 งานปกครอง
- 3.4 งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
- 3.5 งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
- 3.6 งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน

4. ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 แผนกวิชา
- 4.2 งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
- 4.3 งานวัดผลและประเมินผล
- 4.4 งานวิทยบริการและห้องสมุด
- 4.5 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 4.6 งานสื่อการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารด้านวิชาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลและประเมินผล 2) ฝ่ายการบริหารงานงบประมาณ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนและงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้เงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 3) ฝ่ายการบริหารงานบุคคล ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานในการกำหนดแผนงานด้านบุคลากร และ 4) ฝ่ายการบริหารงานทั่วไป ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานการศึกษา การจัดการระบบบริหารวางแผนงานโดยรวม

2.2.4 กระบวนการของการบริหารสถานศึกษา

กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ส่งผลให้การจัดการศึกษาพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้เสนอกระบวนการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2553, 16) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เป็นพื้นฐานของการวางแผน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมมือกัน จะต้องศึกษาให้ทราบว่าสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร อะไรคือปัญหา

2. การวางแผน เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำเมื่อไร อย่างไร ใครทำ ที่ไหน และเมื่อใด สถานศึกษาจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษา

3. การดำเนินงานตามแผน ประกอบด้วย การควบคุม กำกับติดตาม และนิเทศ กำหนดผู้ปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติอย่างจริงจังตามที่กำหนด

4. การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะย้อนกลับมาสู่ขั้นตอนที่ 1 ใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการคิดแก้ปัญหา การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผล ตามลำดับ

ศิริ ถีอาสนา (2557, 130) กล่าวว่า การบริหารงานชนิดหนึ่งที่อาศัยการกำหนดตัวชี้วัด เป็นเครื่องมือทางด้านการจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยการวัดหรือประเมิน ที่จะช่วยทำให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

อรุณี ทองนพคุณ (2558, 16) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องของการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของกลุ่มคน เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่มสำเร็จได้ โดยการเริ่มต้นจากการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ จะมีความเกี่ยวข้องกันไป

กัญจน์รัตน์ สินธุรัตน์ (2559, 9) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเริ่มต้นจากการวางแผน โดยการศึกษาสภาพของปัญหา เพื่อกำหนดทิศทางองค์การ พร้อมตั้งเป้าหมายการจัด

องค์การ การปฏิบัติงานตามข้อตกลง การประสานงาน การสั่งการควบคุม การประเมินผลและการ ทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข และกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ในครั้งต่อไป

สัมมา รณิธย์ (2560, 38) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเป็นเครื่องมือที่สำคัญของ ผู้บริหารทุกองค์การที่ต้องเลือกนำมาใช้ ซึ่งมีอยู่หลายวิธีในปัจจุบันตามความจำเป็น และเหมาะสมกับ สถานการณ์ เพื่อความสำเร็จขององค์การนั้น ๆ กระบวนการการบริหรนั้น เป็นลำดับขั้นตอน การ ดำเนินการที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักรที่หมุนเวียนตลอดเวลา และมีปฏิสัมพันธ์ต่อทุกทิศทาง แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้ การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ และการควบคุม

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, 14) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเริ่มต้นจาก การวางแผน โดยการศึกษาสภาพของปัญหาเพื่อกำหนดทิศทางองค์กร พร้อมตั้งเป้าหมายการจัด องค์การ การปฏิบัติงานตามข้อตกลง การประสานงาน การสั่งการและการควบคุม การประเมินผลและ ทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข และกำหนดวัตถุประสงค์ ใหม่ในครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารทุก องค์การที่ต้องเลือกนำมาใช้ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อที่จะทำให้บรรลุตาม จุดประสงค์ของสถานศึกษา กระบวนการการบริหรนั้นเป็นลำดับขั้นตอนการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เป็นวัฏจักรที่หมุนเวียนตลอดเวลา และมีปฏิสัมพันธ์ต่อทุกทิศทาง ประกอบด้วย การวิเคราะห์ทาง กลยุทธ์หรือการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา กำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย ทิศทางและกลยุทธ์ ขององค์กร จัดทำแผนงานโครงการ การจัดองค์กรหรือจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การปฏิบัติงาน ตามข้อตกลง การประสานงาน การสั่งการและการควบคุม การประเมินผลและทบทวนผลการ ปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข

2.3 บริบทของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ในปัจจุบันมีพื้นที่ 28 ไร่ 52 ตารางวา บริเวณริมถนนพหลโยธิน ระหว่างหลักกิโลเมตรที่ 233 - 234 ห่างจากตัวเมืองนครสวรรค์ ประมาณ 4 กิโลเมตร เลขที่ 155 หมู่ ที่ 1 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เดิมมีชื่อว่า "ศูนย์ฝึกวิชาชีพนครสวรรค์" จัดตั้งขึ้นตามโครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 5 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมอบให้กรมอาชีวศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ และรัฐบาลไทยได้กู้ยืมเงิน จากธนาคารโลกนำมาพัฒนาการศึกษาในโครงการนี้ โดยดำเนินการจัดตั้งตามเขตการศึกษา เขตละ 1 แห่ง รวมทั้งสิ้น 12 แห่ง ศูนย์ฝึกวิชาชีพนครสวรรค์เป็นศูนย์ฝึกวิชาชีพของเขตการศึกษา 7 ศูนย์ฝึก วิชาชีพนครสวรรค์ เป็นสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายโรงฝึกงานรวม มีลักษณะเหมือน Area Vocational Center หรือ Joint Vocational Center หรือ Technical Education Center หรือ Cetralized Workshop ในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยภายในศูนย์ฯ จะประกอบด้วยอุปกรณ์โรง ฝึกงาน และห้องทดลองต่าง ๆ ที่ทันสมัยและบุคลากร ทำหน้าที่สอนและฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและประชาชนผู้สนใจที่จะเรียน วิชาชีพ ศูนย์ฝึกวิชาชีพนครสวรรค์ได้ประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2523 เริ่มเปิด การเรียนการสอนภาคเรียนที่ 2 ในปีการศึกษา 2524 และกระทำพิธีเปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2526 ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีนโยบายในการขยายโอกาส

การศึกษาวิชาชีพให้กว้างขวาง สามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเพิ่มปริมาณการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ ดังนั้นจึงมีการปรับบทบาทและหน้าที่ของศูนย์ฝึกวิชาชีพโดยให้ศูนย์ฝึกวิชาชีพฯ เปิดสอนนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และเปลี่ยนชื่อจากศูนย์ฝึกวิชาชีพนครสวรรค์เป็น "วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์" (Nakhonsawan Industrial and Community Education College : NICE) ตั้งแต่วันที่ 7 มิถุนายน 2534 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

ปรัชญา “ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา นำความรู้สู่ชุมชน”

วิสัยทัศน์ “ผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสังคมระดับประเทศและภูมิภาค”

พันธกิจ

1. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมวิชาชีพด้วยหลักสูตรหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัย สร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาวิชาชีพและบริการชุมชนสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยและแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

อัตลักษณ์ “บริการชุมชน”

เอกลักษณ์ “ศูนย์ฝึกวิชาชีพสู่ชุมชน”

การจัดการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เป็นสถานศึกษาจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคน ในระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) และระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี(ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) ที่ดำเนินการบริหารจัดการและให้บริการวิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรม ได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถออกไปประกอบอาชีพและศึกษาต่อได้ ตั้งมั่นในศีลธรรม รับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

ข้อมูลหลักสูตร วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ หลักสูตรประเภทวิชาที่เปิดสอนมีดังนี้
ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาคหกรรม

หลักสูตรที่เปิดสอน มีดังต่อไปนี้ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 3 ปี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น เป็นหลักสูตรที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้ฝึกวิชาชีพให้กับผู้ที่มีความประสงค์ที่จะนำความชำนาญจากวิชาชีพที่เรียนไปประกอบอาชีพปรับปรุงงานเพิ่มความรู้พิเศษ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ระยะเวลาของหลักสูตรมีตั้งแต่ 75 – 225 ชั่วโมง ห้องเรียนอาชีพ (หลักสูตรแกนมัธยมศึกษา) หลักสูตรทวิภาคี มีทั้งหลักสูตร ปวช. เป็นหลักสูตร 3 ปี และ ปวส. เป็นหลักสูตร 2 ปี เป็นการเรียนทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ

วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการบริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนานักเรียน นักศึกษา ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และฝ่ายบริหารทรัพยากร

การบริหารฝ่ายวิชาการ แบ่งบทบาทหน้าที่รับผิดชอบจำนวน 6 งาน ได้แก่

1. งานแผนกวิชา
2. งานพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
3. งานวัดผลและประเมินผล
4. งานวิทยบริการและห้องสมุด
5. งานสื่อการเรียนการสอน
6. งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การบริหารฝ่ายพัฒนานักเรียน นักศึกษา แบ่งออกเป็น 6 งาน ได้แก่

1. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
2. งานครูที่ปรึกษา
3. งานปกครอง
4. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
5. งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
6. งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน

การบริหารฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็น 6 งาน ได้แก่

1. งานวางแผนและงบประมาณ
2. งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ
3. งานความร่วมมือ
4. งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
5. งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
6. งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ

การบริหารฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็น 8 งาน ได้แก่

1. งานบริหารงานทั่วไป
2. งานบุคลากร
3. งานการเงิน
4. งานการบัญชี
5. งานพัสดุ
6. งานอาคารสถานที่
7. งานทะเบียน
8. งานประชาสัมพันธ์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัย ทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ปัจจัย ทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยทางการบริหารด้านการ ควบคุมงานกับประสิทธิภาพของโรงเรียนของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัย ทางการบริหารจำนวน 5 ด้าน ที่เป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ดี คือ การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยร่วมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพ ของ โรงเรียน ร้อยละ 75.0 ตามลำดับ

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนใน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านหลักสูตร ด้านบรรยากาศ ด้านทรัพยากร และด้านนักเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า 3.1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล การบริหารของโรงเรียนทั้ง 6 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้าน หลักสูตร ปัจจัย ด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร และด้านนักเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 3.2) ผลการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณและสร้างตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตัวแปรต้นที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมี 5 ตัวพบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านครู เป็นตัวแปรพยากรณ์

ปราณี สาไพรวัน (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ประสิทธิภาพขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิทยา สนวนกุลลาบ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอกำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอกำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอกำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารและน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะขององค์กร ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอกำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีรพงศ์ อุพุม (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหารโรงเรียน 2) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ 4) ด้านครูผู้สอน 5) ด้านงบประมาณ

ปรมพร ทิพย์พรหม (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

คุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยนักเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยครู และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยโรงเรียนส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้ กับการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเท่ากับ 0.81 สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้ร้อยละ 66.60

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน

1) ด้านบุคลากร 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านงบประมาณ 5) ด้านบริหารงานทั่วไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ นครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 76 คน โดยใช้วิธีเจาะจง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ในครั้งนี้ได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert) เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือนและอายุงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ นครสวรรค์ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามหลักการของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด 2556, 121) โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัยอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านงบประมาณ และ 5) ด้านบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ใน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended)

3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

3.4.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3.4.3 สร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.4.4 เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

3.4.5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องมีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3.4.6 นำคะแนนความคิดเห็นที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
	$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาใช้และดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมินความสอดคล้องของคำถาม พบว่า คำถามทั้ง 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ อยู่ในเกณฑ์ ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ 0.6 - 1.00 เป็นคำถามที่ใช้ได้ทุกข้อ

3.4.7 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่เป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา (สอจ) ในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3.4.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

(1) นำหนังสือจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิกถึงวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 76 คน

3.5.2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.5.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบของแบบสอบถาม

3.5.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งเงินเดือนและอายุงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง

3.6.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีวศึกษานครสวรรค์ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้เกณฑ์ตามระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2556, 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลความหมายว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แปลความหมายว่า อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลความหมายว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แปลความหมายว่า อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แปลความหมายว่า อยู่ระดับน้อยที่สุด

3.6.3 วิเคราะห์ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

บริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) โดยการพรรณนาบรรยายสรุปเป็นประเด็น นำเสนอเป็นความเรียง

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งเลือกวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

3.7.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.7.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.7.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มย่อย
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	40	52.63
หญิง	36	47.37
รวม	76	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	3	3.95
31 - 35 ปี	18	23.68
36 - 40 ปี	27	35.52
41 - 45 ปี	13	17.11
46 ปี ขึ้นไป	15	19.74
รวม	76	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	14.47
ปริญญาตรี	59	77.63
สูงกว่าปริญญาตรี	6	7.90
รวม	76	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	3	3.95
ครูผู้สอน	43	56.58
บุคลากรการศึกษา	30	39.47
รวม	76	100.00
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	30	39.47
15,001 - 20,000 บาท	22	28.95
21,001 - 25,000 บาท	16	21.05
25,001 บาท ขึ้นไป	8	10.53
รวม	76	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุงานในสถานศึกษา		
น้อยกว่า 1 ปี	4	5.26
1 - 5 ปี	22	28.95
6 - 10 ปี	29	38.16
11 ปี ขึ้นไป	21	27.63
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 76 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 เพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 จำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุด คือ อายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 35.52 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68 อายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.74 อายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.11 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.95 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุด คือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 77.63 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.47 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูผู้สอน มีจำนวนมากที่สุด คือ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 56.58 รองลงมา คือ บุคลากรการศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47 และผู้บริหารมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.95 จำแนกตามเงินเดือน พบว่า เงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47 รองลงมา คือ เงินเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 เงินเดือนระหว่าง 21,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ เงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 ตามลำดับ จำแนกตามอายุงาน พบว่า มีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.16 รองลงมา คือ มีอายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 อายุงาน 11 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63 และอันดับสุดท้าย คือ มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ โดยภาพรวมในแต่ละด้าน

ความคิดเห็นแต่ละด้าน	N = 76		ระดับความคิดเห็น	
	μ	σ	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านบุคลากร	4.72	0.28	มากที่สุด	2
2. ด้านอาคารสถานที่	4.46	0.40	มาก	5
3. ด้านวิชาการ	4.87	0.14	มากที่สุด	1
4. ด้านงบประมาณ	4.50	0.39	มาก	4
5. ด้านบริหารงานทั่วไป	4.71	0.25	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม	4.65	0.17	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ โดยภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.17$) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านวิชาการ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.14$) รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.28$) และด้านบริหารงานทั่วไป ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.25$) และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านงบประมาณ ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.39$) และด้านอาคารสถานที่ ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นด้านบุคลากร	N = 76		ระดับความคิดเห็น	
	μ	σ	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรมีความสามารถ เชี่ยวชาญและเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. มีการพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านการอบรมหรือสัมมนา	4.69	0.47	มากที่สุด	2
3. บุคลากรมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.52	0.43	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลและสนับสนุนบุคลากร	4.39	0.65	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.72	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรมีความสามารถเชี่ยวชาญและเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงานและบุคลากรมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ มีการพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านการอบรมหรือสัมมนา ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.47$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลและสนับสนุนบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.65$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านอาคารสถานที่ โดยภาพรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นด้านอาคารสถานที่	N = 76		ระดับความคิดเห็น	
	μ	σ	แปลผล	อันดับที่
1. อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน นักศึกษา	4.75	0.31	มากที่สุด	1
2. ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีอุปกรณ์การเรียนพร้อมใช้งาน	4.42	0.49	มาก	4
3. ระบบไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรและรองรับการใช้งาน	4.00	0.60	มาก	5
4. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.45	0.52	มาก	3
5. มีการดูแลรักษาอาคารเรียนและสถานที่ให้มีความสะอาดและปลอดภัย	4.60	0.48	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม	4.46	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านอาคารสถานที่ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน นักศึกษา ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ มีการดูแลรักษาอาคารเรียนและสถานที่ให้มีความสะอาดและปลอดภัย ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.48$) ข้อที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.52$) ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีอุปกรณ์การเรียนพร้อมใช้งาน ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระบบไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรและรองรับการใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.60$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านวิชาการ โดยภาพรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นด้านวิชาการ	N = 76		ระดับความคิดเห็น	
	μ	σ	แปลผล	อันดับที่
1. หลักสูตรการเรียนการสอนมีความทันสมัยและเหมาะสมตอบสนองกับความต้องการของตลาดแรงงาน	4.80	0.27	มากที่สุด	3
2. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.50	0.40	มาก	4
3. การเรียนการสอนมุ่งเน้นการปฏิบัติจริงและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง	4.89	0.21	มากที่สุด	2
4. การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.87	0.14	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านวิชาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ การเรียนการสอนมุ่งเน้นการปฏิบัติจริงและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.21$) หลักสูตรการเรียนการสอนมีความทันสมัยและเหมาะสมตอบสนองกับความต้องการของตลาดแรงงาน ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.40$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นด้านงบประมาณ	N = 76		ระดับความคิดเห็น	
	μ	σ	แปลผล	อันดับที่
1. การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและโปร่งใส	4.90	0.20	มากที่สุด	1
2. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอต่อความต้องการของวิทยาลัย	4.38	0.51	มาก	3
3. งบประมาณถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.73	0.44	มากที่สุด	2
4. มีการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.23	0.57	มาก	4
5. มีการสำรวจความต้องการของผู้เรียนและผู้สอนก่อนการจัดสรรงบประมาณ	4.06	0.68	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.50	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและโปร่งใส ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.20$) รองลงมา คือ งบประมาณถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.44$) ข้อที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมาก คือ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอต่อความต้องการของวิทยาลัย ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.51$) มีการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการของผู้เรียนและผู้สอนก่อนการจัดสรรงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.68$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นด้านบริหารงานทั่วไป	N = 76		ระดับความคิดเห็น	
	μ	σ	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน	4.94	0.18	มากที่สุด	2
2. การบริหารงานมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม	4.92	0.21	มากที่สุด	3
3. การบริหารงานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4. การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีความชัดเจนและเปิดกว้าง	4.45	0.54	มาก	4
5. ผู้บริหารให้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและบริหารความขัดแย้ง	4.29	0.63	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.71	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ด้านบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารงานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.18$) การบริหารงานมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม ($\mu = 4.92$, $\sigma = 0.21$) ข้อที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมาก คือ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีความชัดเจนและเปิดกว้าง ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.63$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

ข้อเสนอแนะ	N = 76	
	จำนวน	ร้อยละ
ด้านบุคลากร		
ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน นิเทศการ และ	12	15.79
การศึกษาต่อ ให้ความรู้ด้านต่าง ๆ		
มีการให้ขวัญกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ	5	6.58
สร้างบรรยากาศให้ทุกคนอยู่ด้วยกันด้วยความรัก ความสามัคคี	13	17.11
รู้จักหน้าที่ และช่วยเหลือส่วนรวม		
ด้านอาคารสถานที่		
มีแผนการปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและเอื้ออำนวยต่อ	16	21.05
การเรียนการสอน		
จัดห้องเรียนออนไลน์ในห้องวิทยบริการ	10	13.16
มีแผนการปรับปรุงระบบไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียร	35	46.05
ให้เพียงพอ ครอบคลุมต่อการใช้งานได้ในอาคารเรียนทุกอาคาร		
ด้านวิชาการ		
มีการสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อ เพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	15	19.74
จัดอบรมและส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้	10	13.16
มีแผนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน	4	5.26
จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการฝึกปฏิบัติงาน	37	48.69
ส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษาศึกษาดูงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ	18	23.68
ด้านงบประมาณ		
มีแผนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการเพื่อ	20	26.32
สนับสนุนด้านการเรียนการสอน		
ให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ	25	32.89
มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลด้านงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	4	5.26
มอบหมายงานให้บุคลากรด้านงบประมาณอย่างชัดเจน	3	3.95

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	N = 76	
	จำนวน	ร้อยละ
ด้านบริหารงานทั่วไป		
ควรส่งเสริมให้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	8	10.53
จัดบรรยากาศให้เหมาะกับการทำงาน ไม่เกิดความขัดแย้งและเหมาะสมสำหรับให้ผู้เรียนเกิดบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ และการทำงาน	10	13.16
ของบุคลากร		
ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี วางตัวเป็นกลาง ให้ความใกล้ชิดเป็นที่พึ่งสำหรับบุคลากรในวิทยาลัย	16	21.05
มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย นโยบายด้านบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร	6	7.89
มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	4	5.26

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

ด้านบุคลากร มีจำนวน 3 แนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1) สร้างบรรยากาศให้ทุกคนอยู่ด้วยกันด้วยความรัก ความสามัคคี รู้จักหน้าที่ และช่วยเหลือส่วนรวม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.11

2) ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน นิทรรศการ และการศึกษาต่อ ให้ความรู้ด้านต่าง ๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79

3) มีการให้ขวัญกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.58

ด้านอาคารสถานที่ มีจำนวน 3 แนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1) มีแผนการปรับปรุงระบบไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียร ให้เพียงพอ ครอบคลุมต่อการใช้งานได้ ในอาคารเรียนทุกอาคาร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.05

2) มีแผนการปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05

3) จัดห้องเรียนออนไลน์ในห้องวิทยบริการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16

ด้านวิชาการ มีจำนวน 5 แนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1) จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการฝึกปฏิบัติงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 48.69

2) ส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษาศึกษาดูงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68

3) มีการสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อ เพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.74

4) จัดอบรมและส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16

5) มีแผนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26
ด้านงบประมาณ มีจำนวน 4 แนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1) ให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.89

2) มีแผนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการเพื่อสนับสนุนด้านการเรียนการสอน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32

3) มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลด้านงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.23

4) มอบหมายงานให้บุคลากรด้านงบประมาณอย่างชัดเจน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.95
ด้านบริหารงานทั่วไป มีจำนวน 5 แนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี วางตัวเป็นกลาง ให้ความใกล้ชิดเป็นที่พึ่งสำหรับบุคลากรในวิทยาลัย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05

2) จัดบรรยากาศให้เหมาะกับการทำงาน ไม่เกิดความขัดแย้งและเหมาะสำหรับให้ผู้เรียนเกิดบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ และการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16

3) ควรส่งเสริมให้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53

4) มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย นโยบายด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89

5) มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรการศึกษา ในวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านงบประมาณ และ 5) ด้านบริหารงานทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ใน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จึงสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรตัวอย่าง 76 คน คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.63 มีอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 35.52 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 77.63 มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน ร้อยละ 56.58 มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 39.47 และมีอายุงาน 6-10 ปี ร้อยละ 38.16

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ 5 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ โดยภาพรวมในแต่ละด้านมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย (μ) ดังนี้ ด้านวิชาการ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.14$) ด้านบุคลากร ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.28$) ด้านบริหารงานทั่วไป ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.25$) ด้านงบประมาณ ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.39$) และด้านอาคารสถานที่ ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.40$) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านวิชาการ

ภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ การเรียนการสอนมุ่งเน้นการปฏิบัติจริงและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.21$) หลักสูตรการเรียนการสอนมีความทันสมัยและเหมาะสมตอบสนองกับความต้องการของตลาดแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.40$)

ด้านบุคลากร

ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรมีความสามารถ เชี่ยวชาญและเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน และบุคลากรมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ มีการพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านการอบรมหรือสัมมนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.47$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลและสนับสนุนบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.43$)

ด้านบริหารงานทั่วไป

ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า การบริหารงานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.18$) การบริหารงานมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.92$, $\sigma = 0.21$) การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีความชัดเจนและเปิดกว้าง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.63$)

ด้านงบประมาณ

ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.20$) รองลงมา คือ งบประมาณถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.44$) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอต่อความต้องการของวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.51$) มีการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการของผู้เรียนและผู้สอนก่อนการจัดสรรงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.68$)

ด้านอาคารสถานที่

ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน นักศึกษา ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ มีการดูแลรักษาอาคารเรียนและสถานที่ให้มีความสะอาดและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.48$) มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.52$) ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีอุปกรณ์การเรียนพร้อมใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระบบไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรและรองรับการใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.60$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ มีดังนี้ ด้านบุคลากร มีจำนวน 3 แนวทาง คือ 1) สร้างบรรยากาศให้ทุกคนอยู่ด้วยกันด้วยความรัก ความสามัคคี รู้จักหน้าที่ และช่วยเหลือส่วนรวม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.11 2) ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน นิเทศการ และการศึกษาต่อ ให้มีความรู้ด้านต่าง ๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 และ 3) มีการให้ขวัญกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.58 ด้านอาคารสถานที่ มีจำนวน 3 แนวทาง คือ 1) มีแผนการปรับปรุงระบบไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียร ให้เพียงพอ ครอบคลุมต่อการใช้งานได้ในอาคารเรียนทุกอาคาร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.05 2) มีแผนการปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และ 3) จัดห้องเรียนออนไลน์ในห้องวิทยบริการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 ด้านวิชาการ มีจำนวน 5 แนวทาง คือ 1) จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการฝึกปฏิบัติงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 48.69 2) ส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษาศึกษาดูงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68 3) มีการสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อ เพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.74 4) จัดอบรมและส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 และ 5) มีแผนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ด้านงบประมาณ มีจำนวน 4 แนวทาง คือ 1) ให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.89 2) มีแผนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการเพื่อสนับสนุนด้านการเรียนการสอน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 3) มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลด้านงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.23 และ 4) มอบหมายงานให้บุคลากรด้านงบประมาณอย่างชัดเจน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.95 ด้านบริหารงานทั่วไป มีจำนวน 5 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีวางตัวเป็นกลาง ให้ความใกล้ชิดเป็นที่พึ่งสำหรับบุคลากรในวิทยาลัย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 2) จัดบรรยากาศให้เหมาะกับการทำงาน ไม่เกิดความขัดแย้งและเหมาะสำหรับให้ผู้เรียนเกิดบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ และการทำงานของบุคลากร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 3) ควรส่งเสริมให้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ

10.53 4) มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย นโยบายด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 และ 5) มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ผู้ศึกษามีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านงบประมาณ และ 5) ด้านบริหารงานทั่วไป ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ได้มีการกำหนดแบ่งฝ่ายงานต่าง ๆ โดยมีผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรการศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่งผลให้การบริหารวิทยาลัยมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา สวณกุลลาบ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นราย ด้าน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สามารถอภิปรายผลในแต่ละ ด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือบุคลากรมีความสามารถ เชี่ยวชาญและเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงานและบุคลากรมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจให้คณะครู บุคลากรการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดความร่วมมือและยอมรับ ผู้บริหารจะเป็นผู้คัดเลือกบุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน และมีความกระตือรือร้นมีความ รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถในการแก้ปัญหาในงานในด้านต่าง ๆ ในทุก ๆ เรื่อง ได้ สามารถคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสมให้มาปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมาย ของวิทยาลัย เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่มีคุณภาพ ได้ผลงานที่รวดเร็ว สอดคล้องกับ งานวิจัยของ บุญสืบ เทียมหยิน (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงาน

บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอาคารสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน นักศึกษา ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า อาคารสถานที่เป็นส่วนที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับงานวิชาการและการบริหาร สถานศึกษา ให้สามารถดำเนินการไปได้ด้วยความราบรื่น วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์มีอาคารเรียน และห้องปฏิบัติการเพียงพอกับจำนวนนักเรียน นักศึกษา ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมี ประสิทธิภาพ สังเกตได้จากสถานศึกษาที่มีอาคารเรียนเพียงพอกับจำนวนผู้เรียนนั้น จะเป็น สถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีกว่าสถานศึกษาที่มีอาคารเรียนไม่เพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะการจัดการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การ มีอาคารเรียนที่เพียงพอจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการที่จะพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มี คุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา งามตา (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตอิงโขง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตอิงโขง ปัจจัย ด้านความพร้อมเกี่ยวกับสถานที่ ส่งผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 ด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนรู้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งนี้เนื่องจาก ฝ่ายวิชาการของ วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ มีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนในแต่ละวิชาสามารถเขียนตำรา เอกสาร และใบความรู้ช่วยสอนต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ เพื่อให้ตรงและเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละแผนกวิชา และมีการฝึกอบรมครูผู้สอนในการใช้สื่อประเภทต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ครู ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ในการวัดและประเมินผลเน้นให้ครูประเมินตามสภาพ จริง เพื่อใช้ในการวัดและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยครูได้ตระหนักถึงความสำคัญโดยมี เป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ได้ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและ ประเมินผลด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินครูผู้สอน เพื่อนำผลที่ได้จาก การประเมินมาปรับปรุงการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววรรณ พวงลำไย (2562) ได้ ศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการของครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา พบว่า ความเห็นของ ครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ด้านแผนกวิชา มี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ อังกินันท์ (2559) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ แวนนภา กลีบจำปี (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จัดทำ

คู่มือการวัดผล ประเมินผล เพื่อให้คณะครู นักเรียน และผู้ปกครองได้เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการวัดผล ส่งเสริมให้ครูมีเครื่องมือการวัดผล ประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุม สาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการสร้างเครื่องมือ และประเมินผล มีการวัดผล นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผล

1.4 ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและโปร่งใส ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งบประมาณ มีความสำคัญและเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารวิทยาลัย แต่ทรัพยากรและงบประมาณ ของวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์นั้นมีจำนวนจำกัด จึงจำเป็นต้องใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการด้านวิชาการ ของวิทยาลัย จะช่วยให้เกิดการใช้งบประมาณได้ตรงตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประโยชน์และเกิดความ คุ่มค่าต่อการบริหารวิทยาลัย สามารถแก้ไขปัญหาทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ ส่งผลให้การ ดำเนินการในการบริหารวิทยาลัย เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ด้านงบประมาณส่งผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่ากับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 ด้านบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ได้มีการประชุมคณะผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรการศึกษา อยู่สม่ำเสมอ เพื่อมีการปรึกษา หาข้อสรุปในการปฏิบัติงาน และให้แต่ละฝ่าย แต่ละแผนกวิชาการมีการ ประชุมกันในฝ่าย/แผนก และต้องบันทึกประชุมเพื่อส่งให้ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ และที่สำคัญได้มีการ ประชุมวางแผนงานเพื่อจัดทำคณะทำงานในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน โครงการต่าง ๆ ประจำปี งานประกันคุณภาพต่าง ๆ มีการมอบหมายหน้าที่ให้แต่ละฝ่าย/แผนกวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบในการ จัดทำการประเมินตนเองและจัดทำประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมินา สะแลแม (2555) ที่ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบสถานศึกษาโรงเรียนร่มเกล้าตาม แนวรางวัล คุณภาพแห่งชาติทางการศึกษา ซึ่งพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในระดับมาก ภายใต้การบริหารที่ยึด หลักธรรมาภิบาล คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อหลักความร่วมมือ หลักความ โปร่งใสและหลักความคุ้มค่า มีการกำหนดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนและมีการนำผลการ ประเมินการดำเนินงานสู่การปรับปรุงพัฒนาในทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอาคารสถานที่และด้านงบประมาณ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารวิทยาลัยนำผลที่ได้ไปวางแผนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านบุคลากร ประเด็นดังต่อไปนี้ เพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริหารวิทยาลัย คือ สร้างบรรยากาศให้ทุกคนอยู่ด้วยกันด้วยความรัก ความสามัคคี รู้จักหน้าที่ และช่วยเหลือส่วนรวม มีการส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน นิทรรศการ และการศึกษาต่อ ให้ความรู้ด้านต่าง ๆ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ และการให้ความสำคัญในการกำกับดูแลและสนับสนุนบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจที่จะสร้างความเชื่อมั่น และปลูกฝังความรัก ความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรในวิทยาลัย เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

1.3 ด้านอาคารสถานที่ ผู้บริหารวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและพัฒนาปรับปรุงแก้ไข เรื่อง ระบบไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตควรมีความเสถียร เพียงพอและครอบคลุมรองรับต่อการใช้งานได้ในทุกพื้นที่ในวิทยาลัยเพื่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านวิชาการ ควรส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อ เพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดอบรมความรู้ให้แก่ครูผู้สอนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาได้ไปศึกษาดูงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.4 ด้านงบประมาณ ควรมีการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการของผู้เรียนและผู้สอนก่อนการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการในการสนับสนุนด้านการเรียนการสอนและตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

1.5 ด้านบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง เป็นที่พึ่งให้คำปรึกษาและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานตลอดจนการเรียนรู้ของผู้เรียน และให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาและบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มครูและบุคลากรการศึกษา เพื่อการสื่อสารและปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัย ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

2.2 ควรนำแนวทางข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษามากล่าวเสนอต่อที่ประชุมในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงแนวทางข้อเสนอแนะและเพื่อร่วมกันหาแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม

- 2.3 ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการศึกษา ใช้วิธีการศึกษาและวิจัยที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2.4 ควรดำเนินการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ทุก ๆ 5 ปี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- กัญจนรัตน์ สินธุ์รัตน์. (2559). การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 17 เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กัมพล เกศสาลี. (2561). การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 12(2), 3-15.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คำเตีย ก่าเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทร์านิ สงวนนาม. (2553). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฑามาศ อิศระภิญโญ. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจนภพ ชาไมล์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณรงค์ ฤทธิเดช. (2553). การพัฒนารูปแบบการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับอาชีวศึกษาจังหวัด โดยใช้กระบวนการเครือข่ายศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐธิดา งามตา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตอิงโขง. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐรัฐ ธนนิติกร. (2557). ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยภายใต้การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2555). แนวทางการพัฒนาการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศไทยในทศวรรษหน้า. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 1(1), 2-8.
- นฤกร ปันพุมโพธิ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ พวงลำไย. (2562). การบริหารงานวิชาการของครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา. รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.
- นิตยา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญสืบ เทียมหมื่น. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรมพร ทิพย์พรม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประสิทธิ์ อังกนิ์น. (2559). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 39(2), 68-76.
- ปราณี สาไพรวัน. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรรัตน์ แสงวงศ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มงคล ราชบุตร. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยงยุทธ พันธ์นอก. (2563). การบริหารจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช. (2555). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น : สานต่อที่ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บริษัทเซ็นเตอร์ดีสคัฟเวอร์ จำกัด.
- วิทยา สอนกุลลาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์. (2565) . รายงานผลการประเมินตนเอง Self Assessment Report: SAR ประจำปีการศึกษา 2565. [นครสวรรค์]: วิทยาลัย.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไลวรรณ พ่อคำช้าง, และรัตนา กาญจนพันธ์. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. Journal of Roi Kaensarn Academi. 6(5), 14-28.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- แววนภา กลีบจำปี. (2565). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.
- ศิริประภา พิลาโสภา. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริ ถิอาสนา. (2557). เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่: แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สัมมา ธนินทรีย์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชั่วฟ้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. ค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2567, จาก <https://vec.go.th/Default.aspx?TabId=6276&ArticleId=40477&language=th-TH>
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษางบประมาณ พ.ศ. 2556. ค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.vec.go.th/Portals/0/%202567.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- สินงาม ประโคน. (2562). การบริหารการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการบริหารจัดการ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุนิสา มัยจิน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุมีนา สะแลแม. (2555). การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนร่มเกล้าตามเกณฑ์การตัดสินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อชิวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัชราภรณ์ มาตรา. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุ้นทยา ผาผง. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารและเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในประโยชน์ด้านวิชาการ โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

โปรดพิจารณาและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์ โดยตัวเลขในช่องประเมินมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ประเด็นประเมิน/รายการประเมินมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ประเด็นประเมิน/รายการประเมินมีประสิทธิภาพในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ประเด็นประเมิน/รายการประเมินมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ประเด็นประเมิน/รายการประเมินมีประสิทธิภาพในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ประเด็นประเมิน/รายการประเมินมีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่า 30 ปี
- () 31 - 35 ปี
- () 36 - 40 ปี
- () 41 - 45 ปี
- () 46 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

- () ผู้บริหาร
- () ครูผู้สอน
- () บุคลากรการศึกษา

5. เงินเดือน (รายได้ต่อเดือน)

- () ต่ำกว่า 15,000 บาท
- () 15,001 - 20,000 บาท
- () 20,001 - 25,000 บาท
- () 25,001 บาท ขึ้นไป

6. อายุงานในสถานศึกษา

- () น้อยกว่า 1 ปี
- () 1 - 5 ปี
- () 6 - 10 ปี
- () 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

คำชี้แจง: โปรดแสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านบุคลากร					
1.1 บุคลากรมีความสามารถ เชี่ยวชาญและเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน					
1.2 มีการพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านการอบรมหรือสัมมนา					
1.3 บุคลากรมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
1.5 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลและสนับสนุนบุคลากร					
2. ด้านอาคารสถานที่					
2.1 อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน นักศึกษา					
2.2 ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีอุปกรณ์การเรียนพร้อมใช้งาน					
2.3 ระบบไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรและรองรับการใช้งาน					
2.4 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน					
2.5 มีการดูแลรักษาอาคารเรียนและสถานที่ให้มีความสะอาดและปลอดภัย					
3. ด้านวิชาการ					
3.1 หลักสูตรการเรียนการสอนมีความทันสมัยและเหมาะสมตอบสนองกับความต้องการของตลาดแรงงาน					
3.2 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3.3 การเรียนการสอนมุ่งเน้นการปฏิบัติจริงและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง					
3.4 การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน					
3.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม					
4. ด้านงบประมาณ					
4.1 การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและโปร่งใส					
4.2 งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอต่อความต้องการของวิทยาลัย					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.3 งบประมาณถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.4 มีการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
4.5 มีการสำรวจความต้องการของผู้เรียนและผู้สอนก่อนการจัดสรรงบประมาณ					
5. ด้านการบริหารงานทั่วไป					
5.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน					
5.2 การบริหารงานมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม					
5.3 การบริหารงานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้					
5.4 การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีความชัดเจนและเปิดกว้าง					
5.5 ผู้บริหารให้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและบริหารความขัดแย้ง					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง: โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

**แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
2. ขอความกรุณาผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าแบบสอบถามแต่ละข้อ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่อง +1, 0, -1 ตามความคิดเห็นของท่าน

เมื่อ +1	หมายถึง	แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นวัดไม่ตรงวัตถุประสงค์
3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ข้อสอบที่ท่านพิจารณาแล้ว ผู้ศึกษาจะนำไปคัดเลือกเพื่อสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
4. หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดเขียนลงใน “ข้อเสนอแนะ” เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
5. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาที่ช่วยพิจารณาในครั้งนี้

นายกตชกร หวลคิด
ผู้ศึกษาการค้นคว้าอิสระ

รายการประเมิน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านบุคลากร				
1.1 บุคลากรมีความสามารถ เชี่ยวชาญและเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน				
1.2 มีการพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านการอบรมหรือสัมมนา				
1.3 บุคลากรมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย				
1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม				
1.5 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลและสนับสนุนบุคลากร				
2. ด้านอาคารสถานที่				
2.1 อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน นักศึกษา				
2.2 ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีอุปกรณ์การเรียนพร้อมใช้งาน				
2.3 ระบบไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรและรองรับการใช้งาน				
2.4 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน				
2.5 มีการดูแลรักษาอาคารเรียนและสถานที่ให้มีความสะอาดและปลอดภัย				
3. ด้านวิชาการ				
3.1 หลักสูตรการเรียนการสอนมีความทันสมัยและเหมาะสมตอบสนองกับความต้องการของตลาดแรงงาน				
3.2 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน				
3.3 การเรียนการสอนมุ่งเน้นการปฏิบัติจริงและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง				
3.4 การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน				
3.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม				

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
4. ด้านงบประมาณ				
4.1 การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและโปร่งใส				
4.2 งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอต่อความต้องการของวิทยาลัย				
4.3 งบประมาณถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ				
4.4 มีการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม				
4.5 มีการสำรวจความต้องการของผู้เรียนและผู้สอนก่อนการจัดสรรงบประมาณ				
5. ด้านการบริหารงานทั่วไป				
5.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน				
5.2 การบริหารงานมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม				
5.3 การบริหารงานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้				
5.4 การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีความชัดเจนและเปิดกว้าง				
5.5 ผู้บริหารให้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและบริหารความขัดแย้ง				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. **ดร.สุชาติ ใจภักดี** การศึกษาศุภบัณฑิต (กศ.ด.)
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
 อาจารย์ประจำ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

2. **ดร.อินทิรา มุงเมือง** ปรัชญาศุภบัณฑิต (ปร.ด.)
 สาขาการบริหารการพัฒนา
 มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
 อาจารย์ประจำ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

3. **นางนิบุบล องค์กร** ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอแม่สอด
 ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับ
 อำเภอแม่สอด
 รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับ
 อำเภอพบพระ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อนามสกุล	นายกตชกร หวลคิด
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พุทธศักราช 2526
ที่อยู่ปัจจุบัน	29 หมู่ 12 ตำบลบ้านกล้วย อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย
จำนวนปีประสบการณ์การทำงาน	2 ปี
ที่อยู่ทำงาน	วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง