

# สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น  
สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

A STUDY OF LEADERSHIP BEHAVIOR OF THE OUTSTANDING  
TECHNICAL COLLEGE DIRECTORS, DEPARTMENT  
OF VOCATIONAL EDUCATION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2538

ISBN 974-621-176-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงแหล่งที่มาของการนำไปใช้

เลขหม.....

เลขทะเบียน.....23561

วัน, เดือน, ปี..... 6 ก.ค. 2538

A STUDY OF LEADERSHIP BEHAVIOR OF THE OUTSTANDING  
TECHNICAL COLLEGE DIRECTORS, DEPARTMENT  
OF VOCATIONAL EDUCATION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1995

ISBN 974-621-176-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ศีเค้น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
นักศึกษา	นายสมเกียรติ ฝั่งอาดม
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุช
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2538

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค  
ศีเค้น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี 2524-2533 ในด้านกิจสัมพันธ์  
(Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ตามความคิดเห็นของผู้ช่วย  
ผู้อำนวยการและอาจารย์ และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 23 คน  
และอาจารย์จำนวน 234 คน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อำนวยการวิทยาลัย  
เทคนิคศีเค้น ในปีการศึกษา 2533 ใน 6 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่  
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยเทคนิคสัทหีบ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัย  
เทคนิคนครศรีธรรมราช และวิทยาลัยเทคนิคตรัง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น  
แบบสอบถาม LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ของ Halpin ซึ่งแปลและ  
เรียบเรียงโดย สมาน วีระกำแหง

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี สถิติที่ใช้ ได้แก่ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน  
มาตรฐานและทดสอบความมีนัยสำคัญด้วย t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

## ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์โดยส่วนรวมแล้วพบว่า มีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการพบว่า มีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้าน กิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของอาจารย์พบว่า มีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์พบว่า พฤติกรรมผู้นำ ด้านกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลาและ ผู้อำนวยการขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ แสดงว่าผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคดีเด่น มีพฤติกรรมมุ่งงานเป็นหลัก นับเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้อาจารย์ ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดผลงานตรงตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอาชีวศึกษา จนได้รับการพิจารณาให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นในที่สุด

ผลการวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับการศึกษา พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ โดยเฉพาะกองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา น่าจะใช้เป็นข้อมูลในการจัดการอบรมเตรียมผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษาต่อไป

Thesis Title                    A Study of Leadership Behavior of The outstanding  
    Technical College Directors, Department of Vocational  
    Education.

Student                            Mr. Somkiat Pungart

Thesis Advisor                 Mrs. Ashara Suebsinskulchai

Thesis Co-advisors            1. Associate Professor Dr. Preeyaporn Wonganutrarote  
    2. Dr. Siripan Choomnoom

Level of Study                 Master of Industrial Education in Vocational  
    Administration

Department                    Industrial Education King Mongkut's Institute of  
    Technology Ladkrabang

Year                                1995

### ABSTRACT

The purpose of this research was to study of the leadership behavior of the outstanding technical college directors, concerning on both the initiating structure and the consideration aspect. The method of this study was to compare all their aspects between the assistant directors and the instructors who have been cooperated work with the outstanding technical college directors in the academic year 1990.

The random sampling groups were assumed by 23 persons from the assistant directors and 234 persons from the instructors. The sampling sizes was based on the Krejcie & Morgan ; the simplification random sampling techniques. Moreover, the sampling groups which mentioned above had

cooperated works with the outstanding technical college directors from 6 institutions included the Chiangmai Technical College, the Samuthprakan Technical College, the Sattaheap Technical College, the Suphanburi Technical College, the Nakornsrihammaratcha Technical College and the Trang Technical College. The Leader Behavior Description Questionnaires by Andrew W.Halpin referred by Samran Veerakamheang were used as the tool of this study.

### **Results of this study :**

1. The leadership behavior of the outstanding technical colleges directors as perceived by both the assistant directors and the instructors has both initiating structure and consideration aspect at a medium level.

2. The leadership behavior of the outstanding technical college directors as perceived by the assistant directors has both the initiating structure and consideration aspect at a high level.

3. The leadership behavior of the outstanding technical college directors as perceived by instructors has both initiating structure and consideration aspect at a medium level.

4. According to the assistant directors and the instructors of the outstanding technical colleges, the leadership behavior of the outstanding technical college directors has a high level on consideration aspect, especially emphasized working on time and requested the staff to follow the institute's rules and regulations.

The findings showed that the leadership behavior of the outstanding technical College directors has mainly focus on working and supporting the staffs to have efficient work which resulted in leading to reach the vocational

education's standard; therefore the colleges were considered as the outstanding institutes.

The result of this research would be useful for technical college directors concerning on both the initiating structure and the consideration aspect, especially for the prospective administrators training of Department of Vocational Education.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของท่าน อาจารย์อังฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านอาจารย์ได้กรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนจบ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.เมธี ปิณฑนานนท์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำวิทยานิพนธ์และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จตามเป้าหมายทุกประการ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการวิชัย ป้อมประเสริฐ ผู้อำนวยการประสิทธิ์ พร้อมมูล ผู้อำนวยการทวิช สุนทรส ผู้อำนวยการบุญชู มุลทินิจ ผู้อำนวยการรรรยง โอภากุล ผู้อำนวยการฤทธิศิ เสนะวงศ์ และผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่าย รวมทั้งอาจารย์ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลให้ผู้วิจัย เพื่อประกอบการศึกษาและจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณอาจารย์วิรัตน์ คันธรัตน์ อาจารย์สุพิศา เขียวสีม่วง ที่ได้กรุณาช่วย อนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วน ช่วยเหลือให้คำแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดีทุกประการ

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ครู-อาจารย์และผู้มี พระคุณทุกท่าน

นายสมเกียรติ หึงอาดม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	VI
สารบัญ.....	VII
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญรูป.....	XII
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
สมมติฐานการวิจัย.....	15
ทฤษฎีหรือแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	16
ขอบเขตการวิจัย.....	17
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	18
เชิงอรรถ.....	20
2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	25
ภาระหน้าที่ของวิทยาลัยเทคนิค.....	25
หน้าที่ของสถานศึกษา.....	26
หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
ความเป็นมาของวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น.....	28
เกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาคีเด่น.....	30
แบบประเมินผลเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาคีเด่น.....	33
ผู้นำ.....	42
ความเป็นผู้นำ.....	45
รูปแบบของผู้นำ.....	47
ลักษณะผู้นำที่ดี.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	พฤติกรรมผู้นำ.....	57
	เชิงอรรถ.....	68
<b>3</b>	<b>วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>75</b>
	ประชากรที่ศึกษา.....	75
	กลุ่มตัวอย่าง.....	75
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	75
	เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
	การปรับปรุงคัดแปลงแบบสอบถาม.....	77
	ตัวอย่างแบบสอบถาม.....	78
	การทดลองใช้แบบสอบถาม.....	79
	การตอบแบบสอบถาม.....	80
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
	เชิงอรรถ.....	83
<b>4</b>	<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>84</b>
	ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	84
	ตอนที่ 2 ระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคนิคดีเด่นด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์.....	87
	ตอนที่ 3 ระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคนิคดีเด่นด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์เป็น ระดับพฤติกรรมผู้นำที่จำแนกตามความคิดเห็นของกลุ่ม ผู้ช่วยผู้อำนวยการและกลุ่มอาจารย์.....	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคเค้นด้านกิงสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์.....	100
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	106
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	106
สมมติฐานการวิจัย.....	106
วิธีดำเนินการวิจัย.....	107
ผลการวิจัย.....	108
สรุปผลการวิจัย.....	110
อภิปรายผล.....	111
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	119
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	120
เชิงอรรถ.....	121
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	131
ประวัติผู้เขียน.....	148

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
3.2	จำนวนแบบสอบถามที่นำส่งและได้รับคืนที่นำไปวิเคราะห์.....	81
4.1	แสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์.....	85
4.2	แสดงระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน ด้านกิจสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์.....	87
4.3	แสดงระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน ด้านกิจสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์.....	89
4.4	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน ตามความคิดเห็นของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์.....	91
4.5	ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน ด้านกิจสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ.....	92
4.6	ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน ด้านมิตรสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ.....	94
4.7	ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน ด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ.....	96
4.8	ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน ด้านกิจสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของอาจารย์.....	96
4.9	ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน ด้านมิตรสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของอาจารย์.....	98
4.10	ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตนด้าน กิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์.....	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ในลักษณะต่าง ๆ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ตามความ คิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์.....	100
4.12	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ตามความคิดเห็นของผู้ช่วย ผู้อำนวยการและอาจารย์.....	104



## สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1-1	แสดงพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์.....	16
2-1	แบบผู้นำตามแนวคิดของ Tennenbaum และ Schmidt.....	52
2-2	แสดงพฤติกรรมผู้นำ.....	59
2-3	แกนสมมติฐาน.....	61
2-4	ตารางการบริหาร:.....	62



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น ได้แก่ประเทศที่ประชาชนมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดี ร่ำรวย ไม่มีการแย่งชิงอำนาจทางการเมือง สามารถนำทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ มีระบบประกันสังคม มีระบบการให้ความมั่นคง ปลอดภัยแก่ประชาชน และมีการระดมทุนในการลงทุนของประเทศอย่างเพียงพอ<sup>1</sup> ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ นอกจากทรัพยากรธรรมชาติแล้ว มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์ คือ พลังงาน ทักษะที่ประชาชนต้องการ โดยสามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม<sup>2</sup> ได้เป็นอย่างดี การที่จะพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคม และวัฒนธรรม เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างดีและเป็นสุขได้นั้น “การศึกษา” นับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนามนุษย์ สิ่งที่มีมนุษย์ขาดแคลนมาแต่กำเนิดและสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับชีวิตในภายหน้า สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถเติมให้เต็มได้ด้วยการศึกษา<sup>3</sup> นอกจากนี้การศึกษายังเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ ให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สติปัญญาและสังคม<sup>4</sup> รวมทั้งเป็นการพัฒนาบุคคลและสังคม เพื่อความงอกงามและดำรงไว้ซึ่งอิสรภาพ เสรีภาพของบุคคลและประเทศชาติ<sup>5</sup>

นอกจากที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายหรือคำนิยามเกี่ยวกับการศึกษา เช่น John Dewey ได้กล่าวว่า “การศึกษาเป็นการเสริมสร้างหรือจัดประสบการณ์ใหม่ เพื่อให้ชีวิตมีความหมายยิ่งขึ้น คือช่วยให้บุคคลมีระดับความสามารถยิ่งขึ้น พอที่จะกำหนดแนวปฏิบัติจากผลลัพธ์ของประสบการณ์นั้น ๆ ได้”<sup>6</sup> ในเรื่องความหมายของการศึกษานี้ จรูญ มิลินทร์ กับคนอื่น ๆ ได้ให้ความเห็นดังนี้ “การศึกษาเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับเพื่อก่อให้เกิดความเจริญงอกงามขึ้นในตน เช่น ให้เกิดความสามารถยิ่งขึ้นมีเจตคติหรือเข้าใจในทางที่ถูก รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงหรือส่งเสริมพฤติกรรมทั้งหลายที่แสดงออกมาใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางที่ดี เพื่อความเป็นอยู่ร่วมกันในสังคม”<sup>7</sup> ส่วนความหมายของการศึกษา จากแนวคิดของ George H.Sabire อย่างโดย สุรพันธ์ ยันต์ทอง ก็ได้ให้ความหมายดังนี้

....การศึกษานั้น เป็นเครื่องมือที่ผู้ปกครองประเทศใช้เปลี่ยนแปลงนิสัยมนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดรัฐที่มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถ้าพลเมืองมีการศึกษา จะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และสามารถเผชิญเหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้ และถ้าระบบการศึกษาดีแล้ว การพัฒนาสิ่งใดก็ตามย่อมทำได้ง่าย แต่ถ้าวรัฐทอดทิ้งการศึกษาแล้ว ไม่ว่าจะรัฐจะทำสิ่งใด ย่อมไม่เกิดผล....<sup>8</sup>

สำหรับความหมายของการศึกษาที่ระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 นั้น ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องกันตลอดชีวิต เพื่อมุ่งเสริม สร้างความอยู่รอดปลอดภัย ความมั่นคงและความผาสุกร่วมกันในสังคมไทย เป็นประการสำคัญ”<sup>9</sup>

เพราะฉะนั้น การศึกษาจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์เป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมของประเทศต่อไป

สำหรับการอาชีวศึกษานั้น เป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกอบรมทักษะด้านวิชาชีพในประเภทวิชาต่าง ๆ โดยเน้นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของการอาชีวศึกษาให้สามารถฝึกอาชีพได้อย่างหลากหลาย เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม ซึ่งในแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ได้กล่าวไว้ว่า

....เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และให้บริการฝึกวิชาชีพระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป รวม 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปกรรม ในส่วนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ....<sup>10</sup>

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ อันเป็นการพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถนะในการเข้าสู่อาชีพ มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งสามารถปรับตนให้ทันต่อกาลสมัยและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพที่เป็นจริง<sup>11</sup> นอกจากนี้ การอาชีวศึกษายังเป็นการศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็น  
 หลักฐานในอนาคต และเพื่อช่วยบุคคลที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของ  
 ตนหรือเปลี่ยนอาชีพดีไปกว่าเดิม<sup>12</sup> ซึ่งการอาชีวศึกษาอาจดำเนินการได้ทั้งในระบบโรงเรียน  
 กล่าวคือ มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาอบรมและกำหนดความมุ่งหมายไว้แน่นอน หรือ  
 ดำเนินการแบบนอกระบบโรงเรียน เช่น เรียนรู้จากพ่อแม่ จากการศึกษาการทำงานใน  
 โรงงาน จากการแนะนำอบรมส่งเสริมจากหน่วยงานเอกชนหรือราชการ เป็นต้น<sup>13</sup> การ  
 อาชีวศึกษาโดยแท้จริงแล้ว มิได้อยู่เพียงในขอบข่ายของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ  
 เท่านั้น ที่ได้มีการประกอบอาชีพ ที่นั่นมีการอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพราะการอาชีวศึกษาเป็น  
 สถาบันทางสังคมอย่างหนึ่งของสมาชิกในครอบครัว ในสังคมต้องรู้จักสัมมาชีพ เพื่อหา  
 อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค โดยธรรมชาติ คนเราเกิดมาจะต้องรู้จักเรียน  
 รู้เพื่อการอยู่รอด การฝึกอาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิต<sup>14</sup> ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า  
 การอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและ  
 วัฒนธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติสืบไป

การอาชีวศึกษาได้จัดให้มีการศึกษาเป็นกลุ่มวิชาชีพขึ้นเป็นครั้งแรกในรัชสมัย พระบาท  
 สมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก โดยมีพระราชประสงค์จะสร้างพระบรมมหาราชวัง ขึ้นที่  
 กรุงเทพมหานคร จึงได้ระดมหาช่างที่มีฝีมือประเภทต่าง ๆ มาใช้ โดยจำแนกเป็นหมู่ได้  
 10 หมู่ เรียกกันในครั้งนั้นว่า “ช่างสิบหมู่” ประกอบด้วย ช่างเขียน ช่างปั้น ช่างแกะ ช่างปูน  
 ช่างกลึง ช่างหุ่น ช่างหล่อ ช่างบุ ช่างรัก ช่างสลัก<sup>15</sup> เป็นต้น การอาชีวศึกษา ได้มีปรากฏอยู่  
 ในโครงการศึกษา ตั้งแต่โครงการศึกษาฉบับแรก ในปี พ.ศ.2441 ซึ่งเป็นการเรียนวิชาเฉพาะ  
 ให้มีความชำนาญ<sup>16</sup> โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 โปรดเกล้าฯ  
 ให้จัดตั้งโรงเรียนต้นกลอนเฮอร์เนียร์ โรงเรียนตรวจรังวัดทำแผนที่ โรงเรียนการเพาะปลูก  
 โรงเรียนการค้า โรงเรียนช่างศิลป์ และโรงเรียนช่างและหัตถกรรม<sup>17</sup> ซึ่งการอาชีวศึกษา  
 ได้มีการวิวัฒนาการมาเรื่อย ๆ จนถึงปลายปี พ.ศ.2479 กระทรวงธรรมการได้ประกาศแผน  
 การศึกษาใหม่ และได้แบ่งการอาชีวศึกษา ออกเป็น 3 ตอน คือ อาชีวศึกษาตอนต้น รับช่วง  
 จากชั้นประถมปีที่ 4 อาชีวศึกษาตอนปลาย รับช่วงจากชั้นมัธยมปีที่ 3 และอาชีวศึกษาชั้น  
 สูง รับช่วงจากชั้นมัธยมปีที่ 6<sup>18</sup> ต่อมาในปี พ.ศ.2482 กระทรวงธรรมการได้ยุบเลิกกรม  
 ศึกษาธิการ และตั้งกรมใหม่ 2 กรม คือ กรมสามัญศึกษาและกรมวิชาครู ซึ่งกรมวิชาครู  
 นอกจากมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสอบไล่ การวางหลักสูตรและแต่งแบบเรียนกับพิมพ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบเรียนแล้วยังมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษา กองควบคุมโรงเรียนเรียกว่า “กองอาชีวศึกษา” และในปี พ.ศ.2484 กรมวิชาการก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมอาชีวศึกษา<sup>19</sup> นับตั้งแต่นั้นมา การอาชีวศึกษาได้ขยายตัวตามความต้องการของสังคมขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงปี 2495 กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคขึ้นเป็นแห่งแรก โดยความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกา ทั้งในด้านบุคลากรและด้านวัสดุ และต่อมาได้จัดตั้งเพิ่มขึ้นในส่วนภูมิภาค โดยในปี พ.ศ.2497 ภาคใต้ ที่จังหวัดสงขลา ปี พ.ศ.2499 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จังหวัดนครราชสีมา ในปี พ.ศ. 2500 ภาคเหนือที่จังหวัดเชียงใหม่<sup>20</sup> การอาชีวศึกษาได้มีการขยายตัวอย่างมากมายตามความต้องการของการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม จนถึงปี พ.ศ.2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าขึ้น โดยได้แยกวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคมและการก่อสร้าง ออกจากกรมอาชีวศึกษา ไปตั้งเป็นวิทยาเขตของสถาบัน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เปิดสอนในระดับปริญญาตรี<sup>21</sup> อย่างไรก็ตามการอาชีวศึกษายังมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง จนถึงปี พ.ศ.2518 ก็ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาขึ้น มีฐานะเทียบเท่ากรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้แยกสถานศึกษา 28 แห่ง จากกรมอาชีวศึกษา ไปตั้งเป็นวิทยาเขตของวิทยาลัยฯ เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี<sup>22</sup>

ด้วยเจตนารมณ์ของรัฐที่จะจัดการอาชีวศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงชีพในสังคมได้เป็นอย่างดี อันเป็นการศึกษาเพื่อชีวิตแล้ว เป้าหมายของการอาชีวศึกษายังมุ่งเน้น ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยหวังให้การอาชีวศึกษาเป็น ตัวกระตุ้นให้ทุกคนเกิดการใช้จ่ายเงินในการเพิ่มผลผลิต ซึ่งในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ได้กำหนดเป้าหมายในข้อ 7 ไว้ว่า “ให้มีความขยันหมั่นเพียร มีความสามารถในการประกอบอาชีพและการจับจ่ายใช้สอยอย่างประหยัด ตลอดจนการร่วมมือกันประกอบกิจการธุรกิจต่าง ๆ โดยชอบด้วยกฎหมาย”<sup>23</sup> นอกจากความมุ่งหมายดังกล่าวแผนการศึกษาแห่งชาติยังได้วางนโยบายในด้านการอาชีวศึกษาในข้อที่ 20 ไว้ว่า

**....รัฐพึงสนับสนุนการอาชีวศึกษาอย่างกว้างขวาง และให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในรูปแบบที่จัดให้ผสมผสานเข้าไว้ในการศึกษาทุกระดับและจัดเป็นเอกเทศตามความจำเป็น ทั้งนี้ โดยมุ่งเน้นความรู้ความ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ที่สนับสนุนการเกษตรเป็น  
สำคัญ....<sup>24</sup>

การจัดการอาชีวศึกษาในระดับประเทศ จำเป็นต้องมีทั้งปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมในแต่ละยุคด้วย ดังนั้น ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) จึงได้กำหนดเป็นนโยบายด้านการอาชีวศึกษาแห่งชาติไว้ถึง 12 ประการ คือ

1. ลดการผลิตกำลังคนในระดับ ประถมและสาขาวิชา ที่เกินความต้องการ และผลิตกำลังคนในประเภทและสาขาวิชาที่ขาดแคลน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
2. พัฒนาหลักสูตรให้ได้คุณภาพทัดเทียมกันในแต่ละระดับ ประเภทการศึกษา และสาขาวิชา ให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน
3. พัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างงาน เพื่อประกอบอาชีพอิสระได้
4. พัฒนาคุณภาพของครูอาชีวศึกษาประจำการ ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนเร่งผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลน
5. เสริมสร้างระบบงานและองค์กรกลาง เพื่อทำหน้าที่ประสานการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามนโยบายการผลิตและการใช้กำลังคนด้านอาชีวศึกษา ในระดับและประเภทต่าง ๆ
6. พัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานด้านอาชีวศึกษา ทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับ จังหวัด ระดับภาค ระดับชาติ และมีระบบการประสานงานกันในแต่ละระดับอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลตลาดแรงงานอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ระดับ ประเภทและสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับ ภาคและระดับชาติ

8. ขยายบทบาทความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน ในการจัดการอาชีวศึกษา ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการอาชีวศึกษาในระดับประเภทและสาขาวิชาที่เอกชนสามารถจัดได้ดี มีคุณภาพและจัดได้ ปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน

9. ปรับปรุงค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง ค่าธรรมเนียม เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับ ภาระในการจัดการอาชีวศึกษาในส่วนที่สูงและจัดสรรทุนการศึกษาแก่ผู้ เรียนที่ ขาดแคลนทุนทรัพย์

10. ส่งเสริมให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยรูปแบบลักษณะการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อการพัฒนาการอาชีวศึกษา

11. ส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา ในการให้บริการทางวิชาชีพแก่ชุมชนและ การทดสอบฝีมือแรงงาน โดยจัดเองหรือประสานงานด้านวิชาการและการใช้ ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

12. ปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษา ให้สามารถเชื่อมโยงกันได้ระหว่างการศึกษา ในระบบและนอกระบบ<sup>25</sup>

กรมอาชีวศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้าน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล<sup>26</sup> จึงได้กำหนด กรอบนโยบายในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และให้บริการฝึกอาชีพระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป ในสัดส่วนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมของประเทศ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลไว้ถึง 13 ประการด้วยกัน คือ

1. ขยายการศึกษาวิชาชีพและการบริการฝึกอาชีพให้กว้างขวาง สอดคล้องกับ ความต้องการของนโยบายเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะสาขาที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและการบริการ  
 ตรีงปริมาณและเร่งรัด ปรับปรุงการผลิตกำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของ  
 ตลาดแรงงาน

2. เร่งรัดพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นกระบวนการที่ครบวงจร เพื่อ  
 ให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทักษะวิชาชีพ และความสามารถในการสร้างสรรค์ผล  
 งานที่ได้คุณภาพมาตรฐาน รวมทั้งความสามารถในการให้บริการและจัดการ ซึ่ง  
 จะเป็นแนวทางส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถออกไปประกอบอาชีพอิสระ  
 ได้นอกเหนืออาชีพถูกจ้าง

3. ปรับปรุงคุณภาพมาตรฐานของหลักสูตรและปัจจัยการอาชีวศึกษา ทั้งใน  
 ด้านสื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ เครื่องจักร เครื่องมือและอาคารสถานที่

4. ส่งเสริมคุณภาพของผู้บริหาร ครูประจำการ ทั้งในด้านจริยธรรม คุณธรรม  
 ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี โดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่  
 ตลาดแรงงานมีความต้องการสูง หรือสาขาอาชีพที่ต้องการเทคโนโลยีสูง มีความ  
 สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

5. ปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษาให้มีความเชื่อมโยงกัน ระหว่างหลักสูตรใน  
 และนอกระบบโรงเรียน เพื่อเป็นการจูงใจให้เยาวชนและประชาชนสนใจเรียนวิชา  
 ชีพอย่างต่อเนื่อง

6. ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นศูนย์บริการวิชาชีพแก่ชุมชน เพื่อให้บริการด้าน  
 ทักษะอาชีพ การพัฒนาแรงงานในท้องถิ่นและในชนบทให้เต็มกำลังความสามารถ

7. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีว  
 ศึกษาและหน่วยงานอื่น เพื่อประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. สนับสนุนให้มีการกำหนด การทดสอบและการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพ  
 ในสาขาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการจัดการอาชีวศึกษาที่กรมอาชีวศึกษารับผิดชอบ

9. ขยายบทบาทความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการภาค  
 รัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชนอย่างมีระบบ โดยมีกฎหมายรองรับเพื่อประโยชน์

ในการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา ในด้านการเรียนการสอน การจัดการพัฒนาบุคลากรและการจัดระบบช่างฝึกหัด

10. ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เจตคตินิสัยในการทำงานและบุคลิกภาพ อันพึงประสงค์ในการดำรงชีวิตและการประกอบสัมมาอาชีพ ให้แก่นักเรียนนักศึกษา

11. สนับสนุนการพัฒนาสุขภาพ สวัสดิภาพและพละนาามัย ของนักเรียนนักศึกษา ตลอดจนการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

12. เร่งรัดพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการบริหารงาน การตรวจการรายงานและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

13. สนับสนุนการวิเคราะห์ วิจัย การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสำเร็จการศึกษาและจัดทำระบบข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและการพัฒนา<sup>27</sup>

เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กรมอาชีวศึกษาจึงได้จัดการอาชีวศึกษาแยกออกเป็น 5 ประเภทคือ

1. หมวดวิชาชีพประเภทเกษตรกรรม ได้แก่ งานทางด้านเกษตรกรรม พืชกรรม สัตวบาล การช่างเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร ฯลฯ

2. หมวดวิชาชีพประเภทวิชาคหกรรม ได้แก่ งานทางด้านอาหารและโภชนาการ เสื้อผ้า และเครื่องแต่งกาย คหกรรมศาสตร์ทั่วไป

3. หมวดวิชาชีพประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ งานทางด้านช่างต่าง ๆ เช่น ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างประกอบผลิตภัณฑ์ ฯลฯ

4. หมวดวิชาชีพประเภทพาณิชยกรรม ได้แก่ งานทางด้านค้าขาย บัญชี เลขานุการ การตลาด ฯลฯ

5. หมวดวิชาชีพประเภทศิลปหัตถกรรม ได้แก่ งานไม้ งานหนัง งานโลหะ งานทอ งานโลหะรูปพรรณ เครื่องเคลือบดินเผา ฯลฯ<sup>28</sup>

โดยหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมอาชีวศึกษาดังกล่าวนั้น กรมอาชีวศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะให้สถานศึกษาในสังกัดทุกระดับทุกแห่ง จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการของหลักสูตร จึงได้กำหนดนโยบายและเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาได้นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา หากสถานศึกษาใดที่สามารถจัดการบริหารและจัดการเรียนการสอนได้ตามนโยบาย และตรงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สถานศึกษาแห่งนั้นสมควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ปรากฏ เพื่อจะได้ก่อให้เกิดพลังใจแก่บุคคลในสถานศึกษา นับแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู-อาจารย์ นักเรียนนักศึกษาและเจ้าหน้าที่ทุกคน ที่ได้ร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาสถานศึกษา ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงได้จัดให้มีการพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่นขึ้น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2524 เป็นต้นมา<sup>29</sup>

สำหรับการพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่นในแต่ละประเภท กรมอาชีวศึกษาได้จัดทำเป็นเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดเป็นคะแนน 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

ก. การดำเนินงานทั่วไปตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. งานบริหาร
2. งานวางแผนและพัฒนา
3. งานวิชาการ
4. งานส่งเสริมการศึกษา
  - 4.1 บุคลากร
  - 4.2 อาคารสถานที่
  - 4.3 พัสดุ
5. งานกิจการนักเรียนนักศึกษา
  - 5.1 กิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
  - 5.2 สัมพันธภาพกับชุมชน
  - 5.3 งานบริการ

ข. การดำเนินงานตามนโยบายกรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. สนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. จัดการเทคโนโลยีใหม่
  3. ส่งเสริมอาชีพอิสระ
  4. การสอนระยะสั้นสู่ประชา
  5. พัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน
  6. งานอาชีพะครบวงจรได้มาตรฐาน
  7. เร่งงานคุณภาพการศึกษา
  8. พัฒนาคู-อาจารย์
  9. ประสานสัมพันธ์มวลชน
  10. เพิ่มประสิทธิผล วิเคราะห์ วิจัย
  11. ส่งเสริมการสหกรณ์หรือร้านกิจกรรมสหกรณ์หรือกิจกรรมสวัสดิการ
  12. ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพ
  13. การจัดกลุ่ม คิว.ซี.เพื่อพัฒนางาน
- ค. การจัดโรงงาน ห้องปฏิบัติการและพื้นที่ปฏิบัติการตามลักษณะวิชา  
พิจารณาจากสภาพการจัดห้องปฏิบัติการตามลักษณะวิชา เครื่องมือและ  
ครุภัณฑ์ประจำห้อง รวมถึงความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและอื่น ๆ ที่  
จำเป็นตามลักษณะวิชานั้น ๆ

ขั้นตอนในการคัดเลือกได้กำหนดให้อาชีวศึกษากากเป็นผู้คัดเลือกในขั้นต้น โดยการ  
ประเมินผลงานของสถานศึกษาภายในภาค แล้วเสนอชื่อสถานศึกษาประเภทละหนึ่งแห่ง  
มายังคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น ขั้นที่สอง คณะกรรมการจะประชุม  
คัดเลือกสถานศึกษาที่ได้รับการเสนอชื่อจากอาชีวศึกษากาก แล้วส่งผู้แทนคณะกรรมการ  
เดินทางไปประเมินผลสถานศึกษาดังกล่าวโดยละเอียดตามองค์ประกอบในการคัดเลือก ดังได้  
กล่าวมาแล้ว และขั้นตอนสุดท้าย คณะกรรมการจะพิจารณาผลการประเมินจากผู้แทนคณะ  
กรรมการ แล้วตัดสินใจและเสนอกรมอาชีวศึกษาให้ความเห็นชอบต่อไป<sup>30</sup>

การบริหารงานในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มักจะพบ  
ปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ปัญหาด้านจัดกิจกรรม  
นักเรียนนักศึกษา ปัญหาด้านอาคารสถานที่ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวก  
สะดวก ที่สำคัญยิ่งคือ ปัญหาด้านบุคลากร ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษา ดังนั้น การจะบริหารสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จนทำให้คุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาดีเด่นได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำหรือผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเป็นสำคัญ เพราะพฤติกรรมที่ดีของผู้อำนวยการจะสามารถจูงใจให้อาจารย์ นักเรียนนักศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ และพอใจในการสนับสนุนผู้อำนวยการ ดังเช่น เมธี ปิณฑนานนท์ ได้กล่าวว่า “ในองค์การมนุษย์หรือทุกระบบสังคม ไม่ว่าจะเป็นประเทศ เมือง บริษัท วงการอุตสาหกรรม โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัยก็ตาม ความสำคัญหรือสัมฤทธิ์ผล ขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การเป็นสำคัญ”<sup>31</sup> และในการดำเนินกิจการใด ๆ ของวิทยาลัยเทคนิค จะให้เกิดความพร้อมเพรียงและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้อำนวยการต้องคอยดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ดังเช่น มนต์ หันนาคินทร์ ได้กล่าวว่า

....ในการดำเนินกิจการของโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องมีบุคคลผู้หนึ่งคอยจัดการดูแลให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินไปโดยพร้อมเพรียงและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อย ประหยัดทั้งกำลังงานและกำลังทรัพย์ แต่ได้ผลตามที่ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้แล้ว....<sup>32</sup>

นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัยเทคนิคและความสำเร็จของอาจารย์ ยังขึ้นขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการเป็นสำคัญ ดังเช่น วิจิตร วรุตบางกูร ยังได้กล่าวว่า

....ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนและความสำเร็จของครู นักเรียนนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับผลงานโดยส่วนรวมของทุกฝ่ายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกอย่างคือ ตัวผู้บริหารหรือครูใหญ่ของโรงเรียนนั้น ๆ ครูใหญ่จะเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ด้วยความพอใจมีความสุขกับหมู่คณะและอาชีพของตน....<sup>33</sup>

ฉะนั้น ผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญของทุก ๆ องค์การ ในอันที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ เป็นอย่างดี นับตั้งแต่กรมอาชีวศึกษาได้มีนโยบายและเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเมื่อปี พ.ศ.2524 เป็นต้นมา จนถึงปี พ.ศ.2533 มีจำนวนสถานศึกษาที่สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการพิจารณาให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นแล้ว จำนวน 10 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยเทคนิคยะลา และวิทยาลัยเทคนิคสัทหีบ<sup>34</sup>

พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นทั้ง 10 แห่ง นับว่ามีผลต่อการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในทางบวก ให้กับอาจารย์และนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนการพัฒนางานต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคนิคให้ก้าวทันกับความเจริญทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนพอที่จะกล่าวได้คือ

ประการที่ 1 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นได้วางแผนงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านการปรับปรุงอาคารสถานที่ การจัดหาอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากรจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเฉพาะได้จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษาให้อาจารย์ได้ถือปฏิบัติในระยะเริ่มปีการศึกษา และจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้อาคารทราบ ทั้งนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกด้วย นับเป็นวิธีการซึ่งนำให้อาจารย์ร่วมปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาดีเด่นได้เป็นอย่างดี

ประการที่ 2 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น จะอุทิศตนให้กับการทำงานของวิทยาลัยเทคนิคมากที่สุด ทั้งทางด้านการเรียนการสอน กิจกรรมนักเรียนนักศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาจารย์ การปรับปรุงอาคารสถานที่ รวมทั้งการหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จนมีผลให้วิทยาลัยเทคนิคที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นปฏิบัติงานอยู่ในขณะนั้น ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นของกรมอาชีวศึกษา

ประการที่ 3 มีกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์นักเรียนนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของวิทยาลัย และการจัดกิจกรรมกีฬาและชมรมวิชาชีพต่าง ๆ ในองค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย รวมไปถึงกิจกรรมรักษาความสะอาดของสถานศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นผลดีต่อนักเรียนนักศึกษามาก

ประกาศที่ 4 การจัดสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่นถือว่า สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนานักเรียนนักศึกษา จึงได้ปรับปรุงบริเวณสถานที่ให้เป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม ตลอดจนห้องเรียน โรงงาน ก็จัดให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักการ มีระบบถ่ายเทอากาศ รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพห้องเรียนและโรงงาน มีความเป็นระเบียบและสะดวกอยู่เสมอ นับว่าเป็นผลดีต่อการพัฒนานักเรียนนักศึกษาอย่างแท้จริง

ประกาศที่ 5 มีการติดตามประเมินผลการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดห้องสมุดที่เอื้ออำนวยต่อการค้นคว้าศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้จัดทำ จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการสอนในสาขาวิชาต่าง ๆ และการประเมินผลหลักสูตร เพื่อให้การจัดการศึกษาสนองตอบความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง

ประกาศที่ 6 มีการจัดกิจกรรมของนักเรียนนักศึกษาอย่างเพียงพอ โดยจัดให้มีชมรมทางวิชาชีพต่าง ๆ ชมรมด้านกีฬา นันทนาการและดนตรี รวมไปถึงจัดองค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย เพื่อให้นักเรียนนักศึกษารู้จักทำงานร่วมกันเป็นหมู่เป็นคณะนับว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา ทำให้นักเรียนนักศึกษาได้นำความรู้ที่ได้ศึกษาในห้องออกมาปฏิบัติอย่างจริงจัง และมีโอกาสได้แสดงออกในทางร่วมมือกันสร้างสรรค์

ประกาศที่ 7 การประสานงานกับชุมชนและสถานประกอบการ เพื่อจัดส่งนักเรียนนักศึกษาได้ฝึกงานจริงในสถานประกอบการ รวมทั้งการบริการทางวิชาการให้กับชุมชน โดยจัดหลักสูตรระยะสั้น ฝึกอบรมให้กับชุมชนและสิ่งทีสถานประกอบการต้องการ ตลอดจนขอรับการสนับสนุนจากชุมชนด้วย ซึ่งนับว่ามีผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

ประกาศที่ 8 มีการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนในเรื่องการจัดอบรมวิชาชีพ ตามความต้องการของท้องถิ่น โดยจัดเป็นหลักสูตรระยะสั้น เช่น ฝึกอบรมให้ประชาชนในเรื่องการดูแลและบำรุงรักษารถจักรยานยนต์ การดูแลและบำรุงรักษาอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน นอกจากนั้นยังนำนักเรียนนักศึกษาออกไปให้บริการตามหมู่บ้านในบางโอกาสอีกด้วย อันเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนและเป็นการเผยแพร่งานวิชาการอีกด้วย

ประกาศที่ 9 มีการติดตามผลการดำเนินการตามแผนงาน โครงการและกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้จัดให้มีการรายงานข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้อำนวยการ

ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน นับว่าเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจปรับปรุงพัฒนางานได้อย่างถูกต้อง

ประกาศที่ 10 มีการสรุปผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาและอาจารย์ได้รับทราบถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน โดยได้จัดทำเป็นเอกสารรวบรวมผลงานไว้เป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ นับว่าเป็นหลักฐานที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อันเป็นผลดีต่อการพัฒนาวิทยาลัยให้บรรลุเกณฑ์มาตรฐานของกรมอาชีวศึกษา จนได้รับการพิจารณาเป็นสถานศึกษาคีเด่น

จากผลดีที่มีต่อสถานศึกษาดังกล่าวนั้น ในการบริหารสถานศึกษาย่อมต้องมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง แต่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่นทั้ง 10 แห่ง ก็สามารถฟันฝ่าปัญหาอุปสรรค จนนำสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบในการบริหารบรรลุนโยบายและเกณฑ์มาตรฐานได้ ทั้งนี้ก็เพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่นมีพฤติกรรมผู้นำในการจูงใจให้อาจารย์ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังเช่น เมธี ปิถันธนานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า “ผู้อำนวยการจะอยู่ในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำทางและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามานำผลการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์กร”<sup>35</sup> จนเกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ดังเช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาคีเด่นดังกล่าวมาแล้ว

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาจะเห็นว่า การอาชีวศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ซึ่งการพัฒนามนุษย์หรือนักเรียนนักศึกษาให้มีคุณค่าเหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานได้นั้น ผู้จัดการศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารหรือผู้อำนวยการนั้น นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้นำขององค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถในเชิงบริหารเป็นอย่างดีต่อการจะเป็นผู้นำทาง และจูงใจให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำเป็นหลักสำคัญยิ่งของหน่วยงานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์กรเป็นอันมาก

ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น จึงสมควรที่จะศึกษาวิจัยให้ทราบถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมที่ได้แสดงออกในแต่ละด้านว่า มีมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้เลือกทำการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ

วิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น ตามแนวคิดของ Andrew W. Halpin เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ต่อไป

เนื่องจากผู้วิจัยมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ได้เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 10 แห่ง ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา จนสามารถพัฒนาสถานศึกษาจนได้รับการพิจารณาเป็นสถานศึกษาดีเด่นนั้น น่าจะมีประโยชน์ต่อผู้วิจัยเองและอาจส่งผลกระทบต่อของวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป จึงได้ตั้งใจจะทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้นดังกล่าว

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น ในด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ในระหว่างปี 2524-2533
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ถึงพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น

### สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ของ Andrew W. Halpin ในด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น จะมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับสูงทั้งสองด้าน<sup>36</sup> ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

## ทฤษฎีหรือแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดที่ใช้เป็นกรอบในการวิจัย “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ Hemphill และ Coones ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและได้แบ่งพฤติกรรมการบริหารของผู้นำออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration)<sup>37</sup> โดยได้ให้ความหมายของพฤติกรรมแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านกิจสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สนใจงานมากกว่าคน นั่นคือ คำนี้แต่งานโดยเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินไปสู่เป้าหมาย
2. ด้านมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สนใจคนมากกว่างาน โดยแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจระหว่างกัน ความนับถือและความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ

จากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำดังกล่าว ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปวิจัยกันมากแทบทุกวงการ ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านเมื่อนำไปพิจารณารวมกันแล้ว สามารถแบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังแสดงในรูปที่ 1-1

รูปที่ 1-1

แสดงพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์

แกนมิตรสัมพันธ์	มิตรสัมพันธ์สูง กิจสัมพันธ์ต่ำ	2	3
	มิตรสัมพันธ์ต่ำ กิจสัมพันธ์ต่ำ	1	4
		แกนกิจสัมพันธ์	
		O	X

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากรูปที่ 1 จะเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ ตามแนวความคิดของทฤษฎีนี้ มีดังนี้

1. ผู้นำที่มีพฤติกรรมทางด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ต่ำทั้งสองด้าน
2. ผู้นำที่มีพฤติกรรมทางด้านกิจสัมพันธ์ต่ำ แต่ทางด้านมิตรสัมพันธ์สูง
3. ผู้นำที่มีพฤติกรรมทางด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์สูงทั้งสองด้าน
4. ผู้นำที่มีพฤติกรรมทางด้านกิจสัมพันธ์สูง แต่ทางด้านมิตรสัมพันธ์ต่ำ

จากแนวคิดดังกล่าวนี้ Halpin ได้ทำการวิจัยและสรุปผลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารที่บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดคือ ผู้ที่มีความมุ่งประสงค์ ทั้ง 2 ด้าน นั่นคือ ต้องเน้นงานและคนเท่า ๆ กัน

Halpin ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ และได้สร้างเป็นแบบทดสอบพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านขึ้น เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire หรือเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปในนามของ LBDQ โดยเป็นข้อทดสอบพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ 15 ข้อ และด้านกิจสัมพันธ์อีก 15 ข้อ แบบทดสอบนี้ถูกนำไปใช้ในหลายวงการด้วยกัน รวมทั้งวงการศึกษาคด้วย ซึ่งแบบทดสอบ LBDQ นี้ สมาน วีระกำแหง<sup>38</sup> ได้แปลและเรียบเรียงโดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 4 ตัวเลือก ตามความถี่ของพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งแบ่งเป็น มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

#### ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างปี 2524-2533 เท่านั้น
2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะวิทยาลัยเทคนิคที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น ดำรงตำแหน่งอยู่ที่วิทยาลัยเทคนิคคีเค่น หรือถูกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่วิทยาลัยเทคนิคอื่น ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 6 วิทยาลัย คือ
  - 2.1 วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
  - 2.2 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
  - 2.3 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
  - 2.4 วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี

- 2.3 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
- 2.4 วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
- 2.5 วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
- 2.6 วิทยาลัยเทคนิคตรัง

3. พหุติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น มุ่งศึกษาพหุติกรรมด้าน กิจสัมพันธ์ (Initiating structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ตามที่ชนะของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายใต้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ดีเด่น

- 4. ตัวแปรที่ศึกษา
  - 4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
    - 4.1.1 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
    - 4.1.2 อาจารย์
  - 4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
    - 4.2.1 พหุติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์
    - 4.2.2 พหุติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์

#### นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. วิทยาลัยเทคนิค หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ สังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
2. วิทยาลัยเทคนิคดีเด่น หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพ สังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคที่ได้รับการพิจารณาให้เป็นสถานศึกษาดีเด่น ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค นครสวรรค์ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม วิทยาลัย เทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยเทคนิคยะลาและวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
3. กองวิทยาลัยเทคนิค หมายถึง หน่วยงานของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงาน ต้นสังกัดของวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้มีหน้าที่ควบคุมดูแล ดำเนินการบริหารกิจการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
5. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคที่บริหารงานจนมีผลงานของสถานศึกษาเข้าเกณฑ์มาตรฐาน ได้รับคัดเลือกเป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น หรือถูกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่วิทยาลัยเทคนิคอื่น เฉพาะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปี พ.ศ.2533
6. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้ช่วยผู้อำนวยการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาและฝ่ายวางแผนและพัฒนา โดยพิจารณาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2529 และปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่นอยู่ในปีการศึกษา 2533
7. อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยเทคนิคที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2533
8. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือท่าทีของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ที่แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แก้ปัญหาหรือ บำรุงขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ 2 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์
9. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการกับอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคในเรื่อง นโยบาย การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสารและวิธีดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
10. พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้อำนวยการกับอาจารย์

## เชิงอรรถ

- 1 จูติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ และ สงวน สุทธิเลิศอรุณ, ความรู้เบื้องต้นทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อักษรเจริญทัศน์, 2527), หน้า 75.
- 2 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา, การวิเคราะห์โครงการสัมมนาเพื่อความเป็นเลิศทางการบริหาร (นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2535), หน้า 1.
- 3 ชนิตดา รักษ์พลเมือง, การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2532), หน้า 1.
- 4 สุรพันธ์ ยันต์ทอง, การบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2532), หน้า 1.
- 5 สาโรช บัวศรี, “ปรัชญาการศึกษา,” ในจุดยืนและทัศนะการศึกษาไทย (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2518), หน้า 10.
- 6 John Dewey, Democracy and Education (New York :McMillan Co., 1961), p. 89.
- 7 จรุง มิลินทร์, พจนานุกรมศัพท์การศึกษา (พระนคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2505), หน้า 144.
- 8 สุรพันธ์ ยันต์ทอง, เรื่องเดียวกัน หน้า 4.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9 อารี โสทธิพันธ์, “การศึกษา 111,” พื้นฐานการศึกษา (โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี, 2523), หน้า 147.

10 กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, “แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534),” (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 11.

11 เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, 2533), หน้า 133.

12 วิรัช กุมพทา, “หลักการอาชีวศึกษา,” วารสารอาชีวศึกษา (สิงหาคม 2528), หน้า 49.

13 วิเวก ปางพุมพิงค์, กรมอาชีวศึกษา, “ในงานทอดกฐินพระราชทานกรมอาชีวศึกษา 22 ตุลาคม 2522,” (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สารพัดช่างพระนคร, 2522), หน้า 49.

14 ธนู แสงศักดิ์, “การอาชีวศึกษา อดีต-ปัจจุบัน-อนาคต,” จุดยืนและทิศทางของการศึกษาไทย (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2518), หน้า 170.

15 กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, “การพัฒนาการศึกษาวิชาชีพในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน,” (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 14.

16 กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 45 ปี กรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สยามรัฐ, 2529), หน้า 27.

17 กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, เรื่องเดียวกัน หน้า 14.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 18 กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, เรื่องเดียวกัน หน้า 28.
- 19 เรื่องเดียวกัน, หน้า 29.
- 20 เรื่องเดียวกัน, หน้า 30.
- 21 เรื่องเดียวกัน, หน้า 32.
- 22 เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.
- 23 กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2521), หน้า 2.
- 24 เรื่องเดียวกัน, หน้า 4.
- 25 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, “แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534),” 2529, หน้า 53-54.
- 26 กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานประจำปี 2528 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2530), หน้า 1.
- 27 กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, “แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534),” 2528, (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 6-7.
- 28 กรมอาชีวศึกษา, หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2530 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1, พ.ศ.2533, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 10-11.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 29 กรมอาชีวศึกษา, สถานศึกษาคีเด่นและสถานศึกษาเร่งรัดพัฒนาคีเด่น (กรุงเทพฯ : โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2533), หน้า 1.
- 30 เรื่องเดียวกัน, หน้า 2-4.
- 31 เมธี ปิรันธนานนท์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525), หน้า 144.
- 32 พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524), หน้า 3.
- 33 วิจิตร วรุตบางกูร, “บุคลิกลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่ดี,” ประชาบาลปีที่ 10 ฉบับที่ 11 (กุมภาพันธ์ 2521), หน้า 14.
- 34 เมธี ปิรันธนานนท์, ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา (กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528), หน้า 4.
- 35 กรมอาชีวศึกษา, “สถานศึกษาคีเด่น,” เรื่องเดียวกัน, หน้า 34-37.
- 36 Andrew W.Halpin, The Leadership Behavior of School Superintendents (Chicago : Midwest Administration Center, University of Chicago, 1959), p. 10.
- 37 John K. Hemphill and Alvin E.Coons, Administrative Behavior in Education (New York : Harper & Brothers Publishers, 1957), p. 170.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

38 สมาน วีระกำแหง, “พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู,” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2514, หน้า 36-37.



## บทที่ 2

### วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางประกอบ การศึกษาให้สอดคล้องกับการทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคนิคดีเด่น” สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วน ประกอบดังนี้

1. ภาระหน้าที่ของวิทยาลัยเทคนิค
2. ความเป็นมาของวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น
3. ผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ

#### ภาระหน้าที่ของวิทยาลัยเทคนิค

การจัดการศึกษาเป็นเรื่องใหญ่ของประเทศ เพราะจะต้องทำให้ประชาชนมีความรู้ คุณธรรม ความสามารถและยังต้องการทำให้บุคคลมีอาชีพ สร้างผลผลิตและรายได้ ทั้งเพื่อ ตนเองและประเทศชาติเป็นส่วนรวม ซึ่งการจัดการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลในเรื่องดังกล่าว ย่อม ต้องการผู้มีความสามารถในเชิงบริหารสูง นั่นคือต้องมีผู้นำในการบริหารทุกระดับและทุก ลักษณะของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการใช้ภาวะ ผู้นำของตนอย่างเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ เกิดความก้าวหน้าและมุ่งสู่การพัฒนาของหน่วยงานองค์การหรือสถานศึกษา<sup>1</sup>

การบริหารการศึกษา เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของรัฐบาลในการบริหารประเทศ เป็น กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและค่านิยม พร้อมทั้งสนองความต้องการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม<sup>2</sup> ซึ่ง การบริหารการอาชีวศึกษาก็ต้องครอบคลุมงานหลายด้าน ดังเช่น เมธี ปิณฑานานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

....การบริหารอาชีวศึกษาจะต้องครอบคลุมการบริหารงานหลัก 5 ประการด้วยกัน คือ การวางแผน การบริหารงานวิชาการ การบริหารบุคคล การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ การเงิน และอื่น ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกซึ่งได้แก่ การสื่อสารการประชาสัมพันธ์และความร่วมมือต่าง ๆ ภายนอก เป็นต้น....<sup>3</sup>

กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีระบบมีคุณภาพ จึงได้ออกระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ปี พ.ศ.2529 โดยกำหนดหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ในข้อ 5 ดังนี้

#### หน้าที่ของสถานศึกษา

ข้อ 5 สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ในด้านเกษตรกรรม กหกรรม พณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรมและอุตสาหกรรม ระดับต่าง ๆ

5.2 จัดการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ

5.3 วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ

5.4 ฝึกอบรมนักเรียนนักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

5.5 ให้บริการชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

5.6 รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

5.7 ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียนนักศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม<sup>4</sup>

ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ ตลอดจนถึงเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษา ย่อมมีความสำคัญสูงสุดในอันที่จะทำให้การจัดการศึกษามบรรลุวัตถุประสงค์ที่กรมอาชีวศึกษาดังไว้ กรมอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดหน้าที่ในระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาปี พ.ศ.2529 ไว้ในข้อ 20 ดังนี้

### หน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ 20 ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนดังต่อไปนี้

- 20.1 บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
  - 20.2 บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษาหรือ กระทรวงศึกษาธิการ
  - 20.3 บริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ
  - 20.4 กำหนดแผนงานดำเนินงาน สั่งงานและมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา
  - 20.5 กำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา
  - 20.6 ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถานศึกษา
  - 20.7 ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษ
- ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- 20.8 ปกครอง อบรมและพิจารณาลงโทษนักเรียนนักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
  - 20.9 วินิจฉัย สั่งการ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตามอำนาจหน้าที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20.10 อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในสถานศึกษา และรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาให้กรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันอนุมัติผลการสอบ

20.11 วิเคราะห์ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของนักศึกษา

20.12 นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ได้ บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

20.13 เป็นผู้นำในการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชน ในท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษาและท้องถิ่น

20.14 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย<sup>5</sup>

จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นนั้น ย่อมเป็นที่ประจักษ์ว่า มีหลายองค์ประกอบที่จะ ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป ซึ่งวิทยาลัยเทคนิคคีเค็นก็เป็นวิทยาลัยเทคนิคที่ประสบผลสำเร็จด้านการบริหาร ตรงตามความประสงค์ ในการพัฒนาสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา อันจะเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

**ความเป็นมาของวิทยาลัยเทคนิคคีเค็น**

กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาเห็นว่า ในปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัด ได้แบ่งการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพออกเป็น 5 ประเภทวิชาด้วยกัน และมีหลายระดับ ในบรรดาสถานศึกษาทุกประเภท ทุกระดับการศึกษานั้น ผู้บริหารและคณะครู-อาจารย์ รวมทั้งเจ้าหน้าที่และพนักงานอื่นๆ ต่างมีบทบาทหน้าที่และความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการปรับปรุงพัฒนาและดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กรม กอช ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาแต่ละแห่งต่างมีแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงและดำเนินงานแตกต่างกัน และผลสำเร็จของสถานศึกษาแต่ละแห่งก็ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งสถานศึกษาบางแห่งได้รับการพัฒนาปรับปรุงจนมีความสมบูรณ์ มีมาตรฐานทางวิชาการในระดับสูง แต่ยังคงขาดการยอมรับยกย่องในผลงานเท่าที่ควร ซึ่งหากได้รับการสนับสนุนและยกย่องให้ปรากฏก็จะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ พนักงาน ตลอดจนนักเรียนนักศึกษา มีความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของงานให้ดียิ่งๆ ขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา ให้แข่งขันในด้านการปรับปรุงพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กรมอาชีวศึกษาจึงได้ดำเนินโครงการคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่นประจำปีขึ้น โดยเริ่มในปีการศึกษา 2524 เป็นปีแรก โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อคัดเลือกสถานศึกษาสังกัดกองสถานศึกษาทั้ง 3 กอง คือ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองละ 1 แห่ง ในแต่ละปีให้ได้รับรางวัลสถานศึกษาดีเด่นประจำปีของกรมอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกย่องและให้กำลังใจสนับสนุนผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ พนักงานและนักเรียนนักศึกษา ในการร่วมแรงร่วมใจกันทำการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาของตน จนมีมาตรฐานสูงเยี่ยม ตามแนวประเมินผลที่คณะกรรมการกำหนด
2. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาอื่น ๆ ของกรมอาชีวศึกษา ได้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาของตนให้มีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้น อันจะเป็นผลดีต่องานของกรมอาชีวศึกษาเป็นส่วนรวม
3. เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น อันเป็นผลมาจากการที่สถานศึกษาต่างๆ ต้องหาทางปรับปรุงสถานศึกษาของตนเองให้มีคุณภาพและมาตรฐานดีตลอดเวลา
4. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาต่างๆ มีความร่วมมือกันเรียนรู้ถึงแนวทางในการบริหาร และจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพจากกันและกัน อาจใช้สถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง เป็นที่เล็งหรือตัวอย่างในการปรับปรุงสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ในเขตใกล้เคียงได้ด้วย<sup>6</sup>

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 จนถึงปี พ.ศ. 2533 มีวิทยาลัยเทคนิคได้รับรางวัลพิจารณาคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น 10 แห่ง ด้วยกันคือ

1. วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ในปี พ.ศ. 2524

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ในปี พ.ศ. 2525
3. วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ในปี พ.ศ. 2526
4. วิทยาลัยเทคนิคอุครธานี ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ในปี พ.ศ. 2527
5. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ในปี พ.ศ. 2528
6. วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ในปี พ.ศ. 2529
7. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ในปี พ.ศ. 2530
8. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ในปี พ.ศ. 2531
9. วิทยาลัยเทคนิคยะลา ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ในปี พ.ศ. 2532
10. วิทยาลัยเทคนิคสตั๊ดหีบ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ในปี พ.ศ. 2533

#### เกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาดีเด่น

กรมอาชีวศึกษามีความประสงค์ที่จะพัฒนาสถานศึกษาในสังกัด ให้อยู่ในระดับสูงใน แนวเดียวกัน จึงได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาขึ้นเพื่อให้ผู้บริหาร ได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการ ศึกษาวิชาชีพมีมาตรฐานที่ชัดเจน แน่นอน สามารถอำนวยความสะดวกแก่เยาวชนของชาติที่ ต้องการศึกษาวินิจฉัยแขนงต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2524 ประกอบด้วย หมวดใหญ่ ๆ 10 หมวด ที่เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา คือ

#### 1. ปรัชญาของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. งานบริหารและพัฒนาสถานศึกษา
3. งานวิชาการ
  - 3.1 การจัดห้องสมุด
  - 3.2 การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมทางวิชาการ
  - 3.3 การจัดสื่อการเรียนการสอนและวัสดุตามหลักสูตร
4. บุคลากร การมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. อาคารสถานที่
  - 5.1 ที่ตั้งและบริเวณสถานศึกษา
  - 5.2 อาคารเรียนและโรงฝึกงาน
  - 5.3 ห้องเรียน
  - 5.4 โรงฝึกงานและห้องปฏิบัติการของสาขาวิชาต่าง ๆ
  - 5.5 ห้องบริหารและบริการ
6. อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์
  - 6.1 อุปกรณ์และครุภัณฑ์ฝึกทางวิชาชีพ
  - 6.2 อุปกรณ์ประจำวิชาสามัญและสัมพันธ์
  - 6.3 อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา
7. สภาพการทำงานของครูและนักเรียน
8. การเงินของสถานศึกษา
9. งานบริการของสถานศึกษา
  - 9.1 การบริการแนะแนวและการปกครอง
  - 9.2 การบริการสุขภาพอนามัย
  - 9.3 การจัดบริการอาหารกลางวันและน้ำดื่ม
  - 9.4 กิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
10. สัมพันธภาพกับชุมชน<sup>7</sup>

หลักเกณฑ์ทั้ง 10 หมวดนี้ กรมอาชีวศึกษาได้จัดทำรายละเอียดปลีกย่อยเป็นรายชื่อ เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอน และกรมอาชีวศึกษาใช้เป็นแนวทางในการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือหาทางส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงให้มีมาตรฐานถึงเกณฑ์ที่พึงประสงค์ด้วย ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ให้เหมาะสมตามยุคตามสมัย ดังในปี พ.ศ. 2533 มีองค์ประกอบในการคัดเลือกให้พิจารณาความดีเด่นของสถานศึกษาแต่ละประเภท ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ก. การดำเนินงานทั่วไปตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา

1. งานบริหาร
2. งานวางแผนและพิจารณา
3. งานวิชาการ
4. งานส่งเสริมการศึกษา
  - 4.1 บุคลากร
  - 4.2 อาคารสถานที่
  - 4.3 วัสดุ
5. งานกิจการนักศึกษา
  - 5.1 กิจกรรมนักเรียน
  - 5.2 สัมพันธภาพกับชุมชน
  - 5.3 งานบริการ

ข. การดำเนินงานตามนโยบายกรมอาชีวศึกษา ซึ่งนโยบายของกรมอาชีวศึกษาเป็นแนวทางให้สถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศถือปฏิบัติ

1. สนองความต้องการของตลาดแรงงาน
2. จัดการเทคโนโลยีใหม่
3. ส่งเสริมอาชีพอิสระ
4. การสอนระยะสั้นสู่ประชา
5. พัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน
6. งานอาชีวะครบวงจรได้มาตรฐาน
7. เร่งงานคุณภาพนักศึกษา
8. พัฒนาครู-อาจารย์
9. ประสานสัมพันธ์กับมวลชน
10. เพิ่มประสิทธิผล วิเคราะห์ วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. ส่งเสริมการสหกรณ์หรือร้านกิจกรรมสหกรณ์หรือกิจกรรมสวัสดิการ
12. ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพ
13. การจัดกลุ่ม คิว.ซี.เพื่อพัฒนางาน

ค. การจัดโรงงาน ห้องปฏิบัติการและพื้นที่ปฏิบัติการตามลักษณะวิชา

พิจารณาจากสภาพการจัดห้องปฏิบัติการตามลักษณะวิชา เครื่องมือและครุภัณฑ์ ประจำห้อง รวมถึงความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและอื่น ๆ ที่จำเป็นตามลักษณะวิชานั้น ๆ<sup>3</sup>

จากองค์ประกอบดังกล่าวจะมีรายละเอียดเป็นข้อย่อย ๆ เป็นแบบประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษายึดเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาและจัดการเรียนการสอน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการประเมินคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อหาทางส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงให้มีมาตรฐานถึงเกณฑ์ที่พึงประสงค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แบบประเมินผลเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น

ตอนที่ 1

การดำเนินงานทั่วไปตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา

หมวดที่ 1 งานบริหาร

- 1.1 มีปรัชญาประจำสถานศึกษาชัดเจน เพื่อเป็นเอกลักษณ์และแนวทางในการ
- ค
- 1.2 จัดให้มีแผนภูมิบริหารสถานศึกษาชัดเจน และสอดคล้องกับระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา
- 1.3 จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา
- 1.4 จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษา
- 1.5 จัดให้มีการประชุมครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ เพื่อปรึกษาหารือในกิจการต่าง ๆ
- 1.6 มอบหมายงานให้ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่แต่ละคน โดยกำหนด

รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความรู้  
และความสามารถ

- 1.7 จัดให้มีการส่งรายงานให้เป็นไปตามกำหนดของกองเจ้าสังกัดและ  
กรมอาชีวศึกษา

## หมวดที่ 2 งานวางแผนและพัฒนา

- 2.1 จัดให้มีแผนหลักเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว
- 2.2 ให้ครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา  
สถานศึกษา
- 2.3 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรม  
และการใช้บริการของสถานศึกษาตามความเหมาะสม
- 2.4 มีคณะกรรมการควบคุมผลิตผลที่เกิดจากวัสดุฝึก
- 2.5 การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน

## หมวดที่ 3 งานวิชาการ

- 3.1 จัดให้มีห้องปฏิบัติการทางวิชาการ
- 3.2 จัดให้มีห้องโสตทัศนศึกษาพร้อมอุปกรณ์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน
- 3.3 ห้องสมุดมีหนังสือ เอกสาร วารสาร ตามสาขาวิชาเพียงพอ ได้รับการบำรุง  
รักษาและตกแต่งให้มีบรรยากาศน่าใช้ อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการ  
ศึกษาค้นคว้า
- 3.4 ตรวจสอบแนะนำส่งเสริมให้ครูเตรียมโครงการสอนและบันทึกการสอน  
อย่างพร้อมเพรียงก่อนการสอนในแต่ละภาคเรียน
- 3.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดหาหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน
- 3.6 ตรวจสอบ ควบคุมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนตามวัตถุประสงค์  
ประสงค์ของบทเรียน
- 3.7 ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ นักเรียน ได้ทำการวิเคราะห์ วิจัย หรือคิดค้น  
ประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ใช้ประโยชน์ได้
- 3.8 จัดให้มีการติดตามประเมินผลการสอนของครู
- 3.9 กวดขันคุณภาพทางด้านการเรียนการสอน โดยเฉพาะวิชาภาษาไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

- 3.10 จัดการศึกษาเพื่อประหยัด โดยคำนึงถึงการใช้วัสดุฝึกอย่างถูกต้องและให้  
สนองประโยชน์อย่างสูงสุด
- 3.11 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู อาจารย์ วิเคราะห์ และปรับปรุงข้อสอบ
- 3.12 ให้บริการสอนพิเศษเพิ่มเติมให้แก่นักเรียนที่อ่อน
- 3.13 มีการใช้คู่มือการเรียนการสอนหรือใบงานหรือบทปฏิบัติการ
- 3.14 วิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขคู่มือการเรียนการสอนหรือใบงานหรือ  
บทปฏิบัติการ

## หมวดที่ 4 งานส่งเสริมการศึกษา

### ก. บุคลากร

- 4.1 ให้บริการและสวัสดิการที่จำเป็นแก่บุคลากรในสถานศึกษาตามความ  
เหมาะสม และสภาพการณ์ของสถานศึกษา
- 4.2 เสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาเดียวกัน หรือระหว่าง  
สถานศึกษา
- 4.3 จัดให้มีการทัศนศึกษานอกสถานที่ และให้บุคลากร ได้เสนอความคิดเห็นที่  
ได้จากการทัศนศึกษา เพื่อปรับปรุงสถานศึกษา

### ข. อาคารสถานที่

- 4.4 มีแผนผังหรือหุ่นจำลองแสดงบริเวณอาคารและสิ่งก่อสร้างชัดเจนถูกต้อง
- 4.5 บริเวณสถานศึกษาได้รับการจัดให้มีความสะอาด ไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ  
มีระบบการระบายน้ำ มีไม้ยืนต้น ไม้ประดับมากเพียงพอ เพื่อให้เกิดความ  
ร่มรื่น สวยงาม
- 4.6 บริเวณสถานศึกษามีที่สำหรับพักผ่อน เล่นกีฬา และจัดกิจกรรม
- 4.7 อาคาร ถนน รั้ว สิ่งก่อสร้าง ตลอดจนบ้านพักบุคลากร ได้รับการบูรณะ  
ซ่อมแซมและบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดี
- 4.8 มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่

### ค. พัสดุ

- 4.9 การจัดซื้อและการใช้พัสดุกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## หมวด 5 งานกิจกรรมนักศึกษา

### ก. กิจกรรมนักเรียน

- 5.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนให้บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา
- 5.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน เช่น จัดนิทรรศการ ประกวดโครงการต่าง ๆ ของนักเรียนนักศึกษา การแข่งขันทักษะทางวิชาชีพ การอภิปรายและร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ
- 5.3 จัดให้มีทัศนศึกษานอกสถานที่สำหรับนักเรียนเพื่อปลูกฝังให้เกิดความรักชาติ สงวนทรัพยากรของชาติ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ในวาระและโอกาสอันควร
- 5.4 จัดกิจกรรมทางด้านพลศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ มีความสามัคคีและมีความเป็นระเบียบ
- 5.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและการดนตรี

### ข. สัมพันธภาพกับชุมชน

- 5.6 สร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า
- 5.7 ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนในกิจการพัฒนาสถานศึกษาหรือกิจการนักเรียน
- 5.8 ร่วมมือประสานงานกับสถานประกอบการทั้งภาครัฐบาลและเอกชนและธุรกิจ เพื่อประโยชน์ในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา
- 5.9 ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ตามสถานที่ที่เห็นสมควรให้มากขึ้น เช่น บริเวณสถานศึกษา วัด สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ ริมนนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพื่อให้เกิดความร่มรื่น สวยงาม และส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความรักและเห็นคุณค่าในธรรมชาติ
- 5.10 สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียน โดยจัดให้มีการพบปะระหว่างครูและผู้ปกครอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 5.11 จัดกิจกรรมบริการชุมชนในแต่ละจังหวัด
  - 5.11.1 โครงการอาชีวศึกษาพัฒนา หรือบริการความรู้ทางวิชาชีพแก่ชุมชน
  - 5.11.2 โครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรเคลื่อนที่
  - 5.11.3 โครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรระยะสั้น
  - 5.11.4 โครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท

### ค. งานบริการ

- 5.12 จัดให้มีครูทำหน้าที่ศึกษาความเหมาะสมของหอพัก และบ้านเช่าเป็นประจำ สม่ำเสมอและชี้แจงให้นักเรียนทราบโดยทั่วถึงกัน
- 5.13 จัดให้มีส้วมที่ถูกสุขลักษณะ สะอาด มีที่เก็บน้ำและอุปกรณ์ในการชำระล้างพอเพียง
- 5.14 จัดให้มีห้องพยาบาลที่ถูกสุขลักษณะ มียาและอุปกรณ์สำหรับรักษาพยาบาลเบื้องต้น มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ดูแลรับผิดชอบ
- 5.15 จัดให้มีแพทย์หรือพยาบาลตรวจรักษาสุขภาพ และสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้นักเรียนตามหลักการ รักษาสุขภาพอนามัยโดยเคร่งครัด ตลอดจนจัดให้มีระเบียบสุขภาพของนักเรียนทุกคนให้เป็นปัจจุบัน
- 5.16 จัดให้มีน้ำดื่ม ตลอดจนควบคุมดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบของโต๊ะ เก้าอี้ ในบริเวณสถานที่รับประทานอาหาร
- 5.17 แนะนำให้นักเรียนรู้หลักโภชนาการ จนสามารถเลือกอาหารที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ตลอดจนอบรมสั่งสอนให้รู้จักมารยาทในการรับประทานอาหาร
- 5.18 จัดตั้งสำนักงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
  - 5.19 จัดตั้งกองทุนมูลนิธิ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้สามารถเรียนต่อได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม โดยครูเป็นผู้ริเริ่มร่วมมือกับประชาชน
  - 5.20 จัดให้มีโครงการอาหารกลางวัน เป็นการฝึกงานภาคปฏิบัติและเพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับประทานอาหารครบถ้วนตามหลักโภชนาการ และเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ยากจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 2

### การดำเนินงานตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา

#### 1. สนองความต้องการของตลาดแรงงาน

- 1.1 การหาความต้องการของตลาดแรงงาน
- 1.2 มีการจัดหางานในสถานศึกษา
- 1.3 การผลิตนักเรียนนักศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน
- 1.4 การปรับปรุงคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 1.5 การติดตามประเมินผลการฝึกงาน

#### 2. จัดการเทคโนโลยีใหม่

เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ในงานสาขาต่าง ๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในระบบงานในทางที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลงทุนน้อย แต่ได้ผลมากและมีประสิทธิผลสูง

- 2.1 การใช้ ดูแล รักษาและซ่อมบำรุงเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนการสอน
- 2.2 การส่งเสริมนักเรียนนักศึกษา ครู-อาจารย์ให้ค้นคิดและประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ
- 2.3 การติดตามและเผยแพร่เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

#### 3. การส่งเสริมอาชีพอิสระ

- 3.1 ส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษาสนใจและเห็นความสำคัญในการประกอบอาชีพอิสระ
- 3.2 ส่งเสริมการรวมกลุ่มของนักเรียนนักศึกษาในการประกอบอาชีพอิสระ
- 3.3 การจัดหาแหล่งเงินทุน
- 3.4 การติดตามและช่วยเหลือให้ผู้สำเร็จการศึกษาสู่อาชีพอิสระ

#### 4. การสอนระยะสั้นสู่ประชา

- 4.1 การหาความต้องการของประชาชนที่จะมาฝึกอบรม
- 4.2 การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
- 4.3 การทำแผนการสอนวิชาชีพระยะสั้น

#### 4.4 การทำการสอนหรือฝึกอบรมวิชาชีพ

### 5. พัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน

#### 5.1 หลักสูตร

#### 5.2 สื่อการสอน

### 6. งานอาชีวะครบวงจรได้มาตรฐาน

- 6.1 จัดการอาชีวศึกษาครบวงจรให้เกิดการผลิตเพื่อจำหน่ายให้นักเรียนฝึกปฏิบัติงานในเชิงธุรกิจการจัดการทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนในรูปแบบของกิจกรรม สอดแทรกและส่งเสริมหลักสูตร

### 7. เรงงานคุณภาพนักศึกษา

- 7.1 รมรงค์เสริมสร้างความรู้ที่ดี ความศรัทธา ความขยันหมั่นเพียรและความตั้งใจจริงของนักเรียนนักศึกษา ในอันที่จะฝึกฝนวิชาชีพที่เลือกเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 7.2 พัฒนาริยธรรม คุณธรรม ของนักเรียนนักศึกษา
- 7.3 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี
- 7.4 กิจกรรมองค์การวิชาชีพ ได้แก่

องค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย (อกท.)

องค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย (อชท.)

องค์การคหกรรมศาสตร์ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อคท.)

องค์การศิลปหัตถกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทย (อศท.)

องค์การนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย (อธท.)

### 8. พัฒนาคณาจารย์

เร่งรัดส่งเสริมการพัฒนาคณาพบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถทางเทคนิค เจตคติและการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

#### 8.1 วิทยุณาณครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 8.2 ภูมิรู้
  - 8.3 ภูมิธรรม
  - 8.4 ภูมิฐาน
9. ประธานสัมพันธ์มวลชน
- 9.1 การพัฒนาประชาสัมพันธ์สถานศึกษา
  - 9.2 การให้บริการชุมชนเพื่อการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับสถานศึกษา
  - 9.3 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา
  - 9.4 การเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานศึกษา
10. เพิ่มประสิทธิภาพ วิเคราะห์ วิจัย
- 10.1 การพัฒนาศูนย์ข้อมูล
  - 10.2 การสนับสนุนให้มีงานวิเคราะห์ วิจัย
  - 10.3 การเสนอผลงานวิเคราะห์ วิจัย
  - 10.4 การนำผลงานวิเคราะห์ วิจัย ไปใช้และการเผยแพร่ผลงาน
11. ส่งเสริมการสหกรณ์หรือร้านค้ากิจกรรมสหกรณ์หรือกิจกรรมสวัสดิการ
- 11.1 การจัดร้านสหกรณ์จำหน่ายสินค้า
  - 11.2 การจัดร้านอาหารสวัสดิการ
12. ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพ
13. การจัดกลุ่ม คิว.ซี. เพื่อพัฒนางาน

### ตอนที่ 3

1. การจัดโรงฝึกงาน ห้องปฏิบัติการ
- 1.1 สภาพทั่วไปของโรงฝึกงาน ห้องปฏิบัติการ
  - 1.2 พื้นที่ฝึกภาคปฏิบัติ
  - 1.3 หน่วยฝึกปฏิบัติ
  - 1.4 เครื่องจักรและเครื่องมือกล
  - 1.5 เครื่องมือ อุปกรณ์ช่วยฝึก วัสดุฝึก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.6 ห้องทดลองของสาขาวิชาชีพ
- 1.7 ห้องเรียนทฤษฎีและบริเวณสาธิตก่อนปฏิบัติ
- 1.8 บริเวณเสริมสร้างกิจนิสัยและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ
- 1.9 สภาพการฝึกภาคปฏิบัติ
- 1.10 บริเวณล้างทำความสะอาดและผลัดเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย

## 2. ห้องวิทยาศาสตร์

### 3. ห้องเรียนวิชาสามัญ สัมพันธ์ หรือวิชาพื้นฐาน<sup>9</sup>

ในการคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่นประจำปีนั้น ขั้นตอนในการคัดเลือกได้กำหนดให้อาชีวศึกษากภาคเป็นผู้คัดเลือกในขั้นต้น โดยประเมินผลงานของสถานศึกษาภายในภาค แล้วเสนอชื่อสถานศึกษาประเภทละหนึ่งแห่ง ไปยังคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น ซึ่งในปีการศึกษา 2533 คณะกรรมการประกอบด้วย อธิบดีกรมอาชีวศึกษาเป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการกองทุกกองและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ โดยมีหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นฝ่ายเลขานุการ ขั้นที่สอง คณะกรรมการจะประชุมคัดเลือกสถานศึกษาที่ได้รับการเสนอชื่อจากอาชีวศึกษากภาคแล้ว ส่งผู้แทนคณะกรรมการเดินทาง ไปประเมินผลสถานศึกษาดังกล่าวแล้ว ขั้นสุดท้าย คณะกรรมการจะพิจารณาผลการประเมินจากผู้แทนคณะกรรมการฯ แล้วตัดสินใจและเสนอกรมอาชีวศึกษาให้ความเห็นชอบต่อไป<sup>10</sup>

จะเห็นได้ว่าวิทยาลัยเทคนิคที่ผ่านการคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่นในแต่ละปี จากคณะกรรมการในแต่ละขั้นตอนนี้ นับได้ว่าเป็นการพิจารณาครั้งนกรองมาอย่างดีด้วยรอบคอบตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอาชีวศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นวิทยาลัยเทคนิคที่มีความสำเร็จในการบริหารการศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งความสำเร็จในการบริหารการศึกษาดังกล่าว ย่อมเกิดขึ้นจากการร่วมมือร่วมใจกันของคณะครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ตลอดจนนักเรียน โดยเฉพาะผู้อำนวยการวิทยาลัยย่อมเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อการประสานสัมพันธ์ สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคนิคทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะผู้อำนวยการมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำขององค์การ จำเป็นต้องคอยกำกับดูแลให้การดำเนินกิจการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่ง อรุณ รักธรรม ได้กล่าวว่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

...ผู้นำเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การ เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมของทุกคนในองค์การ ผู้นำย่อมเป็นหลักสำคัญยิ่งของหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์การแต่ละแห่งเป็นอันมาก....<sup>11</sup>

ความสำเร็จของวิทยาลัยเทคนิคศิเค้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับผลงานของผู้ร่วมงานแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกอย่างคือ ผู้อำนวยการที่แสดงพฤติกรรมผู้นำออกมาให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจและยอมทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อทุกองค์การ

### ผู้นำ (Leader)

องค์การทุกรูปแบบย่อมต้องการผู้นำ เพราะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารและผู้นำยังเป็นสัญลักษณ์ รวมทั้งเป็นจุดรวมแห่งพลังของสมาชิกในองค์การ ความสามารถและลักษณะของผู้นำ มีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้น ผลงานของวิทยาลัยเทคนิค จึงเป็นผลสะท้อนจากภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค นั้น ๆ คำว่าผู้นำมีความหมายกว้างขวางมาก จึงมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ดังต่อไปนี้

James M. Lipham ได้ให้ความหมายของผู้นำ อ้างโดย เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่า “ผู้นำแสดงบทบาทของผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารแสดงบทบาทของผู้ที่ทำให้หน่วยงานดำรงอยู่ได้”<sup>12</sup> และ อรุณ รักธรรม ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า “เป็นบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการบังคับบัญชาและจะนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้”<sup>13</sup> ส่วน เมธิ ปิลันธนานนท์ ได้กล่าวถึงความ เป็นผู้นำ โดยให้ความหมายว่า “เป็นบุคคลซึ่งอาจเป็นคนเดียวหรือมากกว่าหนึ่งคน แต่ก็ไม่มากนักที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานกัน เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์นั่นเอง”<sup>14</sup> สำหรับ สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า “ผู้นำขององค์การหรือหน่วยงาน คือผู้ที่บริหารงานของกลุ่ม โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ คือ การจูงใจ การริเริ่มการประนีประนอม และการประสานงาน”<sup>15</sup> นอกจากนี้ ประสิทธิ์ นาคปทุมสวัสดิ์ ได้ให้ความหมายของ

ผู้นำอาชีพศึกษาไว้ว่า “ผู้นำอาชีพศึกษา คือผู้ที่มีความพยายามเสมอที่จะให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ และการตัดสินใจของตน หรือชักจูงให้พวกเข้าร่วมอยู่ในจุดมุ่งหมายเดียวกัน”<sup>16</sup>

ในแนวความคิดของ ภิญโญ สาร ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำคือบุคคลใดคนหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คน ที่มีอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่าผู้อื่นในที่นี้ไม่ได้หมายความว่า ผู้อื่น “ทุกคน” ในกลุ่มคนที่ผู้นำคนนั้นมีส่วนร่วม เพราะภาวะผู้นำมิได้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการ “ทั้งหมดหรือไม่ก็ไม่มีเลย” แต่ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดมากกว่าปริมาณคนที่เขานำ คือ อยู่ที่ความมากน้อยของอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

2. ผู้นำคือบุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั่นเอง งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่า ผู้นำของกลุ่มคนที่มีทัศนคตินิยมเผด็จการมักเป็นเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีทัศนคติประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่มีความเป็นประชาธิปไตยเต็มตัว

3. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้ อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพลและมีความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ทั้ง ๆ ที่เขาไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใด ๆ ทั้งสิ้น<sup>17</sup>

ในแนวความคิดของ กิติ ตัชคานนท์ เห็นว่า ความเป็นผู้นำเป็นศิลปะที่จะจูงใจให้  
ผู้ร่วมงานร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จนั้นคือ

....ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำคือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่ง  
ที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถาน  
การณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย  
หรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตาม  
วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้....<sup>24</sup>

นอกจากนี้ ทองอินทร์ วงศ์โสธร ยังได้รวบรวมความหมายของความเป็นผู้นำหรือ  
ภาวะผู้นำ แล้วสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ คือความสามารถในการชักชวนหรือชี้นำคนอื่น โดยปราศจาก  
การใช้อำนาจตามตำแหน่งหรือเหตุการณ์ภายนอก
2. ภาวะผู้นำ คือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อ  
กำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. ภาวะผู้นำ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อนและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด  
ชิดกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง
4. ภาวะผู้นำ หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลแห่งความสัมพันธ์  
ก็คือ บุคคลหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่งต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมและสวัสดิการของ  
กลุ่มภาวะผู้นำ เกิดขึ้นเมื่อคนคนหนึ่งมีผลกระทบบต่ออีกคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง  
ในลักษณะที่ว่า การสั่งการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์มาจากคนคนนี้ ความ  
สำเร็จของผู้นำเกี่ยวข้องกับคนอื่นเสมอ ไม่เคยเกิดขึ้นโดยลำพัง
5. ภาวะผู้นำ คือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลต่อกิจการ  
ขององค์การ
6. ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลในสถานการณ์อย่างหนึ่งโดย  
ผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด<sup>25</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับความหมายของความเป็นผู้นำตามความคิดเห็นของ John A. Barkly ได้แสดงทัศนเกี่ยวกับความหมายของความเป็นผู้นำไว้ว่า “เป็นความสามารถในการตัดสินใจอย่างถูกต้องและใช้อำนาจหรืออิทธิพลให้ การตัดสินใจนั้นมีผลในทางปฏิบัติ”<sup>26</sup> ส่วนแนวคิดของ Ralph M. Stogdill ได้กล่าวว่า “ความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการของอิทธิพลต่อความพยายามและกิจกรรมของกลุ่ม ที่รวมกันด้วยความพยายามที่จะดำเนินการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย”<sup>27</sup> ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ordway Tead ซึ่งได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำว่า “เป็นการกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือความเป็นผู้นำเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นนิยมชมชอบ”<sup>28</sup> นอกจากนี้ Harold Koontz และ Cyril O' Donnell ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นผู้นำว่า “เป็นศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ด้วยจิตใจที่จดจ่อและมั่นคง”<sup>29</sup> ส่วน Paul Hersey และ Kenneth H. Blanchard ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่า “เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการใช้ก็ต้องแปรเปลี่ยนไปด้วย”<sup>30</sup>

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคมต่อกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในสถานการณ์อย่างหนึ่ง เพื่อนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์

### รูปแบบของผู้นำ (Styles of Leadership)

การพิจารณารูปแบบของผู้นำ จะช่วยให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำและลักษณะของการดำเนินงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะสามารถพิจารณาเลือกรูปแบบหรือลักษณะของผู้นำให้เหมาะสมกับหน่วยงาน จึงจะทำให้หน่วยงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ สำหรับรูปแบบของผู้นำที่นักวิชาการแยกพิจารณาไว้หลายแบบด้วยกันดังนี้

1. พิจารณาแหล่งที่มาของอำนาจ ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้เสนอไว้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1.1 ผู้นำตามกฎหมาย (Legal leader) เป็นผู้นำที่มีอำนาจตามกฎหมาย เช่น ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นมาตามกฎหมาย ได้แก่ หัวหน้างานต่าง ๆ ที่มีการกำหนดไว้เป็นตำแหน่งขึ้นทางกฎหมายในหน่วยงานต่าง ๆ

1.2 ผู้นำตามบุคลิกภาพส่วนตัว (Charismatic leader) ผู้นำประเภทนี้มีอำนาจติดตัวมา เพราะบุคลิกดี การศึกษาสูง ฐานะและตระกูลดี พวกนี้ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจทางกฎหมายในการโน้มน้าวจิตใจคน

1.3 ผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม (Symbolic leader) ผู้นำประเภทนี้เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ทุกคนยอมรับและยกย่องเทอดทูนให้ความเคารพสักการะ ในฐานะองค์ประมุขของชาติ และผู้นำนี้ก็จะรักและยึดกลุ่มของตนเป็นหลักด้วย ผู้นำประเภทนี้จึงมีอำนาจบารมีมาก<sup>31</sup>

2. พิจารณาจากลักษณะและวิธีการใช้อำนาจ เป็นรูปแบบที่นิยมแบ่งกันอย่างแพร่หลาย ซึ่ง ภิญโญ สารธ อ้างตามความหมายของ Stephen J. Knezevich มี 3 รูปแบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (The autocratic style) เป็นผู้กำหนดและวางนโยบายตลอดจนวัตถุประสงค์ของการทำงานโครงการต่างๆ แล้วมอบหมายให้บุคลากรคนใดคนหนึ่ง ในหน่วยงานรับหน้าที่ไปปฏิบัติโดยไม่ปรึกษาหารือผู้ใด หรือแม้เรียกบุคลากรที่จะรับงานไปปฏิบัติมาสอบถามความสมัครใจหรือหาหรือความคิดเห็นในแง่ปฏิบัติก็ไม่ทำ ผู้นำแบบเผด็จการจะชมหรือวิจารณ์หรือตำหนิใครก็ตาม จะกระทำโดยตัวบุคคลมิใช่โดยตำแหน่งและจะแยกแยะตนเองออกห่างจากบุคลากรอื่น ๆ ทุกคน ในหน่วยงานจะวางตนเป็นเอกเทศ ยกที่บุคลากรผู้ใดจะเข้าพบหาได้โดยสะดวก บรรดาการตัดสินใจสั่งการทุกชนิด จะทำโดยลำพังเกือบจะหาการตัดสินใจสั่งการ เพราะบุคลากรสนับสนุนหรือต้องการเช่นนั้นเช่นนี้ได้ยาก ผู้นำแบบเผด็จการเป็นผู้บังคับบัญชางาน บุคคลอื่นทำได้อย่างเดียวคือ ปฏิบัติการตามบัญชา และไม่มีทางเลือกหรือทางออกใด ๆ ทั้งสิ้น

2.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The democratic leader) เป็นผู้ออกคำสั่งและประกาศนโยบาย ตลอดจนวัตถุประสงค์ของโครงการต่าง ๆ ก็จริง แต่บรรดาคำสั่ง นโยบาย วัตถุประสงค์ที่ผู้นำแบบประชาธิปไตยสั่งไปนั้น ล้วนแล้วแต่มีที่มาจากบุคลากรทุกคนร่วมกันทั้งสิ้น บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมออกความเห็นเสนอแนะ หรือแสดงความต้องการของตนออกมาให้ปรากฏและปรึกษาหารือร่วมกันทุกคนจนเป็นที่พอใจ ผู้นำแบบ

ประชาธิปไตยจึงสั่งการตามนั้น บุคลากรมีสิทธิแม้จะเลือกงานชิ้นใดที่เห็นว่าเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของตน หรือแม้เลือกบุคลากรอื่นที่ตนคิดว่าน่าจะร่วมกันทำงานได้ดีในขณะเดียวกันก็ได้ รวมความว่า บุคลากรทุกคนมีส่วนวินิจฉัยแบ่งและมอบหมายงาน ผู้นำแบบนี้เวลาจะชมหรือตำหนิใครจะอย่างไรจะมีเหตุผล โดยแจ้งเหตุผลให้ทราบและทำอย่างเป็นทางการในฐานะตำแหน่งผู้นำ มิใช่ทำไปตามอำเภอใจ หรือทำตามความพอใจส่วนตัวของตนเอง และเมื่อมีงานใดผู้นำประเภทนี้จะเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบด้วยเสมอ

2.3 ผู้นำแบบตามสบาย (The laissez-faire or anarcic leader) เป็นผู้มีอำนาจเต็มและเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัย สั่งการ วางนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงาน และกำหนดคนทำงานให้แก่บุคลากรอื่นทั้งหมด โดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเลย ผู้นำประเภทนี้เพียงแต่สนับสนุนโดยการจัดหาวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ส่วนตนเองจะนั่งอยู่ห่าง ๆ จะเข้ามาร่วมก็ต่อเมื่อบุคลากรเรียกหา หรือเชิญให้มาเท่านั้น น้อยครั้งที่ผู้นำแบบตามสบายจะแสดงความคิดเห็นใด ๆ ออกมา ไม่ชอบตำหนิ ไม่ชอบชมการปฏิบัติงานใด ๆ ของผู้ใดทั้งสิ้น และจะไม่ขัดขวาง หากมีผู้ใดเสนออะไรมา เป็นยอมอนุมัติเรื่อยไป โดยไม่ค่อยพิจารณาเหตุผลใด ๆ อย่างเอาใจใส่ระบบงานแบบนี้เองที่เรียกว่า “anarchy” คือหาระเบียบกฎเกณฑ์และเหตุผลใด ๆ ไม่ได้ หรือเป็นสภาพสังคมที่ขาดผู้นำนั่นเอง<sup>32</sup>

3. พิจารณาจากลักษณะและวิธีการทำงานเป็นหลัก หมายถึง พฤติกรรมของการปฏิบัติงานของผู้นำร่วมกับสมาชิกในกลุ่มของหน่วยงานนั้น ๆ ตามความเห็นของ Amitai Etzionie แบ่งรูปแบบผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

3.1 ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative leaders) เป็นผู้นำที่ถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานส่วนใหญ่คล้ายกับผู้นำแบบอิตินิยม หรือเผด็จการ การสั่งงานมักใช้ระเบียบแบบแผนหรือกฎหมายเป็นเครื่องมือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะเจ้านายกับลูกน้อง การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานมักเป็นทางเดียว (one-way communication)

3.2 ผู้นำแบบบงการ (Directive leaders) ชอบใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน ซึ่งคล้ายกับแบบอิตินิยม หรือแบบเผด็จการ ผู้นำจะสั่งการอย่างเดียว ไม่ใช้การสอนหรือให้คำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยนาให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นผู้นำที่ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศในการทำงาน เป็นไปด้วยความกลัวและหวาดเกรง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงไปในรูปพิธีการเป็นส่วนใหญ่

3.3 ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive leaders) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมพิจารณาและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน อันทำให้ลดความต่อต้านและชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจ การติดต่อจะเป็นรูปของการติดต่อสื่อสารสองทาง (two-way communication) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเป็นของกลุ่มที่มีความสามัคคีสูงและผลสำเร็จของงานคือผลงานส่วนรวม

3.4 ผู้นำแบบร่วมมือ (Participative leaders) การปฏิบัติส่วนใหญ่คล้ายผู้นำแบบประชาธิปไตยและแบบจูงใจ โดยถือหลักการประนีประนอม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน ผู้นำแบบนี้ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการก่อให้เกิดความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งต่างกับผู้นำแบบจูงใจที่ต้องใช้ศิลปะการจูงใจ ในเมื่อประสงค์จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน<sup>33</sup>

4. รูปแบบผู้นำตามแบบของ John C. Flanagan ซึ่งได้ทำการศึกษาแบบของหัวหน้างานใน ค.ศ.1957 และได้พบรูปแบบของผู้นำ 3 ลักษณะ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเอง ผู้นำทั้ง 3 แบบ มีดังนี้

4.1 ผู้นำแบบมุ่งงานเป็นสำคัญ (Single leadership pattern) ผู้นำแบบนี้คล้ายกับแบบเผด็จการหรืออิตินิยม คือผู้นำจะเป็นผู้วางแผน วินิจฉัยสั่งการโดยอาศัยการแบ่งหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบระหว่างหัวหน้าระดับต่าง ๆ กับบุคคลอื่น ๆ ที่จะต้องรับผิดชอบในงานนั้น ๆ เพื่อทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จผล

4.2 ผู้นำที่ตระหนักถึงผลงานและความพอใจของทุกฝ่าย (Leadership sharing pattern) คือผู้นำอาศัยความพึงพอใจของแต่ละคนในการทำงาน คือ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน แม้กระทั่งการวินิจฉัยสั่งการ การร่วมกันรับผิดชอบให้ผลสำเร็จของงานเป็นกลุ่ม ผู้นำแบบนี้จึงคล้ายกับแบบประชาธิปไตยนั่นเอง

4.3 ผู้นำแบบมุ่งเสริมกำลังหรือจูงใจ (Leadership reinforcement pattern) คือผู้นำที่นิยมการให้สินจ้างรางวัลแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การให้สินจ้าง

รางวัลอาจเป็นการชมเชยยกย่องให้กำลังใจ การทักทายถามไถ่ถามทุกข์สุขก็ได้ มิใช่เป็นวัตถุประสงค์ของเสมอไป<sup>34</sup>

แบบผู้นำที่ Flanagan ได้ศึกษามานี้ เป็นรูปแบบที่ดูจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งจะพบในครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ซึ่งบางคนก็เป็นตามแบบที่ 1 คือ เป็นแบบที่มุ่งงาน

5. ผู้นำตามแบบของ Robert tennenbaum และ Warren H.Schmidt ตามแนวความคิดของทั้ง 2 นี้ ได้แบ่งแบบของผู้นำ โดยพิจารณาจากการใช้อำนาจควบคุมงานได้ 7 แบบ คือ

5.1 ผู้นำแบบนี้จะตัดสินใจเอง แล้วแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ โดยผู้นำเป็นผู้พิจารณาปัญหาเอง และหาแนวทางแก้ปัญหามากมาย ๆ ทาง แล้วเลือกตัดสินใจตามความเห็นที่คิดว่าดีที่สุด ผู้นำแบบนี้จะไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาและไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นหรือร่วมในการตัดสินใจ

5.2 ผู้นำแบบนี้ จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับผลการตัดสินใจของตนเอง ด้วยการใช้ศิลปะในการเกลี้ยกล่อมเพื่อลดการต่อต้าน และแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจนั้นมีประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3 ผู้นำแบบนี้เมื่อตัดสินใจแล้วจะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ โดยให้โอกาสฟังความคิดเห็นและตอบข้อสงสัย ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจได้มากขึ้นถึงการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

5.4 ผู้นำแบบนี้จะให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้บ้าง แต่ความคิดริเริ่มและการพิจารณาตัดสินใจต่าง ๆ ยังคงอยู่กับผู้นำเป็นส่วนมาก

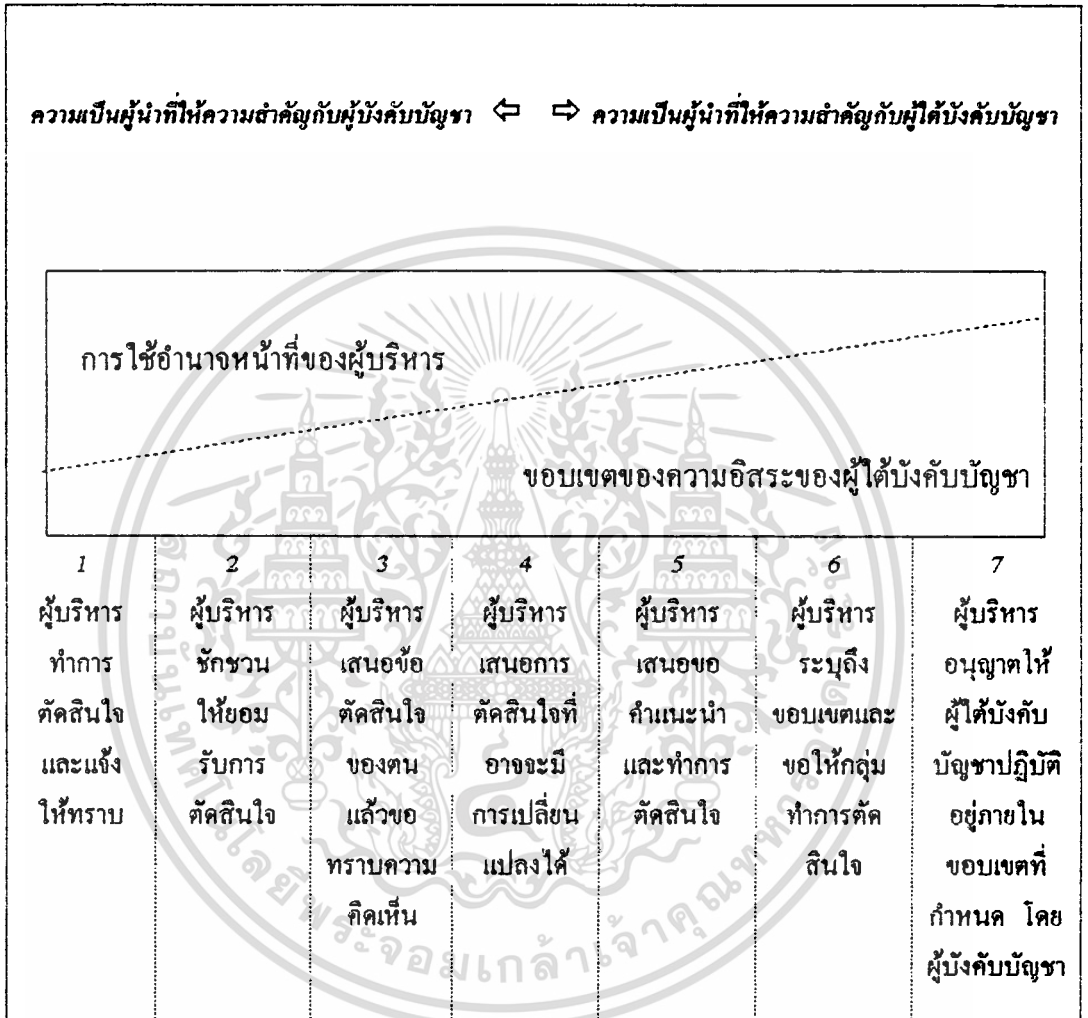
5.5 ผู้นำแบบนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอความคิดเห็น และหาแนวทางแก้ไขปัญหามากมาย แล้วจะเลือกทางแก้ไขปัญหาที่เห็นว่าดีที่สุด เพื่อการตัดสินใจ

5.6 ผู้นำแบบนี้จะมอบปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจโดยตนเอง เป็นสมาชิกของกลุ่มด้วย ในลักษณะผู้อธิบายปัญหา และกำหนดขอบเขตของการตัดสินใจ

5.7 ผู้นำแบบนี้จะให้อำนาจแก่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหามาก ๆ โดยผู้นำจะเป็นผู้กำหนดกลุ่มแก้ปัญหามาก และเมื่อกลุ่มได้ตัดสินใจอย่างไรแล้ว ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำจะต้องทำตาม

รูปที่ 2-1

แบบผู้นำตามแนวคิดของ Tennenbaum และ Schmidt



6. แบบผู้นำตามแนวคิดของ William J. Reddin อ้างโดย หวน พันธุ์พันธ์ ซึ่ง Reddin ได้กำหนดลักษณะของผู้นำออกเป็น 8 แบบ เป็นอีกแนวหนึ่งที่น่าสนใจเพราะได้แบ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อยออกเป็น 4 แบบ และผู้นำที่มีประสิทธิผลมากอีก 4 แบบ คือ

6.1 ผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลน้อย

6.1.1 แบบหนีงาน (Deserter) เป็นผู้นำที่ชอบเป็นใหญ่ หรือเป็นหัวหน้างาน แต่เกลียดการทำงาน คือ ไม่สนใจในการทำงานและไม่สนใจผู้ร่วมงาน ผลงานจึงต่ำ มนุษยสัมพันธ์ก็ต่ำ จึงเป็นผู้มีประสิทธิผลน้อยอย่างชัดเจน

6.1.2 แบบนักบุญ (Missionary) เป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน แต่ผลงานต่ำ เพราะมีความเชื่อว่าผู้ร่วมงานมีความสุขแล้วจะทำงานตนเอง จึงทำให้ผลงานไม่ดีเท่าที่ควร

6.1.3 แบบผู้เผด็จการ (Autocrat) เป็นผู้นำที่มุ่งแต่งงานอย่างเดียว ขาดมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานกลัวไม่ชอบ เพราะถูกบังคับข่มขู่และใช้อำนาจมากเกินไป อย่างไรก็ตามก็ยังอยู่ในแบบที่มีประสิทธิผลน้อย เพราะผู้ร่วมงานจะทำงานด้วยความกลัว ไม่รักงาน ไม่เต็มใจทำงานจริงจึง ผลงานจึงไม่ดีเท่าที่ควร

6.1.4 แบบผู้ประนีประนอม (Compromisor) เป็นผู้นำที่มุ่งงานให้สำเร็จและมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานดี แต่ชอบประนีประนอมไม่เด็ดขาด เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน จึงทำให้งานมีประสิทธิผลน้อยเช่นกัน

## 6.2 ผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลมาก

6.2.1 แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว (Bureaucrat) ผู้นำแบบนี้คล้ายแบบหนีงาน คือไม่สนใจในความสำเร็จของงาน หรือมุ่งงานต่ำและมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่ำด้วย แต่ชอบทำตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่กำหนดไว้ หรือทำตามคำสั่งเบื้องบนอย่างเคร่งครัด จึงจัดอยู่ในแบบที่มีประสิทธิผลมาก

6.2.2 แบบนักพัฒนา (Developer) เป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างมาก สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานได้สำเร็จ จึงจัดอยู่ในแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก และผู้นำผู้วางงานขั้นแรกของเขาก็คือการพัฒนา จึงเรียกผู้นำแบบนี้ว่าแบบนักพัฒนา

6.2.3 แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ (Benevolent Autocrat) เป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ในด้านการสั่งงาน โดยที่ไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขุ่นเคืองไม่พอใจ ถึงแม้ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะเผด็จการ แต่เขาก็ทำงานอย่างมีศิลปะนุ่มนวลและมีประสิทธิผลมาก จึงจัดอยู่ในแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก

6.2.4 แบบนักบริหาร (Executive) เป็นผู้นำที่มุ่งมั่นงานสูงและมีมนุษย

สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสูง รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ประโยชน์มากที่สุด และทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำแบบนักบริหารนี้เป็นผู้นำที่ดีที่สุด เป็นตัวอย่างของหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ และจัดอยู่ในแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลมากเช่นกัน<sup>35</sup>

จากที่ได้พิจารณารูปแบบของผู้นำดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การแบ่งรูปแบบของผู้นำนั้น สามารถแบ่งได้หลายวิธี โดยพิจารณาแหล่งที่มาของอำนาจและวิธีการใช้อำนาจ รวมทั้งวิธีการทำงานของผู้นำ นอกจากนี้รูปแบบของผู้นำจะเหมาะสมกับหน่วยงานใด ๆ นั้น ก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของการนำไปใช้ โดยสรุปแล้ว ผู้นำแบบประชาธิปไตยนับว่าประสบผลสำเร็จในการบริหารงานมากที่สุด

#### ลักษณะของผู้นำที่ดี

ผู้นำนับเป็นปัจจัยสำคัญของทุก ๆ องค์กร เพราะเป็นผู้ให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และรับผิดชอบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงประสงค์ของทุกองค์กร เพราะผู้นำที่ดีนั้นย่อมสามารถจูงใจคนให้เสียสละทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยความพึงพอใจ ซึ่งลักษณะของผู้นำที่ดีนั้น อรุณ รักธรรม ได้ให้ความเห็นโดยเน้นเรื่องของความรู้ ความคิดริเริ่ม บุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ ความอดทน ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ความคิดริเริ่ม (Initiative)
3. ความกล้าหาญ (Courage)
4. ความเด็ดขาด (Decisiveness)
5. ความแนบเนียน (Tact)
6. ความยุติธรรม (Justice)
7. ท่าทาง (Bearing)
8. ความอดทน (Endurance)
9. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)

10. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness)
11. ความตื่นตัว (Alertness)
12. คุณพินิจ (Judgment)
13. ความสงบเรียบร้อย (Humility)
14. ความเห็นอกเห็นใจ (Humanity)
15. ความจงรักภักดี (Loyalty)
16. การสังคมดี (Sociability)
17. การบังคับตนเอง (Self-control)<sup>36</sup>

ลักษณะผู้นำที่ดีตามแนวความคิดของ Chester I. Barnard ซึ่งอ้างโดย ภิญโญ สารกร ก็ได้เน้นในเรื่องความฉลาด มีไหวพริบ การตัดสินใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ และความรับผิดชอบ โดยมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (Vitality and endurance)
2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness)
3. ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความฉลาดไหวพริบ (Intellectual Capacity)<sup>37</sup>

ลักษณะผู้นำตามความคิดของ Chester I. Barnard ในความหมายของความมีชีวิตชีวาและทนทานนั้นหมายถึง การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เพราะลักษณะผู้นำที่ดีนั้นจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ลักษณะผู้นำที่ดีในสถานการณ์หนึ่งอาจจะนำไปใช้กับอีกสถานการณ์หนึ่งไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ดีจึงต้องปรับตัวให้คล้อยตามเหตุการณ์ โดยไม่ขัดกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

หวน พันธุพันธ์ ได้เสนอลักษณะผู้นำที่ดีไว้อีก 5 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. ยิ้มแย้ม คือ การยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริงอยู่เสมอ รู้จักทักทายผู้อื่นด้วยใบหน้า

ยิ้มแย้ม เมื่อมีอารมณ์ไม่ดีหรือโกรธก็พยายามข่มอารมณ์ไม่ให้ผู้อื่นพบเห็น

2. เยือกเย็น คือ มีความสุขุมคัมภีรภาพ ไม้ใจร้อน หรือโมโหง่าย มีความรอบคอบในการพิจารณางานหรือตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ

3. ยืนหยัด คือ ต้องรักษาระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่ด้วย เช่น การตรงต่อเวลาของผู้ร่วมงาน การใช้จ่ายเงินตามระเบียบ การมีวินัย เป็นต้น

4. ยืดหยุ่น คือ การประนีประนอมอย่างมีเหตุผล เพราะบางครั้งผู้ร่วมงานทำตามระเบียบข้อบังคับไม่ได้เพราะมีความจำเป็นส่วนตัว เช่น ป่วย บิดา มารดา บุตรภรรยาป่วย ก็อาจจะต้องยืดหยุ่นได้บ้าง

5. ยกย่อง คือ การรู้จักชมเชยหรือให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานที่ทำงานดี หรือประสบความสำเร็จในการทำงาน<sup>38</sup>

การเสนอลักษณะผู้นำของ หวน พันธุ์พันธ์ ได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะผู้นำที่ดีต้องมีอารมณ์แจ่มใส มีความสุขุม รู้จักรักษาระเบียบวินัยของกลุ่ม และรู้จักประนีประนอมและยกย่องให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน

ลักษณะของผู้นำที่ดีตามแนวคิดของ สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ และ สุธี สุทธิสมบุญธน์ อย่างโดย เมธี ปิลันธนานนท์ ได้สรุปลักษณะของผู้นำที่ดีพอที่จะกล่าวได้ว่า เป็นคุณลักษณะที่ดีสำหรับผู้นำในสังคมไทย คือ

1. มีความเชื่อมั่นและเคารพในความคิดเห็นของตนเองและของผู้อื่น
2. มีความรอบรู้และความสามารถในงานที่ตนรับผิดชอบ
3. มีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มด้วย
4. มีความเสียสละ
5. มีความกระตือรือร้นและเข้าสังคมได้ดี
6. มีความซื่อสัตย์สุจริต
7. มีความกล้าที่จะตัดสินใจ
8. มีการสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรมกับผู้ร่วมงาน
9. มีดุลพินิจมั่นคงและรอบคอบ

10. มีความจงรักภักดีต่องานและผู้ร่วมงาน
11. มีความกล้ารับผิดชอบและยอมรับว่ามีพันธะต่อหน้าที่
12. เคยมีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาจากหัวหน้าแบบต่าง ๆ มาแล้ว
13. มีบุคลิกภาพเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยว
14. มีเหตุผล ยอมรับความจริง
15. มีความตื่นตัว ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
16. มีความยุติธรรม<sup>39</sup>

Benjamin M.Sachs ได้เสนอทศนะเกี่ยวกับผู้นำที่ดี ควรจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ต้องมีความเข้าใจในตนเองและสามารถประเมินค่าตนเองได้อย่างถูกต้อง
2. ต้องยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น
3. ต้องมีความเข้าใจในสถานภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี
4. ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. ต้องสามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานของตน<sup>40</sup>

โดยสรุป ลักษณะผู้นำที่ดีนั้น จะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีความรู้ มีความคิดริเริ่ม มีความกล้าหาญและความยุติธรรม รวมทั้งรู้จักใช้ศิลปะการจูงใจคน โดยเฉพาะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อันจะช่วยให้เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจกับการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของสถาบันสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

#### พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior)

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคที่ประสบผลสำเร็จในการบริหาร จนวิทยาลัยเทคนิคได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นนั้น นับว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการมีส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของผลงานกลุ่ม การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ Jacob W.Getzels และ Egon

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

G.Guba อ้างโดย นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้วิเคราะห์พฤติกรรมในองค์กรหรือหน่วยงาน สถาบันต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในระบบสังคม แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ

**มิติที่หนึ่ง เรียกว่าสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) ประกอบด้วย**

สถาบัน (Institution) หน่วยงานหรือองค์กรจะเป็นกรม กอง โรงเรียนหรือโรงงานต่าง ๆ ซึ่งมีวัฒนธรรมของหน่วยงานนั้นครอบคลุมอยู่

บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันหรือองค์กรจะกำหนดบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียมการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่

ความมุ่งหวังของบุคคลภายนอกหรือองค์กร (Expectations) เป็นความมุ่งหวังขององค์กรหรือบุคคลภายนอก คาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ความมุ่งหวังนั้นมีค่านิยมของสังคมครอบคลุมอยู่

**มิติที่สอง เรียกว่าบุคคลมิติ (Idiographic Dimension) ประกอบด้วย**

บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งเป็นบุคคลในระดับต่าง ๆ บุคคลมีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่าง ไปจากวัฒนธรรมโดยส่วนรวมต่าง ๆ กัน เช่น นักร้องศาสนาหรือมีแนวคิดต่าง ๆ กัน เป็นต้น

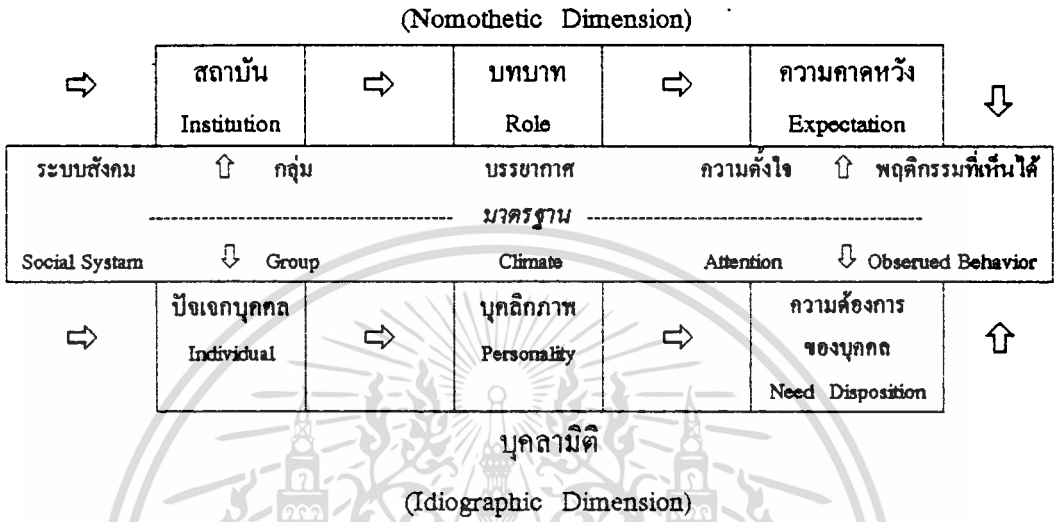
บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถบุคลิกภาพต่าง ๆ ทักษะคติ อารมณ์ จิตใจและแนวความคิด ซึ่งคนเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น จะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

ความต้องการส่วนตัว (Need-Dispositions) บุคคลที่มาทำงานในองค์กร มีความต้องการที่แตกต่างกันไป บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ อาจมีความต้องการแตกต่างกันมากในการที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานและมีค่านิยมของตนครอบคลุมอยู่<sup>41</sup>

โดยสรุป ระบบสังคมที่ประกอบด้วยสองมิติดังกล่าว จะปรากฏพฤติกรรมทางสังคมที่สังเกตได้ ซึ่งจะมีลักษณะเป็นพฤติกรรมของสถาบันและเป็นพฤติกรรมของบุคคลด้วย ถ้าพฤติกรรมที่ปรากฏเป็นพฤติกรรมที่ดี ก็เป็นที่ยอมรับของสังคม แต่ถ้าเป็นพฤติกรรมที่ไม่ดีก็ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ดังรูปที่ 2-2

รูปที่ 2-2

สถาบันมิติ



เมื่อกำหนดตัวบุคคลหรือแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้นำในสถาบันหรือหน่วยงานแล้ว ผู้นำจะแสดงบทบาทและพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ พฤติกรรมของสถาบันหรือหน่วยงานที่ปรากฏ อาจจะมีส่วนคล้ายคลึงกับพฤติกรรมผู้นำนั้น อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคคลได้รับการกำหนดหรือได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้นำในสถาบันหรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้นำนั้นก็จะมีสวบทบาทของสถาบัน กำหนดความคาดหวังของสถาบัน รวมทั้งกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนทำให้เข้าใจได้ว่า ผู้นำก็คือตัวแทนของสถาบัน ดังนั้น จึงสรุปพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Getzels และ Guba ได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำที่ยึดงานเป็นหลัก (Nomothetic Leader) เป็นผู้ที่มีความเร่งครัด ในระเบียบแบบแผนและคำสั่งมีความมุ่งมั่นให้ทำงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้นำลักษณะนี้จะคอยตรวจตราดูว่างานสำเร็จหรือยังไม่สนใจกับปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ จะครองตำแหน่งอย่างเดียว
2. ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leader) เป็นผู้นำที่เน้นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน พยายามสร้างน้ำใจให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจดีแล้ว งานย่อมจะตามมา เป็นการครองคนให้ได้

3. ผู้นำที่ยึดบุคคลและงาน (Transactional Leader) เป็นผู้นำสมบูรณ  
แบบคือ ครอบคนและครองงานได้ดี ผลก็คือ ได้ทั้งงานและน้ำใจคน<sup>42</sup>

พฤติกรรมผู้นำ ตามแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan leadership studies)

การศึกษาวิจัยความเป็นผู้นำที่มหาวิทยาลัย Michigan นั้น Rensis Likert ได้ทำการ  
วิจัยพฤติกรรมของการบริหารที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีผลผลิตสูงใช้ โดยเปรียบเทียบกับพฤติ  
กรรมการบริหารที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตอื่น ๆ ใช้ จากการวิจัยได้รูปแบบพฤติกรรมของความ  
เป็นผู้นำ 2 ประเภท

1. ผู้นำที่มีลักษณะมุ่งคน (Employee Centered) ผู้นำแบบนี้จะเน้นมนุษย  
สัมพันธ์ในการทำงาน โดยถือว่าคนงานมีความสำคัญและให้ความสนใจทุกคน  
ยอมรับความเป็นเอกภาพและความต้องการส่วนตัว
2. ผู้นำที่มีลักษณะมุ่งงาน (Job Centered) จะเน้นผลผลิตและความ  
สามารถทางเทคนิคในการทำงาน โดยถือว่าคนงานเป็นเครื่องมือทำงานให้  
สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย<sup>43</sup>

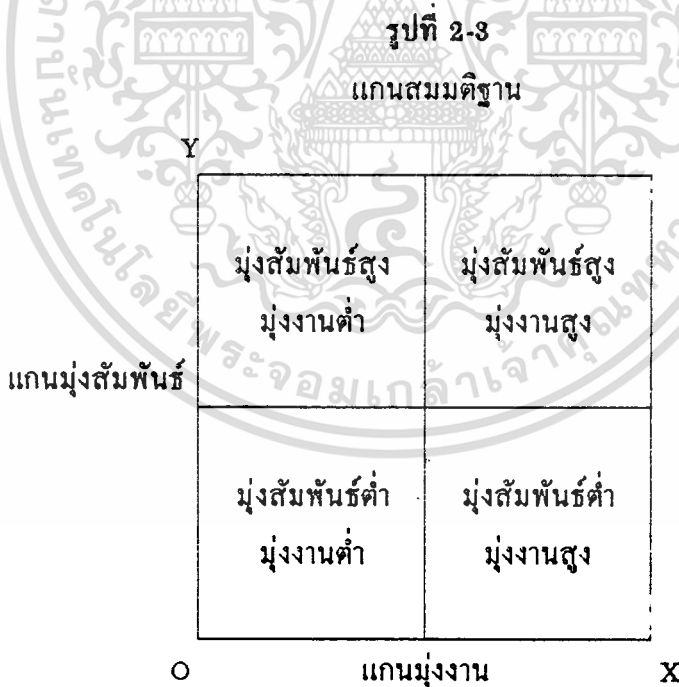
พฤติกรรมผู้นำตามแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ สเตท (Ohio State  
Leadership studies)

ในปี ค.ศ.1945 สถาบันวิจัยธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ Ohio ได้เริ่มโครงการค้น  
คว้า วิจัย เพื่อหาข้อเท็จจริงว่า พฤติกรรมของหัวหน้างานจะแสดงให้เห็นเพียงมิติเดียวได้หรือ  
ไม่ ในการศึกษาลักษณะการทำงานของหัวหน้างานแบบต่าง ๆ คณะเจ้าหน้าที่ผู้วิจัยของรัฐ  
Ohio ได้ตั้งสมมติฐานไว้เป็นหลักขั้นแรกว่า ให้มีมิติที่สำคัญเกี่ยวกับการนี้ 2 มิติ คือ

1. มิติมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้างาน ที่แสดงให้เห็น  
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวเขากับสมาชิกของกลุ่มผู้ร่วมงาน ที่จะเสริมสร้างให้เกิดรูปแบบ  
การจัดองค์การที่สมบูรณ เหมาะสม ลู่ทางในการติดต่อทำความเข้าใจกันระหว่างบุคคลใน  
หน่วยงาน ตลอดจนถึงวิธีการและกระบวนการปฏิบัติงาน

2. มิติมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้างานที่แสดงถึง มิตรไมตรี ความไว้นือเชื่อใจของกันและกัน การยกย่องนับถือ ตลอดจนความสัมพันธ์อันอบอุ่นที่ปรากฏอยู่ระหว่างหัวหน้าและบรรดาเพื่อนร่วมงาน

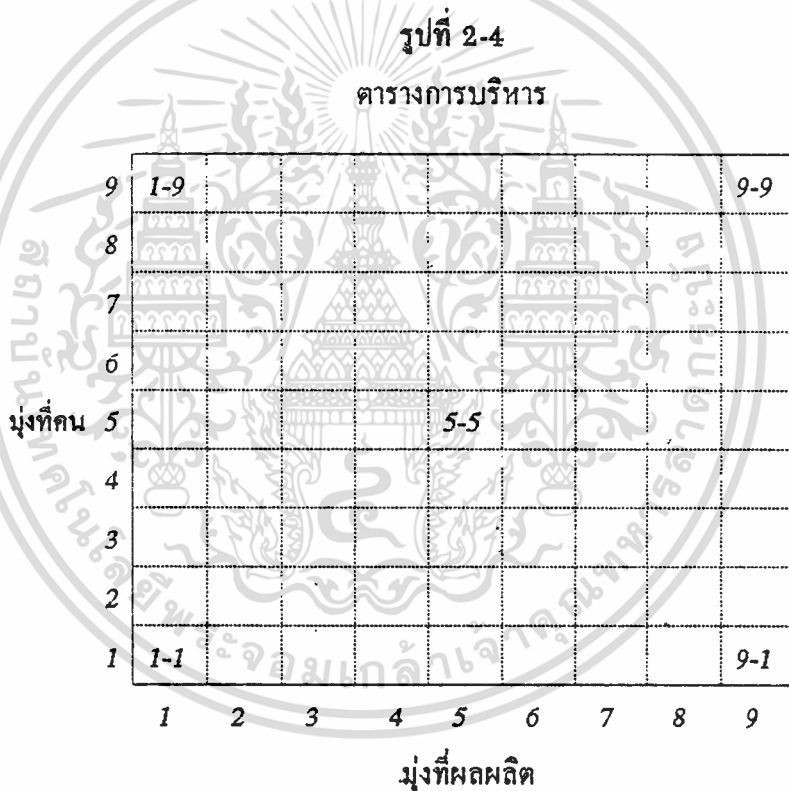
จากผลของการศึกษาค้นคว้าของคณะผู้วิจัยที่รัฐ Ohio ได้พบว่า แบบของหัวหน้างาน มีหลายชนิดและแตกต่างกันออกไป หัวหน้างานพวกหนึ่งมีลักษณะที่จะให้ลูกน้องทำแต่งงาน หรือหวังความสำเร็จของงานเป็นใหญ่ แต่อีกพวกหนึ่งมุ่งที่จะให้เสริมสร้างและธำรงรักษา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนกับลูกน้องเป็นสำคัญ หัวหน้างานอีกพวกหนึ่งแสดงพฤติกรรม มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ควบคู่กันไป บางครั้งหัวหน้างานอาจจะเป็นประเภทให้ความสนใจน้อย ทั้งสองด้าน คือ ไม่เอาทั้งงานและน้ำใจคน ด้วยเหตุผลอันนี้จึงได้แนวคิดที่ว่า พฤติกรรมผู้นำไม่ สามารถแสดงให้เห็นได้เพียงมิติเดียว แต่อาจจะแสดงได้ด้วยสี่เหลี่ยม 4 รูป บนแกนสมมติฐานทั้งสองแกน<sup>44</sup> ดังรูปที่ 2-3



ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงานสูงทั้ง 2 มิติ  
พฤติกรรมผู้นำตามแนวความคิดของ Robert R.Blake และ Jane S. Mouton

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Blake และ Mouton ได้ศึกษาเรื่อง ตารางการบริหาร (Managerial grid) โดยได้ศึกษาถึงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร คือ พฤติกรรมผู้นำที่คำนึงถึงคน (Concern for people) และพฤติกรรมผู้นำที่คำนึงถึงผลผลิต (Concern for production) จากพฤติกรรมทั้งสองด้านนี้ได้สร้างตาราง 2 มิติ โดยถือว่าแต่ละมิติเป็นอิสระแก่กัน โดยแต่ละมิติจะมี 9 ช่อง ดังนั้นตารางนี้จะมี 81 ช่อง ซึ่งแต่ละช่องถือเป็นแบบหนึ่งของการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะที่สำคัญมี 5 ช่อง ซึ่งเป็นแบบผู้นำ 5 แบบ ดังในรูปที่ 2-4



พฤติกรรมของผู้นำที่น่าสนใจทั้ง 5 แบบนั้น มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1-1 ผู้นำแบบย่าแย้ เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมไม่สนใจทั้งคนและไม่หวังทั้งผลงานบริหารแบบเนือย ๆ เฉื่อยชา โดยทำงานแบบได้เท่าไรก็เอาเท่านั้น

1-9 ผู้นำแบบขุมนุมนสังสรร เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งที่ความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นส่วนใหญ่ พยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจสูงสุด โดยที่ทำให้ผลิตผลของงานได้ต่ำ พยายามสร้างความเป็นกันเอง เป็นมิตรกับคนทั้งหลาย แต่ไม่มุ่งหวังที่ผลงานมากนัก

9-1 ผู้นำแบบงานขึ้นสมอง เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งแต่จะทำงานให้สำเร็จเป็นหลัก ไม่สนใจความต้องการของบุคคล มุ่งแต่ประสิทธิภาพของการทำงาน โดยไม่ค่อยได้คำนึงถึงความจำเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน

5-5 ผู้นำแบบเดินสายกลาง เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมให้ความสำคัญที่คนและผลงานพอควรหรือปานกลาง เพื่อนร่วมงานพอใจบ้าง ผลงานก็ประสบผลสำเร็จตามสมควร

9-9 ผู้นำแบบเล่นเป็นทีม เป็นพฤติกรรมผู้นำที่เน้นทั้งคนและผลของงานทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจทำให้งานที่ทำ ประสบความสำเร็จสูง ทุกฝ่ายมีความพอใจในผลงานที่ทำ<sup>45</sup>

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเค้นนั้น เพื่อต้องการทราบพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออก เพราะแต่ละองค์การย่อมมีสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน ผู้นำจึงอาจแสดงพฤติกรรมในเชิงบริหารแตกต่างกันไป ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมผู้นำจึงน่าจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่นำศึกษาดังต่อไปนี้

การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ เริ่มขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1945 ที่มหาวิทยาลัย Ohio State โดยสำนักงานธุรกิจการวิจัย ซึ่งคณะผู้วิจัยก็พยายามอธิบายมิติต่าง ๆ ของพฤติกรรมผู้นำ ให้ความเห็นว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลเพื่อควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ต่อมาในปี ค.ศ. 1957 Hemphill และ Coons ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ขึ้นและได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ และได้สรุปพฤติกรรมผู้นำออกมาเป็น 9 มิติด้วยกันคือ

1. การกระทำของผู้นำที่พยายามทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน แทนที่จะทำงานแข่งกัน (Integration)
2. การกระทำที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและความเข้าใจความเป็นไปของกลุ่ม (Communication)

3. การกระทำซึ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จได้ผลผลิตที่มีทั้งคุณภาพและปริมาณ  
(Production)

4. การกระทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกลุ่ม เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น ๆ  
(Representation)

5. ความพยายามที่จะทำให้อำนาจเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Freterimization)

6. ความพยายามที่จะกำหนดหน้าที่และนโยบายในการดำเนินการ (Organization)

7. ความพยายามที่จะให้รางวัล หรือลงโทษ หรือตัดสินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Evaluation)

8. การกระทำซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่ม (Initiation)

9. การกระทำซึ่งแสดงว่าไม่ยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้อื่นและสมาชิกในกลุ่ม  
(Domination)

ในปีเดียวกันนั้น Halpin และ Winer ได้ปรับปรุงเครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำขึ้นและใช้ทดสอบกับผู้บังคับการบิน โดยให้ผู้บังคับการบินจำนวน 52 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และให้นักบินอีก 300 คน บรรยายพฤติกรรมของผู้นำของเขาอีก ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมและบรรจุพฤติกรรมต่าง ๆ ลงในมิติทั้ง 9 มิติ ของ Hemphill และ Coons ปรากฏว่าไม่สามารถจะวินิจฉัยและกำหนดลงไป ในมิติเหล่านั้นได้ จึงได้รวบรวมมิติทั้ง 9 มิติ ให้เหลือเพียง 4 มิติด้วยกัน คือ

1. พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration)
2. พฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ (Initiation Structure)
3. พฤติกรรมด้านเพิ่มผลผลิต (Production Emphasis)
4. พฤติกรรมด้านการรับรู้ (Sensitivity)

ปรากฏว่ามิติที่สำคัญและผู้นำมายึดถือปฏิบัติอยู่มากคือ พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) กับพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ต่อมา Fleishman ได้ทำการศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ได้พบพฤติกรรมที่ชัดเจนที่สุดคือด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) และด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) แบบทดสอบพฤติกรรมผู้นำแบบแรกจึงได้ตัดพฤติกรรมผู้นำด้านเพิ่มผลผลิต (Production) และด้านการรับรู้ (Sensitivity) ซึ่งไม่สู้จะมีความสำคัญออกเสีย แบบทดสอบนี้เรียกว่า Leader Behavior Description

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Questionnaire และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในนาม LBDQ ซึ่งสร้างโดย Halpin และ Winer ทดลองใช้ครั้งแรกกับนักศึกษาและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอไฮโอ จำนวน 357 คน มีข้อย่อย 150 ข้อ ต่อมาจึงได้ดัดแปลงใช้กับผู้บังคับการบินได้ลดลงเหลือ เพียง 40 ข้อ เป็นข้อทดสอบพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 15 ข้อ และพฤติกรรมด้าน กิจสัมพันธ์ 15 ข้อ ที่เหลือ 10 ข้อ ใส่ไว้โดยมิได้มีเจตนาจะประเมินผลพฤติกรรมใด ๆ เลย ความเชื่อมั่นของข้อ ทดสอบพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ ในการทดสอบครั้งแรกเท่ากับ 0.87 และ 0.75 ตามลำดับ หลังจากมีการปรับปรุงแล้ว มีค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นเป็น 0.93 และ 0.83 ตามลำดับ แบบทดสอบพฤติกรรมผู้นำ LBDQ. นี้ ถูกนำไปใช้ในหลายวงการด้วยกัน รวมทั้งวงการศึกษาคด้วย<sup>46</sup>

ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทั้งทางด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นจำนวนมาก ทั้งจากต่างประเทศและภายใน ประเทศ นับว่ามีประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวพอสรุปได้ ดังต่อไปนี้คือ

ในปี ค.ศ.1955 Hemphill ทำการศึกษาระดับพฤติกรรมของผู้บริหารแผนกในวิทยาลัย แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปได้คือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีคะแนนสูงทั้งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration)<sup>47</sup>

ในปี ค.ศ.1959 Halpin ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์โรงเรียนจากกลุ่ม ประชากร 3 กลุ่ม คือ กลุ่มศึกษานิเทศก์ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มกรรมการศึกษา ผลการศึกษา ปรากฏว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือที่ควรจะเป็นคือ พฤติกรรมที่ได้รับคะแนนสูง ทั้งสองด้าน คือ ด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์<sup>48</sup>

ในปี ค.ศ. 1969 Sergiovanni และ Others ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของ คณะครู ซึ่งเป็นผู้ร่วมงานกับครูใหญ่ว่า ชอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของครูใหญ่ของตน แบบไหน ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูโดยทั่วไปชอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของครูใหญ่แบบ ผสมผสาน ระหว่างพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ จากผลการวิจัยนี้แสดง ให้เห็นว่า คณะครูปรารถนาจะให้ครูใหญ่ของตนมีพฤติกรรมการบริหารทั้ง 2 ด้าน ในสัดส่วน ที่เท่ากัน<sup>49</sup>

ในปี ค.ศ. 1974 Foy ได้วิจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็นของ คณบดีฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยชุมชนในรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบ สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นจริงและพฤติกรรมที่ควรจะเป็นนั้น ปรากฏว่าขัดแย้งกันทั้ง ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) โดยผู้ร่วม งานประสงค์ให้คณบดีมีพฤติกรรมทั้งสองด้านสูงกว่าเดิม มากกว่าที่จะมีด้านมิตรสัมพันธ์สูง กว่าด้านกิจสัมพันธ์ ดังที่เป็นอยู่<sup>50</sup>

ในปี ค.ศ. 1981 K.E.Thomson ได้ใช้แบบสอบถาม LBDQ ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมกับผู้นำของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา กับด้านประสบการณ์ทางการศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมีกิจสัมพันธ์กับประสบการณ์ ของการเป็นครูใหญ่และขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความ สัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมีกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ กับประสบการณ์ของครูใหญ่ ทางด้านบริหารที่ผ่านมา การได้รับการฝึกอบรมและจำนวนครูที่อยู่ในความดูแลไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ<sup>51</sup>

ในปี พ.ศ. 2513 สมาน วีระกำแหง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมทางการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยครู” โดยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงจาก LBDQ สรุปได้ว่า อาจารย์ใน วิทยาลัยครูเห็นว่า ผู้บริหารยังมีพฤติกรรมทั้งสองด้านไม่สูง และต้องการให้ผู้บริหารมี พฤติกรรมสูงทั้งสองด้าน<sup>52</sup>

ในปี พ.ศ. 2515 รัตนา ทองสมบุรณ์ ได้วิจัยเรื่อง “เกณฑ์ปกติของพฤติกรรมกา รบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ” โดยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลง มาจาก LBDQ พบว่า พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำ<sup>53</sup>

ในปี พ.ศ. 2519 มนต์ ไชยศักดิ์ ได้ศึกษา “พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร การศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้” มีพฤติกรรมทางการบริหารโดยส่วนรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พฤติกรรมทางด้านมิตรสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์<sup>54</sup>

ในปี พ.ศ. 2522 ทศนา แสงวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมความเป็นผู้นำของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา” พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เป็นอยู่จริงนั้น กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ เห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในระดับสูง แต่อาจารย์มีความเห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย

อาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริง กับที่ควรจะเป็นนั้น กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าตนมีพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์สูงกว่าด้านกิจสัมพันธ์ แต่อาจารย์มีความเห็นว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริง ด้านกิจสัมพันธ์สูงกว่าด้านมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่ควรจะเป็นด้านมิตรสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน<sup>55</sup>

ในปี พ.ศ. 2527 พูนทรัพย์ คีมากร ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับบรรยากาศขององค์การ ในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง<sup>56</sup>

ในปี พ.ศ. 2532 จงรัก วนิชาชีวะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลางมีรูปแบบพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง แต่มีรูปแบบผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง<sup>57</sup>

ในปี พ.ศ. 2533 วัลลภ นราพงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่ามีพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง<sup>58</sup>

จากผลการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ทั้งในต่างประเทศและภายในประเทศ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาบางคน ยังมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับไม่พึงประสงค์ นั่นคือ มีพฤติกรรมสูงในด้านหนึ่ง แต่ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมการบริหารทั้งสองด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในความเห็นของผู้ร่วมงานต้องการให้ผู้นำมีพฤติกรรมการบริหารสูงทั้งสองด้าน

## เชิงอรรถ

1 เมธี ปิณฑนานนท์, “ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษาที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า,” หนังสือรุ่น: (ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 79.

2 ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเคียนสตรี, 2529), หน้า 8.

3 เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พรีนติ้ง, แฮ็ส, 2533), หน้า คำนำ.

4 กรมอาชีวศึกษา, ระบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการกรมอาชีวศึกษา, 2529), (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 2.

5 เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

6 กรมอาชีวศึกษา 2522-2525, สถานศึกษาดีเด่น (กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2525), หน้า 92-93.

7 เรื่องเดียวกัน, หน้า 89-90.

8 กรมอาชีวศึกษา, สถานศึกษาดีเด่น (กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2533), หน้า 3-4.

9 กรมอาชีวศึกษา, แบบประเมินผลเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น (กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการกรมอาชีวศึกษา, 2533), (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 1.

10 เรื่องเดียวกัน, หน้า 4.

11 อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 188.

12 เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก, 2525), หน้า 2.

13 อรุณ รักธรรม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 187.

14 เมธี ปิลาธนนานนท์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525), หน้า 146.

15 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 220.

16 ประสิทธิ์ นาคปทุมสวัสดิ์, บริหารงานธุรการอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2527), หน้า 67.

17 ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 153-154.

18 นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
บพิรการพิมพ์, 2534), หน้า 65.

19 Robert Tennenbaum, Irving Weschler and Fred Massarik. Leadership and  
Organization (New York : McGraw-Hill Book Company, 1961). p. 24.

20 John M. Pfiffner and Robert V. Presthus, Public Administration (New York : The  
Ronald Press Company, 1960), p. 92.

21 Andrew W. Halpin, Theory and Research in Administration (New York : Macmillan  
Company, 1966) pp. 27-28.

22 ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา  
พานิช, 2519), หน้า 403.

23 อรุณ รักธรรม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 187-188.

24 กิติ ตัชคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เชษฐ  
การพิมพ์, 2529), หน้า 13.

25 ทองอินทร์ วงศ์โสธร, “หลักและระบบบริหารการศึกษา,” เอกสารการสอนชุดวิชา  
หน่วยที่ 6-10 (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523), หน้า 5-7.

26 John A. Barky, Administration as Educational Leadership (Stanford university Press,  
1950), p. 15.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

27 Ralph M. Stogdill and Handbook of Leadership, A Survey of Theory and Research (New York : The Free Press, 1974), p. 13.

28 Ordway Tead, The Art of leadership (New York : McGraw-Hill Book Company, 1970), p. 20.

29 Harold Koontz and Cyril O'Donnell, Management (Tokyo : Kosaido Printing, 1984), p. 506.

30 Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behavior (New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited, 1974), p. 68.

31 นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 97.

32 ภิญโญ สาร, เรื่องเดียวกัน, หน้า 159-161.

33 Amitai Etzionie, Modern Organization (New Jersey : Prentice Hall Inc., 1965), pp. 50-57.

34 Jonh C. Flanagan, "Leadership Skill : Their Identification Development and Evaluation," In Luigi Petenllo and Bernard M. Baos, Leadership and Interpersonal Behavior (New York : Holt Rinchart and Winston, Inc., 1961), pp. 282-283.

35 หวน พันธุพันธ์, การบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2528), หน้า 128-129.

- 36 สุเมธ เดียวอักษรศร, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2537), หน้า 128-129.
- 37 อรุณ รักธรรม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 199-202.
- 38 ภิญโญ สาธร, เรื่องเดียวกัน, หน้า 165-166.
- 39 หวน พันธุ์พันธุ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 139-140.
- 40 นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 19-50.
- 41 Benjamin M.Sachs, Educational Administration : A Behavioral Approach (Boston :  
Houghton Mifflin Company, 1966), pp. 3-4.
- 42 สงวน สุทธิเลิศอรุณ, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษร  
บัณฑิต, 2529), หน้า 129-130.
- 43 Rensis Likert, New Pattern of Management (New York : McGraw Hill Company,  
1961), p. 7.
- 44 อรุณ รักธรรม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 240-241.
- 45 Robert R. Blake and Jane S.Mouton, Managerial Grid In William B.Eddy and  
thors, Behavioral Science and The Management's Pole (Washington, D.C. : NTL Institute  
for Applied Behavioral Science, 1969), pp. 167-172.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

46 วิจิตร ชีระกุล, “พฤติกรรมผู้นำ,” วิทยาสาร ปีที่ 26 ฉบับที่ 28, (สิงหาคม, 2518) หน้า 19-21.

47 John K.Hemphill, “Pattern of Leadership Behavior Associated with Administrative Reputation in the Department of College.” Journal of Education Psychology XLVI, (November, 1955), pp. 385-401.

48 Andrew W.Halpin, The Leadership Behavior of School Superintendents (Chicago : Midwest Administration Center, The University of Chicago, 1959), p. 79.

49 Thomas J.Sergiovanni et.al, “Toward a Particularistic Approach to Leadership Style : Some Findings.” Educational Administration Abstracts 4(2) (Fall, 1969), p. 54.

50 Francis Patrick Foy, “An Analysis of the Leader Behavior of Texas Community Junior College Deans of Instruction,” Dessertation Abstracts International Vol.35, No.9, (November, 1974), p. 2475-A.

51 K.E.Thomson, “The Relationship of Leadership Behavior of Secondary School Principals to Educational-Experimental Variables,” Dessertation Abstracts International 14(12) : 1981, p. 4926-A.

52 สมาน ชีระกำแหง, “พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513, หน้า 86.

53 รัตนา ทองสมบูรณ์, “เกณฑ์ปกติของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, แผนกวิชาการบริหาร, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515, หน้า 79.

54 มนต์ ไชยศักดิ์, “พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, แผนกวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, หน้า 90.

55 ทศนา แสงศักดิ์, “การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาบริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522, หน้า 112.

56 ร.ต.อ.หญิง พูนทรัพย์ คีมา, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับบรรยากาศองค์การในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, บทคัดย่อ.

57 จงรัก วณิชชีวะ, “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532, หน้า 58.

58 วัลลภ นราพงษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารอาชีวศึกษา, งานบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533, หน้า 150.

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารทั้งในค่านิยมสัมพันธและด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่เป็นเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่นทั้ง 6 สถานศึกษา ในปีการศึกษา 2533 จำนวนทั้งสิ้น 692 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย จำนวน 24 คน และอาจารย์แผนกวิชาต่าง ๆ ที่เปิดทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคนั้น ๆ จำนวน 668 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนา จำนวน 24 คน อาจารย์ประจำแผนกวิชาต่าง ๆ จำนวน 252 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยเทคนิคนี้ๆ ในปีการศึกษา 2533

#### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร ซึ่งพิจารณาจากผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่าย จำนวน 24 คน เป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และอีกกลุ่มเป็นอาจารย์แผนกต่าง ๆ จาก 6 สถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 668 คน ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย

(Simple Random Sampling)<sup>1</sup> ทั้งนี้เพราะประชากรที่ต้องการศึกษา มีคุณลักษณะและคุณสมบัติใกล้เคียงกัน จึงได้สุ่มตัวอย่างมา 35% โดยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยเทคนิคดังกล่าว ให้กระจายกลุ่มตัวอย่างออกไปให้ครบทุกแผนกวิชาที่เปิดสอนอยู่ในขณะนั้น และได้นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ ที่	วิทยาลัยเทคนิค	จำนวน ประชากร	จำนวนประชากร		กลุ่มตัวอย่าง ของอาจารย์
			ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	อาจารย์	
1	เชียงใหม่	108	4	104	38
2	สมุทรปราการ	147	4	143	54
3	สตั๊ดหีบ	105	4	101	37
4	สุพรรณบุรี	97	4	93	35
5	นครศรีธรรมราช	120	4	116	45
6	ตรัง	115	4	111	43
	รวม	692	24	668	252

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางการบริหารของผู้ช่วยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมผู้นำแบบ LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ของ Halpin และ Winer ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดย สมาน วีระคำแหง<sup>2</sup> โดยแบ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ซึ่งมีข้อทดสอบพฤติกรรม

ด้านกิจสัมพันธ์จริงเพียง 15 ข้อ และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) มีข้อทดสอบพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์จริง ๆ อีก 15 ข้อ รวมเป็น 30 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีด้วยกัน 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) ซึ่งถามเกี่ยวกับตำแหน่ง เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในวิทยาลัยเทคนิค วุฒิการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการวัดพฤติกรรมผู้นำ ทางการบริหารของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นที่ปรากฏให้เห็นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ตัวเลือก มี 30 ข้อ โดยใช้ถามพฤติกรรมผู้นำทางการบริหารด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) 15 ข้อ ได้แก่ข้อ 1-15 และพฤติกรรมผู้นำทางการบริหารด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) 15 ข้อ ได้แก่ข้อ 16-30

คำถามทุกข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของ Likert มีความถี่ของพฤติกรรมผู้นำ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก โดยแบ่งความถี่เป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

- มากที่สุด หมายถึง แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อยู่เสมอหรือเป็นประจำ
- มาก หมายถึง แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ไม่ถึงกับประจำ แต่แสดงออกบ่อย ๆ
- น้อย หมายถึง แสดงพฤติกรรมบ้าง แต้นาน ๆ ครั้ง
- น้อยที่สุด หมายถึง ไม่ได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมาให้เห็นเลย

### การปรับปรุงดัดแปลงแบบสอบถาม

การปรับปรุงดัดแปลงแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของ สมาน วีระกำแหง ผู้วิจัยได้ปรับปรุงดัดแปลงเฉพาะบางส่วน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพของวิทยาลัยเทคนิค ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

1. คัดแปลงแบบสอบถามแต่ละข้อจากการให้วงกลมรอบตัวอักษร ก. ข. ค. และ ง. เป็นทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออก ซึ่งมีให้เลือก 4 ระดับ โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับใดระดับหนึ่งเพียงช่องเดียวเท่านั้น

2. เปลี่ยนแปลงคำบางคำเพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายขึ้น เช่น คำว่าพฤติกรรมทางการบริหาร เป็นคำว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ จากคำว่า ความถี่ของพฤติกรรมเป็นระดับพฤติกรรม และคำว่าผู้บริหารเป็นผู้อำนวยการ เป็นต้น

3. เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งในขณะนั้น ได้ให้การตรวจสอบแบบสอบถาม แนะนำแก้ไข ประกอบด้วย

1. นายสุทธิ ผลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกองแผนงาน รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญกรมอาชีวศึกษา

2. นายอำนาจ สวัสดิวัฒน์ ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

3. นายสุเทพ ภิรมย์ราช ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

4. นายอัมพร ภัคศิชาติ ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ

5. นางจริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา หัวหน้าฝ่ายสถิติและประเมินผล

กองแผนงาน

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง คัดแปลงแล้ว เสนอผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา แล้วนำไปปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (try-out)

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดแล้วพิจารณาว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ได้ปฏิบัติตนในการทำงานหรือแสดงพฤติกรรมที่ปฏิบัติตนอยู่ในขณะนี้ตรงตามข้อความใดบ้างหรือไม่เพียงใด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งของระดับพฤติกรรมตามสภาพที่เป็นจริง

มากที่สุด หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อยู่เป็นประจำ

มาก หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ไม่ถึงกับประจำ แต่แสดงออกบ่อย ๆ

น้อย หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ บ้าง แต่นาน ๆ ครั้ง

น้อยที่สุด หมายถึง ไม่ได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมาให้เห็นเลย

### การตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ เป็นผู้ประเมินพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นของตนเองว่า มีพฤติกรรมสอดคล้องกับข้อความในแบบสอบถามเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงในท้ายข้อความนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 ระดับ เพียงช่องเดียวเท่านั้น

2. ในกรณีที่คำถามเป็นเชิงนิมมาน (Positive) ซึ่งมีอยู่จำนวน 24 ข้อ ในจำนวน 30 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

มากที่สุด	ให้	4	คะแนน
มาก	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ในกรณีที่คำถามเป็นเชิงนิเสธ (Negative) ซึ่งมีอยู่จำนวน 6 ข้อ ในจำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 7, 20, 22, 23 และ 24 เกณฑ์ให้คะแนนจะเป็นดังนี้

มากที่สุด	ให้	1	คะแนน
มาก	ให้	2	คะแนน
น้อย	ให้	3	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	4	คะแนน

3. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น วิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่ Halpin และ Wimer ได้จัดแบ่งระดับพฤติกรรมทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ได้คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.00 อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด

ได้คะแนนเฉลี่ย 2.01-3.00 อยู่ในระดับปานกลาง

ได้คะแนนเฉลี่ย 3.01-4.00 อยู่ในระดับมาก

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือจากงานบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 6 แห่ง ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ดำรงตำแหน่งในปีการศึกษา 2533

2. นำหนังสือจากกรมอาชีวศึกษา พร้อมแบบสอบถามส่งไปให้วิทยาลัยเทคนิคทั้ง 6 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยได้นำส่งด้วยตนเอง โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ รวบรวมข้อมูลส่งกลับทางไปรษณีย์ ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี แบบสอบถามที่ส่งจำนวนทั้งสิ้น 276 ฉบับ ได้รับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วปรากฏว่า ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 257 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.12 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

จำนวนแบบสอบถามที่นำส่งและได้รับคืนที่นำไปวิเคราะห์

ลำดับ ที่	วิทยาลัยเทคนิค	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป			จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน			
		ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	อาจารย์	รวม	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	อาจารย์	รวม	คิดเป็น ร้อยละ
1	เชียงใหม่	4	38	42	4	36	40	95.34
2	สมุทรปราการ	4	54	58	3	51	54	93.10
3	สตั๊ดหีบ	4	37	41	4	34	38	92.18
4	สุพรรณบุรี	4	35	39	4	32	36	92.37
5	ตรัง	4	45	49	4	41	45	91.89
6	นครศรีธรรมราช	4	43	47	4	40	44	93.62
	รวม	24	252	276	23	234	257	93.12

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personel Computer Plus) ซึ่งใช้วิเคราะห์รายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์จากแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ใช้ค่า t
4. จัดลำดับตามเกณฑ์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคเค็่นคือ

ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.00-2.00	อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด
ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	2.01-3.00	อยู่ในระดับปานกลาง
ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	3.01-4.00	อยู่ในระดับมาก

## เชิงอรรถ

- 1 ไพศาล หวังพานิช, วิธีวิจัย (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532), หน้า 208.
- 2 สมาน ชีระกำแหง, “พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, แผนกวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514, หน้า 36-37.
- 3 พร้อมพรรณ อุดมสิน, การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 93.
- 4 ชีระชัย ปุณณโชติ และคณะ, “รายงานการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา,” วารสารครูศาสตร์ (กรกฎาคม-สิงหาคม, 2521), หน้า 17.

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค  
คีเค่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยนำเสนอผลการ  
วิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น

ด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและ  
อาจารย์

ตอนที่ 3 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น ด้านกิจสัมพันธ์  
และมิตรสัมพันธ์ จำแนกตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการและ  
กลุ่มอาจารย์ในภาพรวม

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นเป็นรายชื่อ  
ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายละเอียดที่เกี่ยวกับตำแหน่ง เพศ  
อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้ช่วย  
ผู้อำนวยการและวุฒิการศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์รายละเอียดดังกล่าวมีรายละเอียดดังตารางที่

4.1

## ตารางที่ 4.1

แสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

สถานภาพ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (N=23)		อาจารย์ (N=234)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง	23	8.9	234	91.1	257	100
2. เพศ						
ชาย	22	95.65	170	72.65	192	74.70
หญิง	1	4.35	64	27.35	65	25.30
3. อายุ						
18-29 ปี	-	-	28	11.97	28	10.89
30-39 ปี	2	8.70	144	61.54	146	56.81
40-49 ปี	10	43.48	37	15.01	47	18.29
สูงกว่า 49 ปี	11	47.82	25	10.68	36	14.01
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ใน วิทยาลัยแห่งนี้						
1-10 ปี	6	26.08	122	52.14	128	49.80
11-20 ปี	5	21.74	88	37.61	93	36.19
21-29 ปี	8	34.78	17	7.26	25	9.73
สูงกว่า 30 ปี	4	17.40	7	2.99	11	4.28
5. ประสบการณ์ในการดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ						
1-5 ปี	5	21.74	-	-	5	21.74
6-10 ปี	10	43.48	-	-	10	43.48
11-15 ปี	7	30.43	-	-	7	30.43
สูงกว่า 15 ปี	1	4.35	-	-	1	4.35
6. วุฒิการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	37	15.81	37	14.40
ปริญญาตรี	19	82.60	189	80.77	208	80.93
สูงกว่าปริญญาตรี	4	17.40	8	3.42	12	4.67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 ได้แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 6 แห่ง ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค คีเค่น ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 23 คน อาจารย์จำนวน 234 คน รวมทั้งสิ้น 257 คน การวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 23 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อย มีค่าร้อยละ 8.9 อาจารย์ซึ่งเป็นกลุ่มจำนวนมากมีจำนวนถึง 234 คน คิดเป็นร้อยละ 91.1

2. เพศ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ เพศชาย 22 คน คิดเป็นร้อยละ 95.65 เพศหญิง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นชายมากกว่าหญิง คือ เป็นชาย 170 คน คิดเป็นร้อยละ 72.65 เป็นหญิง 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.35

3. อายุ ในกลุ่มตัวอย่างของผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนใหญ่แล้ว อายุจะสูงกว่า 49 ปี มีจำนวน 11 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.82 ช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 และช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ส่วนกลุ่มของอาจารย์ช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวนมากที่สุด 144 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 ช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.01 ช่วงอายุระหว่าง 18-29 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.97 และอายุสูงกว่า 49 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.68

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคแห่งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ช่วยผู้อำนวยการที่ปฏิบัติงานในช่วง 21-29 ปี มีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 ในช่วง 1-10 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 26.08 ในช่วง 11-20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็น 21.74 และสูงกว่า 30 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 ส่วนในกลุ่มของอาจารย์ ในช่วง 1-10 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึง 122 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 ในช่วง 11-20 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 37.61 ในช่วง 21-29 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.26 และสูงกว่า 30 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99

5. ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการพบว่า ในช่วง 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 ในช่วง 11-15 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็น

ร้อยละ 30.43 ในช่วง 1-5 มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 และสูงกว่า 15 ปี มีจำนวนเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

6. วุฒิการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีเลย สำหรับกลุ่มอาจารย์พบว่า มีวุฒิปริญญาตรีเป็นจำนวนมากถึง 189 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.81 และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.42

ตอนที่ 2 ระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเค้น ด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์

2.1 เป็นระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์โดยภาพรวม ซึ่งใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเค้นด้านกิจสัมพันธ์ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.2

#### ตารางที่ 4.2

แสดงระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเค้นด้านกิจสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

(N = 257)

พฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ผู้อำนวยการแสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติของท่านอย่างชัดเจน	2.99	.80	ปานกลาง
2. ผู้อำนวยการนำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน	2.50	.86	ปานกลาง
3. ผู้อำนวยการปกครองผู้ร่วมงานด้วยความประนีประนอม	2.73	.85	ปานกลาง
4. ผู้อำนวยการตำหนิการทำงานที่บกพร่อง	2.62	.95	ปานกลาง
5. ผู้อำนวยการพูดคุยกับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีน่าเกรงขาม	2.48	.82	ปานกลาง
7. ผู้อำนวยการทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า	2.88	.91	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

พฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
8. ผู้อำนวยการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน	2.82	.79	ปานกลาง
9. ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา	3.23	.73	มาก
10. ผู้อำนวยการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้	2.93	.75	ปานกลาง
11. ผู้อำนวยการย้าให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของท่านในหน่วยงาน	2.65	.89	ปานกลาง
12. ผู้อำนวยการขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้	3.02	.72	มาก
13. ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน	2.95	.78	ปานกลาง
14. ผู้อำนวยการสอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	2.77	.79	ปานกลาง
15. ผู้อำนวยการสอดส่องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด	2.70	.08	ปานกลาง
รวม	2.99	.44	ปานกลาง

จากรายละเอียดของตารางที่ 4.2 แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นด้านกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นมีพฤติกรรม ระดับมาก ได้แก่ ข้อ 9 ( $\bar{X} = 3.23$ ) ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา รองลงไปคือข้อ 12 ( $\bar{X} = 3.02$ ) ผู้อำนวยการขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้ ส่วนข้อที่เหลือจะอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับ ปานกลาง คือข้อ 1 ( $\bar{X} = 2.99$ ) ผู้อำนวยการแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติของท่าน อย่างชัดเจน รองลงไปได้แก่ข้อ 13 ( $\bar{X} = 2.95$ ) ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบ ถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่

มีต่อผู้ร่วมงาน และข้อ 10, 7, 6, 8, 14, 3, 15, 11 และ 4 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ข้อ 2 ( $\bar{X} = 2.50$ ) ผู้อำนวยการนำความคิดเห็นใหม่ ๆ มาหารือกับผู้ร่วมงาน

2.2 สำหรับระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3

#### ตารางที่ 4.3

แสดงระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเด่นด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

(N = 257)

พฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
16. ผู้อำนวยการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน	2.75	.92	ปานกลาง
17. ผู้อำนวยการช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	2.61	.88	ปานกลาง
18. ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย	2.69	.88	ปานกลาง
19. ผู้อำนวยการหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	2.41	.93	ปานกลาง
20. ผู้อำนวยการชอบคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน	2.93	.88	ปานกลาง
21. ผู้อำนวยการดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของผู้ร่วมงานแต่ละคน	2.43	.90	ปานกลาง
22. ผู้อำนวยการชอบอธิบายถึงเหตุผลในการปฏิบัติงานของท่าน	2.90	.88	ปานกลาง
23. ผู้อำนวยการชอบปฏิบัติงานโดยมีการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน	2.72	.97	ปานกลาง
24. ผู้อำนวยการยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ	2.76	.91	ปานกลาง
25. ผู้อำนวยการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้ที่เท่าเทียมกัน	2.57	.85	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

พฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
26. ผู้อำนวยการแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	2.91	.85	ปานกลาง
27. ผู้อำนวยการแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว	2.91	.85	ปานกลาง
28. ผู้อำนวยการพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึก สบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วย	2.84	.89	ปานกลาง
29. ผู้อำนวยการนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ	2.31	.77	ปานกลาง
30. ผู้อำนวยการขอความเห็นชอบต่อผู้ร่วมงานในเรื่อง ที่สำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป	2.57	.93	ปานกลาง
รวม	2.67	.65	ปานกลาง

รายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 4.3 แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นด้านมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นที่อยู่ในระดับปานกลางนั้น จะมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มระดับปานกลาง ได้แก่ข้อ 20 ( $\bar{X} = 2.93$ ) ผู้อำนวยการขอคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน รองลงไปคือข้อ 27 ( $\bar{X} = 2.91$ ) ผู้อำนวยการแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว และข้อ 22, 28, 24, 16, 23, 18, 26, 17, 25, 30, 21 และ 29 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มได้แก่ข้อ 29 คือ ผู้อำนวยการนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ

2.3 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น ด้านกิจสัมพันธ์ และด้านมิตรสัมพันธ์โดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ มีรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4.4

#### ตารางที่ 4.4

แสดงระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น  
ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

(N = 257)

พฤติกรรมผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
ด้านกิจสัมพันธ์	2.99	.44	ปานกลาง
ด้านมิตรสัมพันธ์	2.67	.65	ปานกลาง
รวม	2.83	.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น โดยภาพรวม ทั้งด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น มีพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ เป็นระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำที่จำแนกตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการและกลุ่มอาจารย์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นด้านกิจสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ แสดงให้เห็นดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเค้นด้านกิจสัมพันธ์  
ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ

(N = 257)

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (N = 23)		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D	
1. ผู้อำนวยการแสดงให้เห็นผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติของท่านอย่างชัดเจน	3.26	.69	มาก
2. ผู้อำนวยการนำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน	3.13	.76	มาก
3. ผู้อำนวยการปกครองผู้ร่วมงานด้วยความประนีประนอม	2.87	.92	ปานกลาง
4. ผู้อำนวยการตำหนิการทำงานที่บกพร่อง	2.39	1.09	ปานกลาง
5. ผู้อำนวยการพูดจากับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีน่าเกรงขาม	2.48	.82	ปานกลาง
6. ผู้อำนวยการมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานทำ	3.26	.69	มาก
7. ผู้อำนวยการทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า	3.00	.85	ปานกลาง
8. ผู้อำนวยการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน	2.82	.79	ปานกลาง
9. ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา	3.52	.59	มาก
10. ผู้อำนวยการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้	3.26	.75	มาก
11. ผู้อำนวยการย้าให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของท่านในหน่วยงาน	2.52	1.04	ปานกลาง
12. ผู้อำนวยการขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้	3.26	.62	มาก
13. ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน	3.30	.64	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (N = 23)		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D	
14. ผู้อำนวยการสอดคล้องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	3.13	.63	มาก
15. ผู้อำนวยการสอดคล้องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด	3.13	.82	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเค้นด้านกิจสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ข้อ 9 ( $\bar{X} = 3.52$ ) คือ ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา รองลงไปคือข้อ 13 ( $\bar{X} = 3.30$ ) ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน และข้อ 1, 6, 10, 12, 2, 14 และ 15 ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลือนอกนั้นจำนวน 6 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือ ข้อ 7 ( $\bar{X} = 3.00$ ) ผู้อำนวยการทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า รองลงไปคือข้อ 8 ( $\bar{X} = 2.91$ ) ผู้อำนวยการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน และข้อ 3, 1 และ 4 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับปานกลาง ได้แก่ข้อ 5 ( $\bar{X} = 2.39$ ) ผู้อำนวยการตำหนิการทำงานที่บกพร่อง

3.2 ระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเค้น ด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ แสดงให้เห็นดังตารางที่ 4.6

### ตารางที่ 4.6

ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเค้นด้านมิตรสัมพันธ์  
ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (N = 23)		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D	
16. ผู้อำนวยการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน	3.22	.80	มาก
17. ผู้อำนวยการช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงาน ชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	2.96	.93	ปานกลาง
18. ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย	2.69	.85	มาก
19. ผู้อำนวยการหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน	2.83	.85	ปานกลาง
20. ผู้อำนวยการชอบคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน	3.19	.78	มาก
21. ผู้อำนวยการดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของ ผู้ร่วมงานแต่ละคน	2.65	.83	ปานกลาง
22. ผู้อำนวยการชอบอธิบายถึงเหตุผลในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.04	.83	มาก
23. ผู้อำนวยการชอบปฏิบัติงานโดยมีการปรึกษาหารือ กับผู้ร่วมงาน	2.87	.82	ปานกลาง
24. ผู้อำนวยการยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ	3.04	.88	มาก
25. ผู้อำนวยการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้ที่ เท่าเทียมกัน	2.83	.78	ปานกลาง
26. ผู้อำนวยการแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	2.78	.80	ปานกลาง
27. ผู้อำนวยการแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว	3.22	.80	มาก
28. ผู้อำนวยการพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึก สบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วย	3.13	.82	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (N = 23)		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D	
29. ผู้อำนวยการนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ	2.48	.73	ปานกลาง
30. ผู้อำนวยการขอความเห็นชอบต่อผู้ร่วมงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป	3.04	.71	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมผู้นำของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ตีเค่น ด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ข้อ 16 ( $\bar{X} = 3.22$ ) ผู้อำนวยการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน และ ข้อ 27 ( $\bar{X} = 3.22$ ) ผู้อำนวยการแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว รองลงไปได้แก่ข้อ 20 ( $\bar{X} = 3.17$ ) ผู้อำนวยการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน และข้อ 28, 18, 22, 24 และ 30 ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลืออยู่นอกนั้น จำนวน 7 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางได้แก่ข้อ 17 ( $\bar{X} = 2.96$ ) ผู้อำนวยการช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน รองลงไปคือข้อ 23 ( $\bar{X} = 2.87$ ) ผู้อำนวยการปฏิบัติงานตามลำพัง โดยไม่มีการหารือใคร และข้อ 19, 25, 26, 21 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับปานกลางได้แก่ข้อ 29 ผู้อำนวยการนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตีเค่น ทั้งด้าน กิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการแสดงให้เห็นได้ดัง ตารางที่ 4.7

### ตารางที่ 4.7

ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นด้านกิจสัมพันธ์  
และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (N = 23).		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D	
ด้านกิจสัมพันธ์	3.23	.45	มาก
ด้านมิตรสัมพันธ์	2.96	.56	ปานกลาง
รวม	3.09	.47	มาก

3.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นด้านกิจสัมพันธ์  
ตามความคิดเห็นของอาจารย์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

### ตารางที่ 4.8

ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นด้านกิจสัมพันธ์  
ตามความคิดเห็นของอาจารย์

พฤติกรรมผู้นำ	อาจารย์ (N = 234)		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D	
1. ผู้อำนวยการแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติ ของท่านอย่างชัดเจน	2.97	.80	ปานกลาง
2. ผู้อำนวยการนำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน	2.44	.84	ปานกลาง
3. ผู้อำนวยการปกครองผู้ร่วมงานด้วยความ ประนีประนอม	2.71	.84	ปานกลาง
4. ผู้อำนวยการตำหนิการทำงานที่บกพร่อง	2.65	.94	ปานกลาง
5. ผู้อำนวยการพูดจกกับผู้ร่วมงานด้วยทำที่น่าเกรงขาม	2.49	.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ	อาจารย์ (N = 234)		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D	
6. ผู้อำนวยการมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานทำ	2.82	.73	ปานกลาง
7. ผู้อำนวยการทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า	2.88	.91	ปานกลาง
8. ผู้อำนวยการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน	2.82	.76	ปานกลาง
9. ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา	3.21	.73	มาก
10. ผู้อำนวยการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้	2.90	.75	ปานกลาง
11. ผู้อำนวยการย้าให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของท่านในหน่วยงาน	2.66	.87	ปานกลาง
12. ผู้อำนวยการขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้	3.00	.72	มาก
13. ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน	2.92	.79	ปานกลาง
14. ผู้อำนวยการสอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	2.73	.79	ปานกลาง
15. ผู้อำนวยการสอดส่องดูแลให้มีการประสานงานกันงานกันอย่างใกล้ชิด	2.66	.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศิเค้นด้านกิจสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์อยู่ในระดับมาก มี 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 9 ( $\bar{X} = 3.21$ ) ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา ส่วนข้อที่เหลือออกนั้น 14 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือข้อ 12 ( $\bar{X} = 3.00$ ) ผู้อำนวยการ

แจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ รองลงไปได้แก่ข้อ 1 ( $\bar{X} = 2.97$ ) ผู้อำนวยการแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติของท่านอย่างชัดเจน และข้อ 13, 10, 7, 6, 8, 14, 3, 11, 15, 4 และ 5 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับปานกลางได้แก่ ข้อ 2 ( $\bar{X} = 2.44$ ) ผู้อำนวยการนำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน

3.4 ระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเค้น ด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9

ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเค้นด้านมิตรสัมพันธ์  
ตามความคิดเห็นของอาจารย์

พฤติกรรมผู้นำ	อาจารย์ (N = 234)		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D	
16. ผู้อำนวยการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน	3.22	.80	มาก
17. ผู้อำนวยการช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงาน ชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	2.96	.93	ปานกลาง
18. ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย	2.69	.85	มาก
19. ผู้อำนวยการหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน	2.83	.85	ปานกลาง
20. ผู้อำนวยการชอบคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน	3.19	.78	มาก
21. ผู้อำนวยการดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของ ผู้ร่วมงานแต่ละคน	2.65	.83	ปานกลาง
22. ผู้อำนวยการชอบอธิบายถึงเหตุผลในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.04	.83	มาก
23. ผู้อำนวยการชอบปฏิบัติงานโดยมีการปรึกษาหารือ กับผู้ร่วมงาน	2.87	.82	ปานกลาง
24. ผู้อำนวยการชอบรับความคิดเห็นใหม่ ๆ	3.04	.88	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ	อาจารย์ (N = 234)		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D	
25. ผู้อำนวยการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้ที่เท่าเทียมกัน	2.83	.78	ปานกลาง
26. ผู้อำนวยการแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	2.78	.80	ปานกลาง
27. ผู้อำนวยการแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว	3.22	.80	มาก
28. ผู้อำนวยการพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนายู่ด้วย	3.13	.82	มาก
29. ผู้อำนวยการนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ	2.48	.73	ปานกลาง
30. ผู้อำนวยการขอความเห็นชอบต่อผู้ร่วมงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป	3.04	.71	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศิเค้นด้านมิตร สัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 15 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางได้แก่ข้อ 20 ( $\bar{X} = 2.91$ ) ผู้อำนวยการขอคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน รองลงไปได้แก่ข้อ 22 ( $\bar{X} = 2.88$ ) ผู้อำนวยการชอบที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการทำงานของท่าน ข้อ 27 ( $\bar{X} = 2.88$ ) ผู้อำนวยการแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว และข้อ 28, 24, 16, 23, 26, 18, 17, 25, 30, 21 และ 19 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับปานกลางได้แก่ ข้อ 29 ( $\bar{X} = 2.30$ ) ผู้อำนวยการนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของพฤติกรรมผู้นำ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศิเค้นทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ แสดงให้เห็นได้ดังตารางที่ 4.10

### ตารางที่ 4.10

ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค้นด้านกิจสัมพันธ์  
และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์

พฤติกรรมผู้นำ	อาจารย์ (N = 234)		ระดับพฤติกรรม
	$\bar{X}$	S.D	
ด้านกิจสัมพันธ์	3.97	.44	ปานกลาง
ด้านมิตรสัมพันธ์	2.64	.65	ปานกลาง
รวม	3.81	.50	ปานกลาง

ตอนที่ 4 เป็นการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค้นด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

4.1 การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค้นด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์เป็นรายชื่อ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.11

### ตารางที่ 4.11

เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค้น ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (n = 23)		อาจารย์ (n = 234)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้อำนวยการแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าทัศนคติของท่านอย่างชัดเจน	3.26	.69	2.97	.80	1.70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (n = 23)		อาจารย์ (n = 234)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
2. ผู้อำนวยการนำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับ ผู้ร่วมงาน	3.13	.76	2.44	.84	3.78*
3. ผู้อำนวยการปกครองผู้ร่วมงานด้วยความ ประนีประนอม	2.87	.92	2.71	.84	.82
4. ผู้อำนวยการตำหนิการทำงานที่บกพร่อง	2.39	1.08	2.65	.94	-1.22
5. ผู้อำนวยการพูดจากับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีน่า เกรงขาม	2.39	.89	2.49	.81	-.53
6. ผู้อำนวยการมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ ผู้ร่วมงานทำ	3.26	.69	2.82	.73	2.75*
7. ผู้อำนวยการทำงานโดยมีการวางแผนไว้ ล่วงหน้า	3.00	.85	2.86	.91	.69
8. ผู้อำนวยการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เอาไว้แน่นอน	2.91	1.13	2.82	.76	.56
9. ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนด เวลา	3.52	.59	3.21	.74	1.98*
10. ผู้อำนวยการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้	3.26	.75	2.90	.75	2.23*
11. ผู้อำนวยการย่ำให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจ หน้าที่ของท่านในหน่วยงาน	2.52	1.04	2.66	.87	-.70
12. ผู้อำนวยการขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้	3.26	.62	3.00	.72	1.70
13. ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความ มุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน.	3.30	.64	2.92	.79	2.28*

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (n = 23)		อาจารย์ (n = 234)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
14. ผู้อำนวยการสอดคล้องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงาน เต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	3.13	.63	2.73	.79	2.35*
15. ผู้อำนวยการสอดคล้องดูแลให้มีการประสาน งานกันอย่างใกล้ชิด	3.13	.82	2.66	.79	2.71*
16. ผู้อำนวยการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน	3.22	.80	2.71	.92	2.55*
17. ผู้อำนวยการช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของ หน่วยงาน	2.96	.93	2.58	.87	1.98*
18. ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย	3.09	.85	2.65	.88	2.29
19. ผู้อำนวยการหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน	2.83	.85	2.37	.93	2.26*
20. ผู้อำนวยการชอบคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน	3.17	.78	2.91	.89	1.37
21. ผู้อำนวยการดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของ ผู้ร่วมงานแต่ละคน	2.65	.83	2.40	.91	1.25
22. ผู้อำนวยการชอบอธิบายถึงเหตุผลในการ ปฏิบัติงาน	3.04	.83	2.88	.89	.82
23. ผู้อำนวยการปฏิบัติงานโดยมีการปรึกษาหารือ กับผู้ร่วมงาน	2.87	.82	2.71	.97	.75
24. ผู้อำนวยการยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ	3.04	.88	2.73	.91	1.57
25. ผู้อำนวยการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้ ที่เท่าเทียมกัน	2.83	.78	2.54	.85	1.53
26. ผู้อำนวยการแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	2.78	.80	2.68	.83	.60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (n = 23)		อาจารย์ (n = 234)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
27. ผู้อำนวยการแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว	3.22	.80	2.88	.85	1.85
28. ผู้อำนวยการพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วย	3.13	.82	2.81	.99	1.67
29. ผู้อำนวยการนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ	2.48	.73	2.30	.78	1.09
30. ผู้อำนวยการขอความเห็นชอบต่อผู้ร่วมงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป	3.04	.71	2.52	.94	2.60*

\*  $P < .05$ 

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเค็่น ด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์เป็นรายชื่อ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์พร้อมทำการทดสอบแล้วพบว่าพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาจากการทดสอบเป็นรายชื่อพบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ข้อ ข้อที่เหลือนอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันได้แก่ข้อ 2 ผู้อำนวยการนำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน ข้อ 6 ผู้อำนวยการมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานทำ ข้อ 9 ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา ข้อที่ 10 ผู้อำนวยการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ ข้อ 13 ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน ข้อ 14 ผู้อำนวยการสอดคล้องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล และข้อ 15 ผู้อำนวยการสอดคล้องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาจากการทดสอบเป็นรายข้อพบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ ข้อที่เหลือนอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันได้แก่ ข้อ 16 ผู้อำนวยการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน ข้อ 17 ผู้อำนวยการช่วยเหลืองานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ข้อ 18 ผู้อำนวยการหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และข้อ 30 ผู้อำนวยการขอความเห็นชอบต่อผู้ร่วมงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป

4.2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ของผู้อำนวยการด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ โดยใช้ t-test ผลการเปรียบเทียบแสดงให้เห็นดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค้น ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (n = 23)		อาจารย์ (n = 234)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านกิจสัมพันธ์	3.23	.45	2.97	.44	2.72*
ด้านมิตรสัมพันธ์	2.96	.56	2.64	.65	2.21*
รวม	3.09	.47	2.81	.50	2.66

\*  $P < .05$

ตารางที่ 4.12 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  $\bar{X} = 3.23$  และ  $\bar{X} = 2.97$  ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

$\bar{X} = 2.96$  และ  $\bar{X} = 2.64$  และเมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปจากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ตีเค่น ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ไม่แตกต่างกัน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ เนื้อหาทั้งหมดจะเป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จากความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้พฤติกรรมผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา ให้เข้าเกณฑ์มาตรฐานของกรมอาชีวศึกษา โดยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย การสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้ได้ข้อสรุปของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ในด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2524-2533

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

#### สมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิจัยของ Andrew W. Halpin พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น จะมีพฤติกรรมสูงทั้งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา จะมีพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน คือ

1.1 กลุ่มผู้บริหารพิจารณาจากผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษาและฝ่ายวางแผนและพัฒนา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่นทั้ง 6 แห่ง รวม 24 คน

1.2 กลุ่มอาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ประจำแผนกวิชาต่าง ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ในปีการศึกษา 2533 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้กำหนด โดยใช้เกณฑ์จากตาราง Krejcie และ Morgan<sup>1</sup> โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ทั้งหมด 252 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างประชากร ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่นทั้ง 6 แห่ง มีจำนวน 276 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ตอนด้วยกัน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ส่วนใน ตอนที่ 2 นั้น เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ามี 4 ระดับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ซึ่งเป็นเครื่องมือประเมินพฤติกรรมผู้นำแบบ LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ของ Andrew W. Halpin ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดย สมาน วีระกำแหง<sup>2</sup> โดยได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่นออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) จำนวน 15 ข้อ และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) จำนวน 15 ข้อ รวมเป็น 30 ข้อด้วยกัน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้นำหนังสือจากงานบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 6 แห่ง ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ดำรงตำแหน่งอยู่ในปีการศึกษา 2533 ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิค

สมุทรปราการ วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยเทคนิคตรังและวิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช โดยทำหนังสือนำเสนอแบบสอบถามจากกองวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา ส่งไปทางไปรษณีย์ อีกทั้งได้มีหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นการส่วนตัวไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ในการแจกแบบสอบถามแก่ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์อีกด้วย .

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น จะประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตอนที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ และตอนที่ 4 เปรียบเทียบผลการทดสอบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเด่นกับสมมติฐานในการวิจัย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/ Personal Computer Plus) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบความแตกต่าง ใช้ t-test

#### ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

- 1.1 ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง
- 1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการจะมีอายุสูงกว่า 49 ปี ส่วนอาจารย์มีอายุ อยู่ระหว่าง 30-39 ปี เป็นส่วนมาก
- 1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในวิทยาลัยเทคนิค ทั้ง 6 แห่ง อยู่ในช่วง 21-29 ปี เป็นส่วนมาก ส่วนอาจารย์จะมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ อยู่ในช่วง 1-10 ปี เป็นส่วนมาก

1.4 ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ในช่วง 6-10 ปี เป็นส่วนมาก

1.5 ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ในด้านกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ , S.D.= .44) และในด้านมิตรสัมพันธ์ จะอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D.= .65) เช่นกัน สภาพโดยรวมแล้ว พฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน ( $\bar{X} = 2.83$ , S.D.= .50)

ตอนที่ 3 ระดับคะแนนพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ปรากฏว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นในด้านกิจสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการอยู่ในระดับมาก และอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.23$  และ  $\bar{X} = 2.97$  ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ และพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น ในด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 2.96$  และ  $\bar{X} = 2.64$  ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ โดยสรุป พฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ช่วยผู้อำนวยการประเมินค่าพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นสูงกว่าอาจารย์

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น โดยตรวจสอบกับสมมติฐานของการวิจัย นั่นคือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ผลของการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าไม่แตกต่างกัน

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ ปรากฏว่ากลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการและกลุ่มอาจารย์เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง
- 1.2 อายุ ปรากฏว่ากลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนใหญ่แล้วจะมีอายุสูงกว่า 49 ปี ส่วนกลุ่มอาจารย์นั้นส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี
- 1.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิค ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเคิ้น ดำรงตำแหน่ง กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการปรากฏว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 21-29 ปี ส่วนกลุ่มอาจารย์ปรากฏว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-10 ปี
- 1.4 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 6-10 ปี

1.5 ทัศนศึกษา ปรากฏว่าทั้งกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการและกลุ่มอาจารย์ ส่วนใหญ่ มีวุฒิระดับปริญญาตรี

2. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ทางด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ปรากฏว่าพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์สูงกว่าด้านมิตรสัมพันธ์ โดยมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 2.99$  และ  $\bar{X} = 2.67$  และภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  $\bar{X} = 2.83$

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ทางด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ช่วยผู้อำนวยการ ประเมินค่าพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตนสูงกว่าอาจารย์

#### อภิปรายผล

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ได้จากการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา พบว่า มีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ มนต์ ไชยศักดิ์ ซึ่งได้ “ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้” พบว่า พฤติกรรมทางการบริหารโดยส่วนรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ทศนา แสงวงศ์ ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา” ปรากฏว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมาน วีระกำแหง ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู” โดยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงจาก LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) และพบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูเห็นว่า ผู้บริหารยังมีพฤติกรรมทั้งสองด้านไม่สูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัลลภ นราพงษ์ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับ

บรรยากาศของกิจการของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”<sup>6</sup> ปรากฏว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศีเค้น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ได้เน้นพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ไปพร้อม ๆ กัน แม้ผลการวิจัยจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็ยังส่งผลให้มีผลงานดีเด่นปรากฏอย่างชัดเจน ตามเกณฑ์ที่กรมอาชีวศึกษากำหนด จนทำให้ได้รับการพิจารณาเป็นสถานศึกษาดีเด่น

ถึงแม้ว่าผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศีเค้น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ในครั้งนี้ จะปรากฏผลออกมาว่า มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม หากพิจารณาในรายละเอียดของความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อำนวยการอย่างใกล้ชิด ย่อมเข้าใจขั้นตอนและลักษณะการทำงานของผู้อำนวยการได้เป็นอย่างดีและได้ประเมินค่าพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศีเค้นแล้วพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศีเค้นอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว จะพบรายละเอียดดังต่อไปนี้

พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศีเค้นด้านกิจสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีระดับพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ในจำนวน 15 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้อำนวยการแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติของท่านอย่างชัดเจน
2. ผู้อำนวยการนำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือผู้ร่วมงาน
3. ผู้อำนวยการมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานทำ
4. ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา
5. ผู้อำนวยการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติตามกฎหมาย
6. ผู้อำนวยการขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้
7. ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน
8. ผู้อำนวยการสอดคล้องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล
9. ผู้อำนวยการสอดคล้องดูแลให้มีการประสานงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นด้านกิจสัมพันธ์ ซึ่งมีระดับพฤติกรรมผู้นำในระดับมากที่สุด 9 ข้อดังกล่าว ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ พบสิ่งที่น่าสนใจก็คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นเป็นผู้มีความคิดใหม่ ๆ ในทางสร้างสรรค์และปรับปรุงวิทยาลัยเทคนิคตลอดเวลา จึงทำให้มองเห็นโลกทัศน์ที่กว้างไกล จนสามารถมองเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเด่นชัด สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่กรมอาชีวศึกษากำหนดไว้ รวมไปถึงการมองผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจนว่าแต่ละคนนั้นมีความสามารถและควรทำงานประเภทใดได้ดี จึงรู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้แล้ว ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นยังสอดคล้องดูแลติดตามประสานงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานนั้น ๆ แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา รวมไปถึงการให้ผู้ร่วมงานรักษาระเบียบวินัยและปฏิบัติ ตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับ นับว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นเป็นผู้มีความกระตือรือร้นอย่างสูง มีความรับผิดชอบอย่างมากในการทำงาน เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย อันเป็นรากฐานของการพัฒนาการทำงานไปสู่ผลสำเร็จ จึงนับได้ว่าพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น ที่ได้แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิทยาลัยเทคนิค จนได้รับการพิจารณาให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นของกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีระดับพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ในจำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้อำนวยการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน
2. ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย
3. ผู้อำนวยการชอบคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน
4. ผู้อำนวยการยินดีที่จะอธิบายถึงการปฏิบัติงานของท่าน
5. ผู้อำนวยการยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ
6. ผู้อำนวยการแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว
7. ผู้อำนวยการพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วยกัน

8. ผู้อำนวยการขอความเห็นชอบต่อผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป

ผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นด้านมิตรสัมพันธ์ ซึ่งมีระดับพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ ดังกล่าว ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ พบสิ่งที่น่าสนใจก็คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นเป็นคนเปิดเผย มีความเป็นมิตรและไม่ถือตัวกับผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ยังชอบช่วยเหลือผู้ร่วมงาน นับว่าเป็นผู้ที่มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน เอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานและสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน มีความไว้วางใจ และมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน นับว่าเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความอบอุ่นเป็นมิตรต่อกัน จนมีผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษามีผลงานเข้าเกณฑ์มาตรฐาน และได้รับการพิจารณาเป็นสถานศึกษาคีเค่น ของกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

จากผลการพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น ถึงพฤติกรรมผู้นำแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการดังกล่าว จะเห็นว่าระดับพฤติกรรมผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hemphill ที่ได้สรุปจากผลการวิจัยคือ “ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูง จะมีคะแนนสูงทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์” การที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น มีพฤติกรรมผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์นั้น เป็นเพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการทำงานด้านบริหารเช่นเดียวกับผู้อำนวยการ ย่อมเข้าใจถึงลักษณะงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้อำนวยการได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นผู้ช่วยผู้อำนวยการยังทำงานใกล้ชิดกับผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นอีกด้วย จึงได้สัมผัสกับพฤติกรรมผู้นำอย่างใกล้ชิดจนพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกมานั้น มีส่วนทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ประเมินค่าพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น อยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin ที่ว่า “พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น จะมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์”<sup>8</sup>

จากการวิจัยครั้งนี้ พบสิ่งที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น มีพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์สูงกว่าด้านมิตรสัมพันธ์ ซึ่งแตกต่างไปจากผลการวิจัยโดยทั่วไป ที่ผลการวิจัยออกมาว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

หรือผู้อำนวยการมีพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นได้มองเห็นว่า ผลการปฏิบัติงานขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของอาจารย์เป็นสำคัญ จึงนับได้ว่า พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ และพร้อมกันนั้นก็มุ่งพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ควบคู่กันไป จึงน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการผลักดันให้ผลงานของวิทยาลัยเทคนิค ไปสู่เกณฑ์มาตรฐานของกรมอาชีวศึกษา จนได้รับการพิจารณาให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นในที่สุด

หากพิจารณาพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์จากความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์เป็นรายชื่อแล้วจะเห็นว่า การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นอยู่ในระดับมาก มี 2 ข้อ คือ ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา ( $\bar{X} = 3.23$ ) และผู้อำนวยการขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ ( $\bar{X} = 3.02$ ) นั่นแสดงว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นได้ให้ความเอาใจใส่งานเป็นอย่างดี นั่นคือเมื่อมอบหมายงานแล้วก็ติดตามงาน เพื่อให้งานเสร็จตามเวลา ไม่ได้ละทิ้งงานหรือให้งานล่าช้าไป จึงทำให้การทำงานสำเร็จได้ตามจุดหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังได้ยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีหลักยึดในการทำงานอีกด้วย

จากพฤติกรรมผู้นำทั้งสองข้อดังกล่าว ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นแสดงออกในระดับมากนี้เองเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อผลการบริหารวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น มีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมกันนี้พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นในลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอในระดับปานกลาง ยังส่งผลให้สถานศึกษามีผลงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของกรมอาชีวศึกษา จนได้รับการคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่น ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นที่ได้แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ นับเป็นพฤติกรรมที่ให้การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จขององค์การทั้งสิ้น สมกับคำของ Robert Tannenbaum, Irving R. Weschler และ Fred Massarik ได้กล่าวให้ความหมายของการเป็นผู้นำไว้ว่า “พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานต่าง ๆ ขององค์การ และผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคนงานให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ”<sup>9</sup>

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาทั้งด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ จากผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการประเมินค่าพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นสูงกว่าอาจารย์ ทั้งพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวนั้นสูงจริง ตามที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการได้ประเมินค่าออกมา ทั้งนี้เพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันกับผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ขอมมองเห็นพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นได้ถูกต้องตามพฤติกรรมที่แสดงออกมาอย่างชัดเจนกว่าอาจารย์

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ด้านกิจสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์เป็นรายข้อพบว่า มีข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้อำนวยการนำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน
2. ผู้อำนวยการมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานทำ
3. ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา
4. ผู้อำนวยการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้
5. ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน
6. ผู้อำนวยการสอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล
7. ผู้อำนวยการสอดส่องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

จากผลการวิจัยดังกล่าว เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นด้านกิจสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์นั้นพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาถึงงานของวิทยาลัยเทคนิค ที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการจะเห็นว่า มีขอบข่ายกว้างขวาง เช่น งานด้านวิชาการ บุคลากร งานกิจการนักศึกษา งานอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสัมพันธ์กับชุมชน นอกจากนี้ สถานศึกษายังมีบริเวณกว้างขวาง ดังนั้นการที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติ

งานกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้อำนวยการต้องแจ้งความมุ่งหวังของหน่วยงาน ให้อาจารย์ทุกคนทราบ พร้อมกันนั้นก็จำเป็นต้องมอบหมายให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วกัน สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ คือ การหาแนวปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการปรับปรุงพัฒนา และนำไปเผยแพร่ให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจตรงกัน ซึ่งการนำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงานและการสอดคล้องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการบริหารวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นเป็นอย่างยิ่ง โดยที่ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารเช่นเดียวกัน จึงทำให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการมองเห็นพฤติกรรมผู้นำที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นแสดงออกทางด้านกิจสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจนกว่าอาจารย์ จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นด้านมิตรสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์เป็นรายข้อพบว่า มีข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้อำนวยการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน
2. ผู้อำนวยการช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
3. ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย
4. ผู้อำนวยการหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
5. ผู้อำนวยการขอความเห็นชอบต่อผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นด้านมิตรสัมพันธ์พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์นั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีขอบข่ายกว้างขวาง ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นตามเกณฑ์ที่กรมอาชีวศึกษาวางไว้ นั้น ผู้อำนวยการจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน อาจารย์ เจ้าหน้าที่นักเรียนนักศึกษา รวมไปถึงประชาชนโดยทั่วไปอีกด้วย นอกจากนี้ ภายในสถานศึกษายังกระจายงานของแผนกวิชาต่าง ๆ ตามลักษณะสาขาเฉพาะตนไปทั่วบริเวณที่กว้างใหญ่ของ

วิทยาลัยเทคนิคอีกค่าย จึงทำให้ความใกล้ชิดของผู้อำนวยการกับอาจารย์อาจจะไม่ใกล้ชิด เหมือนกับผู้ช่วยผู้อำนวยการ ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำดังกล่าวทั้ง 5 ประการ ที่ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคคีเค่นแสดงออก เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการร่วมมือพัฒนา วิทยาลัย จึงนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อผลสำเร็จของงาน โดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการทำงานใกล้ชิด กับผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่นมากกว่าบุคคลอื่น ๆ จึงทำให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการได้เห็น พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ที่ผู้อำนวยการได้แสดงออกกับอาจารย์หรือบุคคลอื่น ๆ ได้ ชัดเจนกว่าอาจารย์ จึงทำให้ผลการวิจัยปรากฏผลออกมาในทางแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคคีเค่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วย ผู้อำนวยการและอาจารย์ จากที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ ไม่แตกต่างกันนั้น เมื่อทดสอบความแตก ต่างแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการทำงานใกล้ชิดผู้อำนวยการ และทำงานบริหาร เช่นเดียวกับผู้อำนวยการ จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานหลายด้าน ตลอดจนใกล้ชิดกับบุคคลหลาย ฝ่าย ทำให้มองเห็นพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการคีเค่น ได้ชัดเจนเป็นจริงตามพฤติกรรมผู้นำ ที่ผู้อำนวยการได้แสดงออก ส่วนอาจารย์ทำหน้าที่สอนใกล้ชิดกับนักเรียนนักศึกษาเป็นส่วน ใหญ่ ซึ่งประเมินค่าพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น แตกต่าง ไปจาก ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น สังกัดกองวิทยาลัย เทคนิค กรมอาชีวศึกษา ได้เน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้ รวมไปถึงการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ที่วางไว้เป็นประการสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อนันต์ จินดารัตน์ ที่ว่า “คนที่ มีวินัยย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน”<sup>10</sup> ดังนั้น การที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเค่น เน้นให้ผู้ร่วมงานรักษาระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นกับตนเอง จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จ ในการบริหารวิทยาลัยเทคนิค จนมีผลงานให้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นวิทยาลัยเทคนิค คีเค่นได้ในที่สุด

นอกจากพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวมาแล้ว ยังมีพฤติกรรมผู้นำที่ผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคนิคคีเค่น ได้แสดงให้เห็นปรากฏแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วย ผู้อำนวยการและอาจารย์พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เช่น ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติของท่านอย่างชัดเจน และผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการแสดงความ เป็นมิตรและไม่ถือตัว ตลอดจนการทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า นับว่าพฤติกรรม เหล่านี้ เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ William J. Redden ซึ่งอ้างโดย หวน พันธุพันธ์ โดยได้กล่าวไว้ว่า “ผู้นำที่มุ่งมั่นงานสูงและมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสูง รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ประโยชน์มากที่สุด และทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา นับว่าเป็นผู้นำที่ดีที่สุด เป็นตัวอย่างของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ”<sup>11</sup>

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคศีเค้น สังกัด กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในครั้งนี้พบว่า

1. ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ปรากฏว่า พฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคศีเค้น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านกิจสัมพันธ์และด้าน มิตรสัมพันธ์ แต่ได้เน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา และเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์โดยเฉพาะ นั่นก็คือ ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคศีเค้น มีพฤติกรรมผู้นำมุ่งงานมากกว่ามุ่งสัมพันธ์
2. เมื่อพิจารณาผลการศึกษาวิจัยตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ ปรากฏว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศีเค้น มีพฤติกรรมผู้นำมาก ทั้งด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตร สัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Halpin และ Winer ที่ได้สรุปว่า ผู้บริหารที่มีผล งานสูง จะมีพฤติกรรมผู้นำมากทั้งด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ด้วยพฤติกรรมผู้นำ ดังกล่าวนี้อาจทำให้ผลงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคศีเค้นเข้าเกณฑ์มาตรฐานของกรม อาชีวศึกษา จนได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคศีเค้น

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารของวิทยาลัยเทคนิคควรใช้เครื่องมือ LBDQ และผลการศึกษาวิจัยนี้สำรวจตนเอง เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ให้อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน
2. กองวิทยาลัยเทคนิค ควรเสนอแนะให้ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคได้ให้ความสำคัญถึง

พฤติกรรมผู้นำทั้งด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ควบคู่กันไป เพื่อให้การบริหารงานนั้นได้ทั้งงานและความเป็นมิตรของผู้ร่วมงาน

3. ผู้อำนวยการควรหมั่นประชุมชี้แจงกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างความเข้าใจอันดีต่อการทำงานร่วมกัน

4. ผู้อำนวยการควรเน้นการติดตามการทำงานของผู้ร่วมงาน และประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

5. กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา ควรใช้เป็นข้อมูลในการจัดอบรมการเตรียมผู้บริหารระดับสูง ที่สถาบันพัฒนาผู้บริหาร สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดนครปฐม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเพียงสองด้าน คือ ด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ โดยได้สอบถามจากผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีการศึกษาวิจัยในเรื่องต่อไปนี้เป็นคือ

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้อำนวยการวิทยาลัยดีเด่น เปรียบเทียบกับผู้อำนวยการที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นวิทยาลัยดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

2. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองอื่น ๆ ของกรมอาชีวศึกษา

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup> Robert V.Krejcie & Daryle W.Morgan, "Determining Sampling Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement Vol.30, No.3 (Autumn, 1970), p. 608.

<sup>2</sup> สมาน วีระกำแหง, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, แผนกวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514, หน้า 36-37.

<sup>3</sup> มนัส ไชยศักดิ์, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, แผนกวิชาการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, หน้า 90.

<sup>4</sup> ทศนา แสงศักดิ์, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522, หน้า 112.

<sup>5</sup> สมาน วีระกำแหง, เรื่องเดียวกัน, หน้า 37.

<sup>6</sup> วัลลภ นราพงษ์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต, สาขาบริหารอาชีวศึกษา, งานบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533, หน้า 150.

<sup>7</sup> John K.Hemphill, "Pattern of Leadership Behavior Associated With Administrative Reputation in the Department of College," Journal of Education Sychology XCVI, (November, 1955), pp. 385-401.

<sup>8</sup> Andrew W.Halpin, Theory and Research in Administrative (New York : Macmillan Company, 1966), pp. 27-28.

<sup>9</sup> Robert Tennenbaum, Irving R . Weschler and Fred Massarik, Leadership and Organization (New York : McGraw-Hill Book Company, 1961), p. 24.

<sup>10</sup> อนันต์ จินดารัตน์, "คำอธิบาย" วินัยข้าราชการครูและการออกจากราชการ (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร, 2536), หน้า 9.

<sup>11</sup> หวน พันธุ์พันธ์, การบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2528), หน้า 128-129.

## บรรณานุกรม

- กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- จรรยา มิสินทร์. พจนานุกรมศัพท์การศึกษา. พระนคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2505.
- จงรัก วณิชชีวะ. “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532.
- ชนัดดา รักษ์พลเมือง. การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2532.
- จูติพงษ์ ธรรมานุสรณ์. ความรู้เบื้องต้นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอักษรเจริญทัศน์, 2527.
- ทัศนาศวรงค์ศักดิ์. “การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารสถานศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. หลักและระบบบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523.
- ธนู แสงวงศ์ศักดิ์. “การอาชีวศึกษา อดีต-ปัจจุบัน-อนาคต.” จุดยืนและทิศทางของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2518.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. 2519.

ธีระชัย ปุณณโชติ. “รายงานการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.” วารสารครุศาสตร์. (กรกฎาคม-สิงหาคม), 2521.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บพิธการพิมพ์, 2534.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริการโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2529.

ประสิทธิ์ นาคปทุมสวัสดิ์. บริหารงานธุรการอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2527.

ไพศาล หวังพานิช. วิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532.

พร้อมพรรณ อุกมสิน. การจัดและการประเมินผลการเรียนการสอนคณิตศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

พูนทรัพย์ ดีมาก ร.ต.อ.หญิง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล กับบรรยากาศขององค์การในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.” ปรินญาณีพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.  
2516.
- เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง.  
เฮ้าส์, 2533.
- เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525.
- เมธี ปิรันธนานนท์. ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528.
- เมธี ปิรันธนานนท์. “ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษาที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า.”  
หนังสือรุ่น ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.
- มนัส ไชยศักดิ์. “พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้.”  
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แผนกวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2519.
- วิรัช กุมพมาศ. “หลักการอาชีพศึกษา.” วารสารอาชีพศึกษา, สิงหาคม, 2528.
- วิเวก ปางพุดพิงศ์. “กรมอาชีพศึกษา,” ในงานทอดกฐินพระราชทาน กรมอาชีพศึกษา.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- วิจิตร วรุตบางกูร. “บุคลิกลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่ดี.” ประชาบาลปีที่ 10 ฉบับที่ 11,  
กุมภาพันธ์, 2521.
- วิจิตร วรุตบางกูร. “พฤติกรรมผู้นำ.” วิทยาสาร ปีที่ 26 ฉบับที่ 28. สิงหาคม, 2518.

วัลลภ นราพงษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาบริหารงานอาชีวศึกษา งานบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533.

วิชากร กรม. การพัฒนาการศึกษาวิชาชีพในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน. เอกสารอัดสำเนา, 2531.

สุรพันธ์ ยนต์ทอง. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเอียนสโตร์, 2532.

สาโรช บัวศรี. “ปรัชญาการศึกษา.” ใน จุดยืนและทัศนะการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2518.

สมาน วีระกำแหง. “พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2525.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต, 2529.

สุเมธ เดียวอัครเศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รุ่งวัฒนา  
การพิมพ์, 2537

หวน พันธุ์พันธุ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,  
2528.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

อารี โสคติพันธ์. พื้นฐานการศึกษา. โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2523.

อนันต์ จินดารัตน์. วินัยข้าราชการและการออกจากราชการ. กรุงเทพมหานคร :  
ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2536.

อาชีวศึกษา กรม. แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 6. กรุงเทพมหานคร : เอกสารอัดสำเนา,  
2529.

อาชีวศึกษา กรม. 45 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สยามรัฐ, 2529.

อาชีวศึกษา กรม. รายงานประจำปี 2529. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว. 2530.

อาชีวศึกษา กรม. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2530 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ.2533.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.

อาชีวศึกษา กรม. สถานศึกษาดีเด่นและสถานศึกษาเร่งรัดพัฒนาดีเด่น. กรุงเทพฯ : โรงเรียน  
สารพัดช่างพระนคร, 2533.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529. สำนักงาน เลขาธิการกร  
รมอาชีวศึกษา, 2529.

Barkty, John A. Administration as Educational Leadership. Standanford University Press,  
1950.

Blake, Robert R. and Jane S. Mouton. Managerial Grid. Washington, D.C. : NTL Institute  
for Applied Behavioral Sciece, 1969.

Dewey, Jonh. Democracy and Education. New York : McMillan Co., 1961.

Etzionie, Amitai. Modern Organization. New Jersey : Prentice Hall Inc., 1965.

Foy, Francis Patrick. "An Analysis of the Leader Behavior of Texas Community Junior  
College Dean of Instruction." Dessertation Abstracts International. November, 1974.

Elanagan, Jonh C. Leadership and Interpersonal Behavior. New York : Holt Rinchart and  
Winston Inc., 1962.

Etzionie, Amitai. Modern Organization. New Jersey : Prentice Hall Inc., 1965.

Halpin, Andrew W. The Leadership Behavior of School Superintendents. Chicago :  
Midwest Administration Center, University of Chicago, 1959.

Hemphill, John K. and Alvin E. Coons. Administrative Behavior in Education. New York :  
Harper & Brothers Publishers, 1957.

- Hemphill, John K. "Pattern of Leadership Behavior Associated with Administrative Reputation in the Department of College." *Journal of Education Psychology*. XLVI. November, 1955.
- Hersey, Paul. and Kenneth H. Blanchard. Management of Organizational Behavior. New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited, 1974.
- Koontz, Harold. and Kenneth H. Blanchard. Management. Tokyo : Kosaido Printing, 1984.
- Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York : McGraw Hill Company, 1961.
- Pfiffner, John M. and Robert V. Presthus. Public Administration. New York : The Ronald Press Company, 1960.
- Sachs, Benjamin M. Educational Administration A Behavior Approach. Boston : Houghton Mifflin Mifflin Company. 1966.
- Sergiovanni, Thomas J., et.al "Toward A Particulariste Approach to Leadership Style : Some Findings." Educational Administration Abstracts. 4(2) Fall 1969.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : The Free Press, 1974.
- Tennenbaum, Robert., Irving R. Weschler and Fred Massarik. Leadership and Organization. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1961.

Thomson, K.E. "The Relationship of Leadership Behavior of Secondary School Principles to Educational-Experimental Variables." Dersertation Abstracts International. 14(2) 1981.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณา หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2534

1. นายสมเกียรติ พึ่งอาตม์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคิเด็น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ" โดยมี อ.อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และ ดร.ศิริพรรณ ชุมชุม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 12 ธันวาคม 2534

(นายศุภชัย รตโนภาส)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/2662

คณะกรรมการอุดมศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนจตุพล  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์  
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมเกียรติ พึ่งอาคม เป็นนักศึกษาลัทธิสุครุศาสตรอุดมศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2533 สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2534

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน ตามรายชื่อดังต่อไปนี้ คือ

1. วิทยาลัยเทคนิคเชิงใหม่
2. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
3. วิทยาลัยเทคนิคศักดิ์ทิพย์
4. วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
5. วิทยาลัยเทคนิคตรัง
6. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์)

รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3267320-9 ต่อ 39

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/14306

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

30 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

อ้างถึง หนังสือครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง ที่ ทม.1504/2662 ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2534

ตามหนังสือที่อ้างถึง นายสมเกียรติ พึ่งอาดม์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์  
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็น  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเค้น ระหว่างปี  
2524-2533 สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” บัดนี้ กรม  
อาชีวศึกษาได้อนุมัติแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาแจ้ง นายสมเกียรติ พึ่งอาดม์ เมื่อดำเนินการ  
วิจัยเสร็จแล้ว ขอให้รายงานกรมอาชีวศึกษาทราบด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายเขียน สุวรรณสิงห์)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยเทคนิค

โทร.2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907.04/6337

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

30 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 42 ชุด

ด้วย นายสมเกียรติ พิงอาดัม ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการวิจัย เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ระหว่างปี 2524-2533 สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ในกรณีนี้ บุคคลดังกล่าว ใ้ขอขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 42 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษา ได้พิจารณาอนุญาตแล้ว

อนึ่ง การตอบแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษา อนุมัติแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมุมบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้วโปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย  
จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจริต สิริจันทร์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

โทร. 282-2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907.04/6337

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

30 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 54 ชุด

ด้วย นายสมเกียรติ พึ่งอาคม ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการวิจัย เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ระหว่างปี 2524-2533 สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ในครั้งนี้ บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 54 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษา ได้พิจารณาอนุญาตแล้ว

อนึ่ง การตอบแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษา อนุมัติแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมุมบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้วโปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย  
จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจรีต สิริจันทร์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

โทร. 282-2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศช 0907.04/6337

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

30 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสัทหีบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 37 ชุด

ด้วย นายสมเกียรติ พิงอาดม ผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการวิจัย เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ระหว่างปี 2524-2533 สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ในการนี้ บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 37 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษา ได้พิจารณาอนุญาตแล้ว

อนึ่ง การตอบแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษา อนุมัติแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมูมบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้ว โปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย  
จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจริต ศิริจันทร์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

โทร. 282-2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907.04/6337

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

30 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 35 ชุด

ด้วย นายสมเกียรติ พิงอาดัม ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการวิจัย เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ระหว่างปี 2524-2533 สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ในกรณี บุคคลดังกล่าว ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 35 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษา ได้พิจารณาอนุญาตแล้ว

อนึ่ง การตอบแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษา อนุมัติแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมุมบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้วโปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย  
จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจริต สิริจันทร์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

โทร. 282-2552



ที่ ศษ 0907.04/6337

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

30 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 45 ชุด

ด้วย นายสมเกียรติ พึ่งอาคม ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จะดำเนินการวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ระหว่างปี 2524-2533 สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ในกรณีนี้ บุคคลดังกล่าวใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 45 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว

อนึ่ง การตอบแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุมัติแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้วโปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย  
จกขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจริต ศิริจันทร์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

โทร. 282-2552



ที่ ศธ 0907.04/6337

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

30 ธันวาคม 2534

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตรัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 43 ชุด

ด้วย นายสมเกียรติ พึ่งอาตม์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมินบุรี จะดำเนินการวิจัย เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น ระหว่างปี 2524-2533 สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ในกรณีนี้ บุคคลดังกล่าว ใ้กร์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จำนวน 43 ชุด ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งกรมอาชีวศึกษา ได้พิจารณาอนุญาตแล้ว

อนึ่ง การตอบแบบสอบถาม ขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษา อนุมัติแล้ว โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมอบบนขวาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้วโปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย  
จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจริต สิริจันทร์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

โทร. 282-2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามประกอบการวิจัย****เรื่อง****การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน  
สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ****คำชี้แจง**

โครงการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน ในพฤติกรรมผู้นำ 2 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์

ผู้วิจัยต้องการข้อมูลนี้ เพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ประกอบวิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการวิทยาลัยแต่อย่างใด แต่กลับจะชี้ให้เห็นพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่านในฐานะผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ อย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง และขอให้ตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคีเตน

**ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ**



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดเลือกหมายเลขหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน แล้วเขียนเครื่องหมายลงที่วงเล็บ ( ) หลังหมายเลข ให้ตรงกับความเป็นจริง เช่น ถ้าสมรสแล้วก็เขียนเครื่องหมาย (✓)

ตัวอย่าง

ข้อ 2 สถานภาพ

- |             |                  |
|-------------|------------------|
| 1 ( ) โสด   | 2 (✓) สมรส       |
| 3 ( ) หม้าย | 4 ( ) แยกกันอยู่ |



	สำหรับเจ้าหน้าที่
1. ตำแหน่ง 1 ( ) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ      2 ( ) ครู-อาจารย์	<input type="checkbox"/>
2. เพศ 1 ( ) ชาย      2 ( ) หญิง	<input type="checkbox"/>
3. อายุ 1 ( ) 18-29 ปี      2 ( ) 30-39 ปี 3 ( ) 40-49 ปี      4 ( ) สูงกว่า 49 ปี	<input type="checkbox"/>
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคแห่งนี้ 1 ( ) 1-10 ปี      2 ( ) 11-20 ปี 3 ( ) 21-39 ปี      4 ( ) สูงกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/>
5. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ 1 ( ) 1-5 ปี      2 ( ) 6-10 ปี 3 ( ) 11-15 ปี      4 ( ) สูงกว่า 15 ปี	<input type="checkbox"/>
6. วุฒิการศึกษา 1 ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี      2 ( ) ปริญญาตรี 3 ( ) สูงกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

**คำชี้แจง** กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคใดคน ได้ปฏิบัติตนในการทำงานหรือแสดงพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงในขณะนี้ตรงตามข้อความใดบ้างหรือไม่ เพียงใด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งของ “ระดับพฤติกรรม” ตามสภาพที่เป็นจริง

**มากที่สุด** หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อยู่เสมอหรือประจำ

**มาก** หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ไม่ถึงกับประจำ แต่แสดงออกบ่อย ๆ

**น้อย** หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ บ้าง แต่นาน ๆ ครั้ง

**น้อยที่สุด** หมายถึง ไม่ได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมาให้เห็นเลย

พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ	ระดับพฤติกรรม			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้อำนวยการแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติของท่านอย่างชัดเจน				
2. ผู้อำนวยการนำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน				
3. ผู้อำนวยการปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด				
4. ผู้อำนวยการดำเนินกิจการงานที่บกพร่อง				



พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
5. ผู้อำนวยการพุดจกกับผู้ร่วมงานด้วยทำที่หน้า เกรงขาม				
6. ผู้อำนวยการมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ ผู้ร่วมงานทำ				
7. ผู้อำนวยการทำงาน โดยไม่มีการวางแผนไว้ ล่วงหน้า				
8. ผู้อำนวยการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอา ไว้แน่นอน				
9. ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนด				
10. ผู้อำนวยการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้				
11. ผู้อำนวยการย้าให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจ หน้าที่ของท่านในหน่วยงาน				
12. ผู้อำนวยการขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่วางไว้				
13. ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความ มุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน				
14. ผู้อำนวยการสอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงาน เต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล				
15. ผู้อำนวยการสอดส่องดูแลให้มีการประสาน งานกันอย่างใกล้ชิด				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ	ระดับพฤติกรรม			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
16. ผู้อำนวยการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน				
17. ผู้อำนวยการช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน				
18. ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย				
19. ผู้อำนวยการหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน				
20. ผู้อำนวยการหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน				
21. ผู้อำนวยการดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของผู้ร่วมงานแต่ละคน				
22. ผู้อำนวยการปฏิบัติที่จะอธิบายถึงการปฏิบัติงานของท่าน				
23. ผู้อำนวยการปฏิบัติงานตามลำพังโดยไม่มีภาระหรือใคร				
24. ผู้อำนวยการไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ				
25. ผู้อำนวยการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้ที่เท่าเทียมกัน				
26. ผู้อำนวยการแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
27. ผู้อำนวยการแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว				
28. ผู้อำนวยการพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาคู่ด้วย				
29. ผู้อำนวยการนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ				
30. ผู้อำนวยการขอความเห็นชอบต่อผู้ร่วมงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายสมเกียรติ ทุ่งอาตม์
วัน เดือน ปีเกิด	3 สิงหาคม 2483
สถานที่เกิด	อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สำเร็จชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนคำรงวิทยา ตำบลน้ำอ้อม อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ.2495</li> <li>● สำเร็จ ชั้นมัธยมศึกษาจากโรงเรียนศรีทองวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ.2500</li> <li>● สำเร็จระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนช่างกลปทุมวัน อำเภอปทุมวัน กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2503</li> <li>● สำเร็จระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2506</li> <li>● สำเร็จระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2514</li> </ul>
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร