

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัย โดยกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์เกี่ยวกับ
กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์
เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ
และผู้ช่วยผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้ ทั้งสิ้น 34 แห่ง
จำนวน 152 คน และครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้
ทั้ง 34 แห่ง โดยการใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ ของ ยามาเน่
(Taro Yamane) จากจำนวนครู-อาจารย์ ทั้งสิ้น 2,615 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง
347 คน ฉะนั้นจะได้กลุ่มประชากรทั้งสิ้น 499 คน (ผู้บริหาร 152 คน ครู-อาจารย์
347 คน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไข ก่อนที่จะนำ

ไปใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ท่าน พิจารณาคัดเลือกความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และให้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในส่วนกลาง จำนวน 8 แห่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน และครู-อาจารย์จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลักษณะของแบบสอบถามจะมี 2 ชุดคือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check-list)

ตอนที่ 2 เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นตารางสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการใช้กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended form)

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับครู-อาจารย์ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เช่นเดียวกับแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งส่งไปและรับคืนทางไปรษณีย์ แบบสอบถามส่งไปจำนวนทั้งสิ้น 499 ฉบับ ได้รับคืนและใช้ในการวิจัย 471 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.38

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและของครู-อาจารย์นั้น ใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการใช้กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคจากแบบสอบถามปลายเปิด ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแยกปัญหาแต่ละด้าน และแจกแจงเป็นความถี่ ในการคำนวณค่าสถิติใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์ SPSS-X.21 (Statistical Package for the Social Sciences) ณ สถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 471 คน เป็นชาย 304 คน (ร้อยละ 64.54) และเป็นหญิง 167 คน (ร้อยละ 35.46) เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็นกลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ จะเป็นชายมากกว่าเป็นหญิงคือ เป็นชายร้อยละ 83.94 และ 56.59 ตามลำดับ เป็นหญิงร้อยละ 16.06 และ 43.41 ตามลำดับ

2. อายุ เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารจะมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 42.33) และมีอายุระหว่าง 21-30 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 6.57) ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 26-35 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 67.06) และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.50)

3. อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 26.96) และมีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 8.49) แต่เมื่อแยกตามกลุ่มแล้ว กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาจะมีอายุราชการระหว่าง 21-25 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 27.00) และมีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 4.38) สำหรับกลุ่มครู-อาจารย์นั้น จะมีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 36.23) และมีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.19)

4. วุฒิทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจะมีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 81.10) และมีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.64) เมื่อแยกเป็นกลุ่มแล้ว ทั้งกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มครู-อาจารย์ จะมีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือร้อยละ 86.86 และ 78.74 ตามลำดับ และจะมีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 0.72 และ 0.60 ตามลำดับ

5. ประสบการณ์ทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทางการบริหารงานต่ำกว่า 6 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 73.00) และมีประสบการณ์ทางการบริหารงานระหว่าง 16-20 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 0.73)

6. การศึกษาหรือการฝึกอบรมทางด้านการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาเคยได้ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องการบริหารการศึกษา มีจำนวนมากกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมทางด้านการบริหารการศึกษามาก่อน คือ ผู้ที่ตอบว่า "เคย" มีจำนวนร้อยละ 62.04 และที่ตอบว่า "ไม่เคย" มีจำนวนร้อยละ 37.96

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้ สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ใกล้เคียง ผู้บริหารได้ยึดนโยบายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน เป็นหลักในการวางแผน ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารได้จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินไปตามแผน และผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณการใช้จ่ายบำรุงการศึกษา

และเรื่องที่ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ใกล้เคียง เรื่อง การที่ผู้บริหารให้โอกาสผู้อำนวยการในอาชีพบางอย่างในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาการสอนวิชาชีพในสถานศึกษาและเรื่องผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้แต่ต้องปฏิบัติงานตามสถานการณ์

ส่วนงานเรื่องการนำเอาปัญหาและความต้องการของชุมชนมาร่วมพิจารณาในการวางแผน การให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนของสถานศึกษา การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามแผนและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการวางแผนในปีต่อไป ซึ่งผู้บริหารมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่ครู-อาจารย์เห็นว่าผู้บริหารยังปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

2. การจัดองค์การ ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในเรื่องผู้บริหารได้มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างและการแบ่งสายงานที่กรมอาชีวศึกษากำหนดให้สถานศึกษาปฏิบัติ การจัดทำมีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชา การกำหนดอัตรากำลังของครู-อาจารย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ การจัดทำมีสายงานให้คำปรึกษา ผู้บริหารได้ชี้แจงเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ตามสายงาน มีความเห็นว่าการมอบหน้าที่ตามสายงาน เป็นการกระจายอำนาจและมีความคิดเห็นว่าการจัดโครงสร้าง และการแบ่งสายงานในสถานศึกษาจะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ส่วนเรื่องการให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานนั้น ผู้บริหารมีความเห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และครู-อาจารย์มีความเห็นว่าผู้บริหารยังปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

3. การจึกเจ้าหน้าที่ ปรากฏว่าเรื่องที่ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานด้านการจึกเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างมาก ใกล้เคียงเรื่อง ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสไปอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม และเรื่องการแต่งตั้งหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกวิชา โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ที่จะแต่งตั้ง

และเรื่องที่ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความเห็นว่าผู้บริหารยังปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ใกล้เคียงเรื่อง การจึกประชุมสัมมนาทางวิชาการ การวางแผนล่วงหน้าเพื่อสับเปลี่ยน โยกย้าย ครู-อาจารย์และการฝึกอบรมให้กับผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ใหม่

ส่วนเรื่องที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ใกล้เคียงเรื่อง ผู้บริหารได้มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์อย่างเหมาะสม การนำผลงานที่ดีเยี่ยมของครู-อาจารย์ไปแจ้งให้ที่ประชุมทราบ การลงโทษผู้กระทำผิดโดยยึดระเบียบแบบแผนโดยเคร่งครัด และการไปเยี่ยมเยียนผู้ได้มีสัมฤทธิ์ผลโดยทั่วถึง ซึ่งผู้บริหารเห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่ครู-อาจารย์เห็นว่าผู้บริหารยังปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ส่วนเรื่องที่ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย แต่ครู-อาจารย์เห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากคือเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการคัดเลือกครู-อาจารย์เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4. การอำนวยความสะดวก ปรากฏว่าในกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการอำนวยความสะดวก เรื่องที่ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ใกล้เคียงเรื่อง ที่ผู้บริหารได้แจ้งข่าวสารทางวงการศึกษาให้คณะครู-อาจารย์และนักเรียนได้ทราบ

เรื่องที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์เห็นว่าผู้บริหารยังปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ใกล้เคียงเรื่อง การที่ผู้บริหารได้วินิจฉัยสั่งการไปก่อนที่จะขอความเห็นชอบจากคณะครู-

อาจารย์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโดยเฉพาะในเรื่องนโยบายที่สำคัญ และเรื่องการสนับสนุนให้มีการชุมนุมสังสรรค์ระหว่างครู-อาจารย์ ศิษย์เก่าและผู้ปกครอง

ส่วนเรื่องที่ยุบบริหารเห็นว่าไต่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่ครู-อาจารย์เห็นว่ายุบบริหารยังปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ได้แก่ เรื่องการนำข้อมูลมาประกอบ การตัดสินใจของยุบบริหาร การสร้างความพึงพอใจของผู้ร่วมงานในการตัดสินใจสิ่งการของยุบบริหาร การมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง การยกย่อง ชมเชย ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเด่น การส่งเสริมและจูงใจให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ และการที่ยุบบริหารได้มีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา

5. การควบคุม ปรากฏว่าเรื่องที่ทั้งยุบบริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ยุบบริหารไต่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ เรื่อง การควบคุมติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินบำรุงการศึกษาให้เป็นไปตามแผน

เรื่องที่ทั้งยุบบริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นว่า ยุบบริหารไต่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ได้แก่ เรื่อง การจูงใจให้มีระบบการตรวจสอบภายในสถานศึกษา และเรื่อง การจูงใจให้มีการประเมินผลงานในรอบปีที่ผ่านมา

ส่วนเรื่องที่ยุบบริหารมีความเห็นว่าไต่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่ครู-อาจารย์เห็นว่ายุบบริหารไต่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ได้แก่ เรื่องการนำระบบการประเมินผลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เกณฑ์การประเมินผลที่ยุบบริหารนำมาใช้เป็นที่ยอมรับของครู-อาจารย์ การให้คณะกรรมการของสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ การให้ครู-อาจารย์ได้รายงานผลการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรายงานก้าวหน้าของการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ การยอมรับใหม่ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์และการนำเอาผลจากการประเมินผลงานเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงการวางแผน

6. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของยุบบริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของยุบบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้ โดยใช้ค่าที (t-test) พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่จะมีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นเรื่องผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และการใช้เงินบำรุงการศึกษา การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของผู้บริหารและการวางแผนไว้ล่วงหน้าของผู้บริหารเพื่อสับเปลี่ยน โยกย้าย ครู-อาจารย์ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารและครู-อาจารย์พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้ ทั้ง 5 ด้านคือ การวางแผน การจัดองค์การ การจักเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการใช้กระบวนการบริหารงานของ
ผู้บริหารการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้ สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคคือการนำกระบวนการบริหารไปใช้
อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้ดำเนินการวางแผนและการจักเจ้าหน้าที่

ส่วนปัญหา อุปสรรคด้านการจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม
มีปัญหา อุปสรรคอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย คือ

1. การวางแผน มีปัญหาอุปสรรคค่อนข้างมากในเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ
ของผู้บริหารเกี่ยวกับการวางแผน การขาดข้อมูลข่าวสารสำหรับนำมาพิจารณาในการ
วางแผน และการขาดปัจจัยค่านักวิชาการและช่างงบประมาณ

2. การจักองค์การ เป็นปัญหาและอุปสรรคคือการนำไปใช้ในการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย คือ ปัญหาอุปสรรคในเรื่อง การปรับ
โครงสร้างของหน่วยงาน ความสามารถและความรับผิดชอบของครู-อาจารย์คองานที่
ได้รับมอบหมายและความเข้าใจในบทบาทความรับผิดชอบของครู-อาจารย์

3. การจักเจ้าหน้าที่ เป็นปัญหาและอุปสรรคคือการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่เรื่อง การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา การแต่งตั้งสับเปลี่ยนหน้าที่ของครู-อาจารย์ และการขาดความกระตือรือร้นของครู-อาจารย์ที่จะพัฒนาความรู้

4. การอำนวยความสะดวก เป็นปัญหา อุปสรรคต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยทุกเรื่องคือ ความพร้อมและความเชื่อถือได้ของข้อมูลที่น่ามาใช้ในการตัดสินใจ ความร่วมมือของครู-อาจารย์ด้านการศึกษาค้นคว้า และสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา

5. การประเมินผล เป็นปัญหา อุปสรรคต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยทุกเรื่องคือ การประเมินผลงานของผู้บริหารกับการยอมรับของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ความร่วมมือของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในการรายงานผลการปฏิบัติงาน และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา

ในส่วนที่เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการนำกระบวนการบริหารไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้ ได้แก่ ผู้บริหารมีหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่จะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบมาก จึงไม่มีเวลาพอที่จะใช้ในการดำเนินงานด้านการวางแผน การปฏิบัติงานตามแผนของสถานศึกษา มิได้รับการสนับสนุนจากผู้อยู่บังคับบัญชาในระดับสูง การปรับโครงสร้างของหน่วยงานทำได้ยากเพราะบุคลากรส่วนมากจะเคยชินกับงานระบบเก่า ครู-อาจารย์ขาดความรับผิดชอบ และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป จึงไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง อัตรากำลังครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษามีไม่เพียงพอ ผลประโยชน์ของครู-อาจารย์ที่ได้รับจากการสอนภาคนอกเวลาราชการในสถานศึกษาหนึ่ง ๆ ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ครู-อาจารย์แตกความสามัคคี และครู-อาจารย์มุ่งที่จะปฏิบัติงานด้านการสอนเพียงอย่างเดียว สถานศึกษาไม่สามารถจูงใจให้ครู-อาจารย์ได้อย่างทั่วถึง ครู-อาจารย์ไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลที่สถานศึกษานำมาใช้ และสถานศึกษาซึ่งขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการวิเคราะห์ วิจัย และการประเมินผล



อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบข้อเท็จจริงซึ่งควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ผู้บริหารส่วนมากจะมีอายุระหว่าง 41-50 ปี และมีอายุราชการส่วนมากตั้งแต่ 21-25 ปี แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ทั้งนี้เป็นเพราะระเบียบของกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการศูนย์ และกฎ ก.ค. (คณะกรรมการข้าราชการครู 2523) ได้กำหนดระดับของตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการศูนย์ ให้เป็นระดับ 7 หรือ 8 ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ นั้น กำหนดให้เป็นระดับ 5 หรือ 6 จากกฎระเบียบดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอายุและอายุราชการสูงพอสมควร จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวนี้

1.2 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จากผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้ ส่วนมากมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาต่ำกว่า 6 ปี และส่วนมากเคยศึกษาหรือฝึกอบรมทางด้านการบริหาร การศึกษามาแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นในเรื่องนี้ว่า ระยะเวลา 1-6 ปี เป็นระยะเวลาที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นผู้บริหารที่ค่อนข้างใหม่ เคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทมาแล้ว ย่อมจะมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาได้มาก

1.3 เกี่ยวกับวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารนั้น จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้ เกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาตรี ทั้งนี้เป็นเพราะกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าไว้ว่า จะต้อง
 มีวุฒิทางการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนผู้ที่มิได้วุฒิทางการศึกษาไม่ถึงระดับ
 ปริญญาตรีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์อื่นประกอบ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาจะไต่พิจารณาเป็น
 ราย ๆ ไป ทั้งนี้ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้ทั้งหมดมีผู้บริหารที่มี
 วุฒิทางการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรีเพียง 4 คน นอกนั้นมีวุฒิทางการศึกษาคงแต่
 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
 ในภาคใต้ เป็นผู้ที่มิได้วุฒิ และคุณวุฒิค่อนข้างสูง ตลอดจนมีประสบการณ์ทางการบริหาร
 การศึกษามาไม่น้อย จึงน่าจะเชื่อได้ว่าผู้บริหารจะสามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน
 ภายในสถานศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ได้ อย่างไรก็ตามแม้ผู้บริหารส่วนใหญ่
 จะมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีคุณสมบัติความเหมาะสมกำหนดของกรมอาชีวศึกษา
 แต่ในสภาพปัจจุบันในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาหลายแห่งที่มีอาจารย์ผู้สอนมีวุฒิทาง
 การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จึงสมควรที่ผู้บริหารควรจะได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษา
 ต่อให้สูงขึ้นด้วย มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาข้อขัดแย้งทางค่านิยมของสังคมที่ครู-อาจารย์มีวุฒิ
 สูงกว่าผู้บริหารเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานขึ้นได้ ผู้วิจัย
 เห็นด้วยกับการวิจัยของ ภิญญาพร วัฒนเจริญ (2525 : 86) ที่ว่าผู้บริหารโรงเรียน
 มัธยมศึกษาจะต้องชวนช่วยที่จะต้องพัฒนาและยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่
 ในปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถระงับ
 ปัญหาเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาบุคลากรที่มีวุฒิสองของโรงเรียน

1.4 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู-อาจารย์ นั้น จากผลการวิจัย
 พบว่า ครู-อาจารย์เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เมื่อเทียบอัตราส่วนแล้วจะเห็นว่า
 ผู้บริหารชายมากกว่าผู้บริหารหญิง เป็นอัตราส่วนสูงกว่าครู-อาจารย์ชายมากกว่าครู-
 อาจารย์หญิง ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประเภทวิทยาลัย
 เทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม โรงเรียนสารพัดช่าง และศูนย์ฝึกวิชาชีพ จะมีผู้บริหาร
 เพศชายเกือบทั้งหมด เนื่องจากผู้เรียนส่วนมากเป็นผู้ชาย หลักสูตรวิชาที่เรียนจะเน้น
 เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและการฝึกที่ค่อนข้างกำดั่งทางร่างกายด้วย ครูผู้สอน

ส่วนมากจึงเป็นผู้ชาย นอกจากวิชาสามัญหรือวิชาภาษาทฤษฎี จึงจะเป็นครู-อาจารย์ ผู้หญิงบ้าง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนมากจะเป็นเพศหญิง เกือบทั้งหมด เนื่องจากผู้เรียนส่วนมากเป็นเพศหญิง หลักสูตรวิชาที่เรียนก็เป็น ประเภทคหกรรมศาสตร์และวิชาพัฒนศึกษาระบบ ซึ่งครูผู้สอนก็มีส่วนมากเป็นผู้หญิง ทั้งนี้ เมื่อรวมสถานศึกษาทุกประเภทแล้ว จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์ จึงเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง ครู-อาจารย์ส่วนมากมีอายุระหว่าง 26-35 ปี และมีวุฒิการศึกษาส่วน มากระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ส่วนมากอยู่ในวัยที่เหมาะสมแก่การทำงาน มีความรับผิดชอบและมีวุฒิการศึกษาสูงและมีประสบการณ์ทางด้านการสอนมาพอสมควร จึงหวังไว้ว่าการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้ น่าจะ ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา คือ ต้องการที่จะผลิตนักเรียน นักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพได้

2. ผลการวิจัยกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรม อาชีวศึกษา ในภาคใต้ ปรากฏว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานอยู่ ในระดับค่อนข้างมากทุกด้านคือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม

2.1 การวางแผน ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับ ค่อนข้างมากเกือบทุกเรื่อง โดยการนำเอาปัญหาและความต้องการของชุมชนมาพิจารณา ในการวางแผน ยึดนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ไว้วางไว้ร่วมกันเป็นหลักในการวางแผน ให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผน ได้จัดทำปฏิทินและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ดำเนินไปตามแผน รวมทั้งได้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติ งานตามแผนเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนต่อไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมองเห็น ความสำคัญของการวางแผน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานทุกประเภท เพราะถ้าหากการวางแผนแล้วเป็นการยากที่จะให้งานทุกชนิดได้ดำเนินไปอย่างมีประ- สติภาพได้ การวางแผนที่มีประสิทธิภาพจึงช่วยให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

มีการประสานงานจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ประภอบ คุปรัตน์ ซึ่งกล่าวไว้ใน "การวางแผนกำลังคนในวงการศึกษา" (เอกสารประกอบการบรรยาย) ว่า "ในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การสามารถลดผลกระทบการบริหารแบบ "เคาสม" และสามารถดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เป็นที่ตั้ง ใช้เหตุผลแทนสัญชาตญาณ และรวบรวมพลังขององค์การทั้งสิ้นในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

ส่วนเรื่องที่ยุบบริหารใ้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยคือ การให้โอกาสแก่ผู้อำนวยการในอาชีพบางอย่างในท้องถิ่น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาการสอนวิชาชีพ นั้นเนื่องมาจากหลักสูตรเปิดสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็นหลักสูตรที่กำหนดจากส่วนกลาง คือ กรมอาชีวศึกษา ในบางท้องถิ่นจึงไม่มีผู้อำนวยการในสาขาวิชาชีพตรงกับที่เปิดสอนในสถานศึกษา แต่เมื่อมาพิจารณาถึงนโยบายของกรมอาชีวศึกษา มุ่งที่จะให้สถานศึกษาได้เปิดสอนวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ทั้งนี้จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องพิจารณาดำเนินการให้เป็นไปคตามนโยบายนี้ และเพื่อให้การเรียนการสอนวิชาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น จึงควรที่จะได้ใช้ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นที่มีความชำนาญในอาชีพสาขานั้น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

ส่วนเรื่องที่ยุบบริหารต้องปฏิบัติงานตามสถานการณ์ซึ่งผู้บริหารใ้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยนั้น แสดงว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารใ้ปฏิบัติงานไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และเป็นธรรมดาในการบริหารที่บางครั้งสถานการณ์เปลี่ยนไป ไม่อาจที่จะปฏิบัติตามแผนที่ได้ จึงจำเป็นต้องมีการปรับหรือเปลี่ยนแปลงใ้ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์

2.2 การจ้กองค์การ ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บริหารใ้ปฏิบัติงานด้านการจ้กองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกเรื่อง โดยจ้กให้ครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ใ้ปฏิบัติงานตามสายงานอย่างเหมาะสม ให้ครู-อาจารย์ใ้มีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลเข้าใ้ปฏิบัติงานตามสายงานใ้กำหนดอัตรากำลังใ้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ใ้จ้กทำรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์

ความสวยงาม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ตระหนักถึงหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การจัดองค์การหรือการจัดหน่วยงานซึ่ง สุวรรณ จันทร์สม (2522 : 47-52) กล่าวว่าความสำเร็จของการบริหารมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจัดองค์การ เพราะการจัดองค์การจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุกคนรวมกำลังปฏิบัติงานใหม่บรรลุผลได้ตามความมุ่งหมาย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การ ซึ่งกระบวนการในการจัดองค์การจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เกี่ยวกับความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

ผู้บริหารมีความเห็นด้วยค่อนข้างมากต่อการกำหนดโครงสร้างและการแบ่งสายงานในสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้สถานศึกษาปฏิบัติ และเห็นด้วยค่อนข้างมากกว่าการจัดโครงสร้างและการแบ่งสายงานตามที่กรมอาชีวศึกษากำหนดให้ นั้น จะเป็นส่งเสริมการปฏิบัติงานใหม่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โครงสร้างและสายงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เป็นสิ่งกำหนดบทบาทในการบริหารงานในสถานศึกษาใหม่บรรลุเป้าหมาย และสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกแห่งจะต้องปฏิบัติตามโครงสร้างหรือสายงานที่กรมอาชีวศึกษากำหนดให้สถานศึกษาปฏิบัติแล้ว ระวังของความคิดเห็น น่าจะอยู่ในระดับที่สูงกว่านี้คือ ควรจะเป็นระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงว่าสถานศึกษาจำนวนมากเป็นด้วยเป็นอย่างมากต่อการนำโครงสร้างและสายงานดังกล่าวไปใช้ในสถานศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งหนึ่งที่กรมอาชีวศึกษาน่าจะคำนึงคือ ความพร้อมด้านบุคลากรและขนาดของสถานศึกษาแต่ละแห่งไม่เท่ากัน โครงสร้างและสายงานของสถานศึกษาจึงควรจะต่างกันตาม ขนาด ความพร้อม และประเภทของสถานศึกษา

2.3 การจึกเจ้าหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานด้านการจึกเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม การสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม การนำผลงานที่ดีเด่นของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ และผู้บริหารได้ไปเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วถึง จะเห็นได้ว่ากระบวนการบริหารงานด้านการจึกเจ้าหน้าที่ของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคใต้ ให้

ให้ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างดี เป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรโดยตรง การที่บุคลากรจะมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความกระตือรือร้นและความตั้งใจทำงาน ทั้งนี้การมอบหมายงานให้ผู้นับถือชอบอย่างเหมาะสม การสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ไปศึกษาเพิ่มเติม การนำผลงานที่ดีเยี่ยมของครู-อาจารย์มาแจ้งให้ผู้นับถือของทราบจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ส่วนการไปเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บริหารสมควรจะไต่ถามเป็นอย่งยิ่ง เพราะนอกจากจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแล้ว ยังเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย ฐรินภา กุปรัตน์ (เอกสารประกอบการบรรยาย "มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน") ไต่ถามว่า "นักบริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ยอมรับในความมีคุณค่าของมนุษย์ เพราะเหตุใดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้ง 4 ประการนั้น มนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยดำเนินงานให้งานของหน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ"

ส่วนเรื่องที่ยูบบริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยคือ ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น จะเห็นว่างานค่านี้อยู่อำนวยการสถานศึกษาแทบจะไม่มีบทบาทในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาในสถานศึกษาเลย นโยบายและการดำเนินการคัดเลือกนั้น กรมอาชีวศึกษาเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น สถานศึกษาเพียงแต่กำหนดคุณสมบัติที่สถานศึกษาต้องการแจ้งให้กรมอาชีวศึกษาคำเนินการคัดเลือกให้เท่านั้น

ส่วนการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อสับเปลี่ยนโยกย้ายครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษานั้น ก็เป็นการยากที่ผู้บริหารจะวางแผนไว้ล่วงหน้าได้ เพราะการพิจารณาการโยกย้าย สับเปลี่ยน เป็นอำนาจของกรมอาชีวศึกษา บ่อยครั้งที่มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนครู-อาจารย์ในสถานศึกษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสคิดมาก่อน

ผู้วิจัยมีความเห็นด้วยกับการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้ดำเนินการโดยใช้ระบบคุณธรรมและคำนึงถึงความรู้ความสามารถตรงตามวุฒิที่สถานศึกษากำหนด ส่วนการโยกย้ายสับเปลี่ยนบุคลากร

ในสถานศึกษานั้น กรมอาชีวศึกษาควรให้โอกาสผู้บริหารสถานศึกษาได้ร่วมพิจารณา หรือให้ข้อมูลที่ละเอียดเกี่ยวกับกรมอาชีวศึกษาด้วย

2.4 การอ่านนวยการ จากผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติ งานด้านการอ่านนวยการอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกเรื่อง ได้แก่ การใช้ข้อมูลประกอบ ในการตัดสินใจสั่งการ การมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการบริหาร งาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิมล เขียวไพสิฐ (2526 : 116) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในส่วนกลาง ได้ปฏิบัติ การด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ในเรื่องตัดสินใจสั่งการโดยการปรึกษาหารือกับ บุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นเพื่อ ประกอบการตัดสินใจ ศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจสั่งการ และตัดสินใจสั่งการโดย เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เพื่อนำให้ผู้ร่วมงานส่วนมากเกิดความพึง พอใจ

จึงเป็นที่น่ายินดีที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องการตัดสินใจสั่งการ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ ย่อมจะได้รับความร่วมมือ และยอมรับผลจากการตัดสินใจจะสูงกว่า ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการบริหารงาน และเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ ในทางตรงกันข้ามถ้าการตัดสินใจสั่งการ โดยผู้บริหารเพียงคนเดียว อาจก่อให้เกิดการต่อต้านการตัดสินใจได้ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 223) ได้กล่าวว่าผู้นำที่จึกว่าดีที่สุด และอ่านนวยผลในการบริหารงานมากที่สุด คือผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งบริหารงานโดยส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับ บัญชาก่อนดำเนินงานเสมอ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและใช้ความคิดวิวินิจฉัย เลือกวิธีที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยสะดวก

การส่งเสริมจึกให้มีเครื่องอ่านนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารได้ปฏิบัติในระดับค่อนข้างมากนั้น เป็นการให้สวัสดิการและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ด้วย

ผู้วิจัยเชื่อว่าในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา แม้จะมีความรู้ความสามารถและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพียงไรก็ตาม ถ้าหากอุปสรรคที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแล้ว การปฏิบัติงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพ และผลงานที่ได้อาจจะค่อยคุณภาพด้วย ทั้งนี้การที่ผู้บริหารได้มองเห็นความสำคัญในค่านี จึงเชื่อได้ว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา คงจะมีประสิทธิภาพ

ส่วนงานด้านประชาสัมพันธ์เพื่อเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งถือว่าเป็นการปฏิบัติได้ตรงตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ที่ต้องการให้สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งทางด้านการวิชาการและการพัฒนา

การสนับสนุนให้มีการชุมชน สังสรรค์ระหว่างครู-อาจารย์ คิษย์เก่า และผู้ปกครอง ซึ่งผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน ซึ่งเป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์ คิษย์เก่า คิษย์ปัจจุบัน และผู้ปกครอง ซึ่งจะเป็นผลในการสร้างความร่วมมือกันพัฒนา สร้างความเจริญให้กับสถานศึกษาได้ด้วย ซึ่งเป็น การนำทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น มาสร้างประโยชน์ให้กับสถานศึกษา และทั้งยังเป็น การสร้างความเข้าใจกันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอีกด้วย

2.5 การควบคุม จากผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมอยู่ในระดับค่อนข้างมากเกือบทุกเรื่อง ได้แก่ การนำระบบการประเมินผล มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ การให้คณะกรรมการของสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ การควบคุมติดตามการใช้เงินงบประมาณและเงินบำรุงการศึกษาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การให้ครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้รายงานการปฏิบัติงานให้ทราบ การหาทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ และการใช้ผลจากการประเมินไปพิจารณาปรับปรุงการวางแผนและการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป จะเห็นได้ว่าในกระบวนการบริหารด้านการควบคุม ซึ่งถือว่ามีความสำคัญมากอีกด้านหนึ่ง เพราะการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารจะเป็น

การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ และการอำนวยความสะดวก มีหลักการและแผนงานในการปฏิบัติเป็นอย่างไร แต่ปราศจากการควบคุมหรือการปฏิบัติงานด้านการควบคุมของผู้บริหารน้อยเกินไป กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารก็จะประสบกับความล้มเหลวหรือไม่สามารถที่จะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการควบคุมจึงเปรียบเสมือนสิ่งที่คอยควบคุมให้การปฏิบัติงานได้ดำเนินไป หลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นการควบคุมยังเป็นการประเมินผลให้ทราบด้วยว่าการบริหารงานที่ได้ปฏิบัติมาตรงตามเป้าหมายเพียงไร เพื่อที่จะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป

จึงเป็นที่น่ายืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้ ได้เห็นถึงความสำคัญด้านการควบคุมจึงได้ปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก นอกจากเรื่องการจัดให้มีการประเมินผลงานในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารควรที่จะได้ปฏิบัติงานเรื่องนี้ให้มากกว่านี้ เพราะการประเมินผลงานที่ผ่านมาจะเป็นการทบทวนผลการปฏิบัติงานว่าได้ดำเนินไปตามแผนงานหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร บรรลุเป้าหมายเพียงใด และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ถ้ามีข้อบกพร่องก็จะได้ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้ ทั้ง 5 ด้านคือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม นั้น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยผู้บริหารจะให้คะแนนตนเองสูงกว่าครู-อาจารย์ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุรชัย เทียนขาว (2525 : 114 - 115) ซึ่งพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในส่วนภูมิภาค มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารอาจจะเห็นว่าตนเองเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน เคยผ่านการศึกษาหรืออบรมทางด้านการบริหารการศึกษา และอาจจะคิดว่า

ตนเองเป็นผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษาได้ ในการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารในทุกด้าน อาจจะเห็นว่า เป็นกิจกรรมที่สำคัญของตนเองเท่านั้น

ส่วนครู อาจารย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ ที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหาร อาจจะเกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน และอาจจะเป็นเพราะครู อาจารย์ ยังมีความรู้ในด้านการบริหารไม่เพียงพอ จึงทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันได้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หรืออีกประการหนึ่ง อาจจะเนื่องมาจากเกิดความขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารและครู - อาจารย์ขึ้น ในสถานศึกษาได้ จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู - อาจารย์ไม่ตรงกัน หรืออีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจาก การสื่อสารในสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้บริหารกับครู - อาจารย์ หรือระหว่างครู - อาจารย์ด้วยกันเอง

4. จากผลการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นปัญหาอุปสรรค ต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ปรากฏว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีปัญหา อุปสรรค อยู่ในระดับค่อนข้างมาก อยู่ 2 ด้าน คือ

4.1 ด้านการวางแผน ซึ่งขาดงบประมาณที่จะมาสนับสนุน ให้การปฏิบัติงานได้ดำเนินไปบรรลุเป้าหมายได้ และการที่ผู้บริหารไม่มีความรู้เรื่องการวางแผน รวมทั้งสถานศึกษาขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวางแผนด้วยแล้ว เป็นสิ่งที่กรมอาชีวศึกษาควรที่จะได้แก้ไขปัญหานี้ โดยจัดการอบรมความรู้ด้านการวางแผนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ เพราะถ้าในสถานศึกษามีผู้ที่มีความรู้เรื่องการวางแผนที่ดีแล้ว การวางแผน และโครงการต่างๆในสถานศึกษาก็สามารถที่จะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ ปัญหา อุปสรรคที่สำคัญในการบริหารงานด้านนี้ของผู้บริหารงานในสถานศึกษาได้แก่ การที่สถานศึกษาได้รับบรรจุครู อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และการที่ครู อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า กรมอาชีวศึกษาควรจะได้ประสานงานกับสถานศึกษาในสังกัด เกี่ยวกับเรื่องการบรรจุ โยกย้าย สับเปลี่ยน ครู อาจารย์ ให้ตรงกับวุฒิ ที่ทางสถานศึกษาต้องการ สถานศึกษาไม่มีครู อาจารย์ที่มีวุฒิไม่ตรงกับสาขาวิชา ที่เปิดสอนในสถานศึกษา และไม่มีหน้าที่อื่นใด ก็ควรที่จะพิจารณาในการโยกย้าย หรือสับเปลี่ยน

กับสถานศึกษาอื่นที่มีความต้องการครู-อาจารย์วุฒินี้ หรือจัดอบรมทางวิชาการหรือให้โอกาสครู-อาจารย์เหล่านั้นได้ศึกษาคือในสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ เพื่อจะได้กลับมาสอนในวิชาที่ขาดคนครู-อาจารย์ได้ ส่วนปัญหาครู-อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ขึ้น ผู้บริหารควรจะได้จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการขึ้นในสถานศึกษา หรืออาจจะเชิญวิทยากรจากบุคคลภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู-อาจารย์ก็ได้ และ การที่ผู้บริหารได้นำระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพมาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก็จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครู-อาจารย์มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ขึ้นได้

สำหรับปัญหาอุปสรรคของการนำกระบวนการบริหารไปใช้ ด้านการจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการประเมินผล ซึ่งความคิดเห็นของผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามย่อมจะมีปัญหาอุปสรรคเป็นสิ่งธรรมดา แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถนำความรู้และเทคนิคคือ นำศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานก็ควรจะลดน้อยลง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จึงควรจะเป็นผู้ที่พร้อมด้วยศาสตร์และศิลป์ จึงจะบริหารงานให้ไต่ปรัรุดตามเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งกรมอาชีวศึกษาควรที่จะให้มีแผนหรือโครงการที่จะได้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์

ข้อเสนอแนะสำหรับงานบริหารสถานศึกษา

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ควรจัดทำคู่มือครู-อาจารย์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นสื่อกลางให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และสามารถร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา แผนภูมิการบริหารสถานศึกษา ขยายช่วยอ่านจากหน้าที่และควมรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง แผนปฏิบัติงานประจำปี และแผนงานหรือโครงการในอนาคต ตลอดจนระบบสารสนเทศของโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย สิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรคต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประการหนึ่งก็คือ ครู อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ ทำให้การสอนและแนวการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ไม่พัฒนาไปตามความเจริญก้าวหน้าของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะจัดให้มีการนิเทศ หรือจัดให้มีการประชุมสัมมนาในเชิงวิชาการขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างให้ครู อาจารย์เกิดความตื่นตัว ที่จะศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ควรจะไค่กระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาคด้วย ผู้บริหารควรจะไค่นำผลของการประเมินนี้ไปพิจารณาปรับปรุงส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ และผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการสร้างขวัญ กำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไค่ได้รับความร่วมมือจากผู้ไค้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี จากผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไค่ปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่ครู อาจารย์ยังมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ทั้งนี้ผู้บริหารจึงควรที่จะไค่พิจารณาเพิ่มกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขวัญ และกำลังใจของครู อาจารย์ให้ไค้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1 กรมอาชีวศึกษาควรที่จะไค่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ไค้มีโอกาสศึกษา หรือฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารการศึกษา และการพัฒนาองค์กร เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะไค้มีความรู้ และมีแนวความคิดในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้ไค้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 กรมอาชีวศึกษาควรที่จะไค้สนับสนุนให้การศึกษา วิจัยการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา เพื่อนำผลของการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยส่วนรววต่อไป
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรจะมีการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคเหนือ (หรือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือภาคกลาง) เพื่อศึกษาถึงความคล้ายคลึงกัน และความแตกต่างกัน เพื่อที่กรมอาชีวศึกษาจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. เนื่องจากวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีกองต่างๆที่มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัด 3 กอง คือ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยเกษตรกรรมและกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงควรที่จะได้ทำการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบถึงปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด ทั้ง 3 กอง



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย