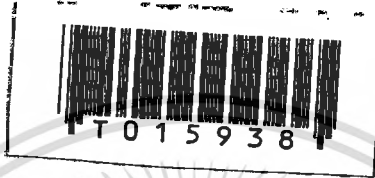


การศึกษานวัตกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร



โดย
นายปกิต พัฒนบำรุง

เลขหมู่
เลขทะเบียน 15938
วัน, เดือน, ปี 19.ม.ค.2534

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ISBN 974-8154-64-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A STUDY OF HUMAN RELATIONS BEHAVIOR OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL
ADMINISTRATORS EXPRESSED BY THE TEACHERS
IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL
IN BANGKOK, THAILAND



by
Mr. Pakit Patanabumrung

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Degree
Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department of Industrial Education,
Graduate School
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

1990

ISBN 974-8154-64-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ชื่อ นายปกติ พัฒนบำรุง
ภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ปีการศึกษา 2533

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามความหมายของหมวดธรรม 3 หมวดคือ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรมและอิทธิบาทธรรม 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ สภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และระดับการศึกษา

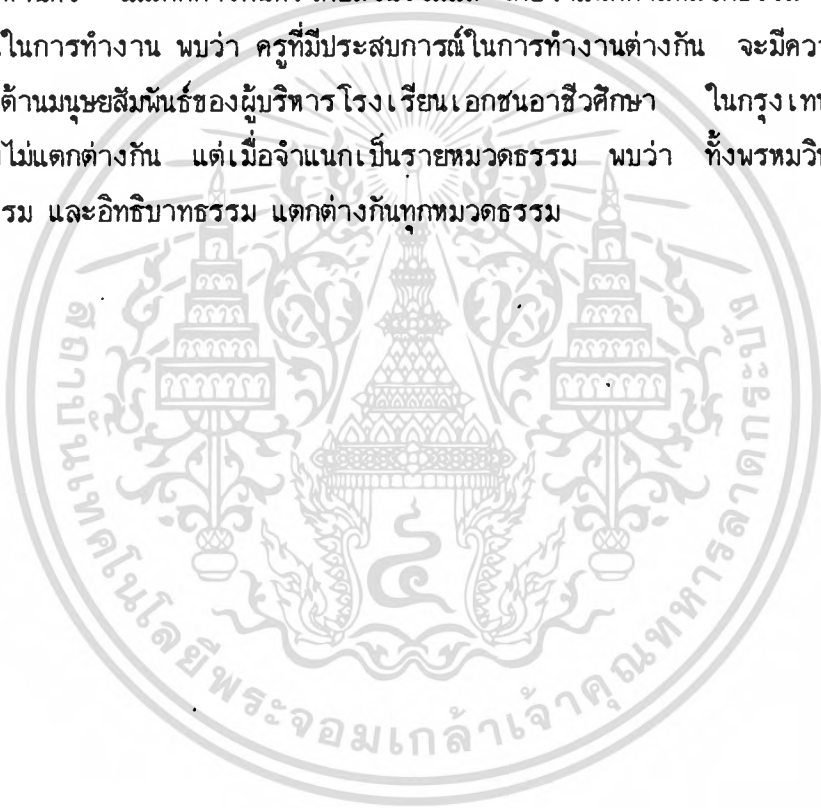
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่กำลังปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2532 จำนวน 354 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 62 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 หมวดธรรม (12 ข้อธรรม) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test และ F-Test

ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามความหมายของหมวดธรรมทั้ง 3 หมวด ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม โดยเฉลี่ยได้รับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายหมวดธรรมก็พบว่า ได้รับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน หมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปฏิบัติมากกว่าหมวดธรรมอื่น ๆ ได้แก่ อิทธิบาทธรรม รองลงมา ได้แก่ สังคหวัตถุธรรม ส่วนหมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่าหมวดธรรมอื่น ได้แก่ พรหมวิหารธรรม

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า ครูชายและครูหญิงมีทัศนะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาไม่

แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามหมวดธรรม ครูชายและครูหญิงจะมีลักษณะแตกต่างกันเฉพาะในหมวดพรหมวิหารธรรม ส่วนในหมวดสังคหัตถุธรรมและอิทธิบาทธรรม จะมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยส่วนรวมและโดยจำแนกเป็นหมวดธรรม ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งโดยส่วนรวมและโดยจำแนกตามหมวดธรรม ในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายหมวดธรรม พบว่า ทั้งพรหมวิหารธรรม สังคหัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม แตกต่างกันทุกหมวดธรรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title : A STUDY OF HUMAN RELATIONS BEHAVIOR OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL ADMINISTRATORS EXPRESSED BY THE TEACHERS IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL IN BANGKOK, THAILAND.

Name : PAKIT PATANABUMRUNG
Department : INDUSTRIAL EDUCATION
Academic Year : 1990

ABSTRACT

The objectives of this research were as follows :

- 1) To study the behavior of Bangkok private vocational school administrators in human relationship with teachers according to 3 ethical parts Brahmavihara, Sungahavatthu and Itdhibath
- 2) To compare the administrative behavior upon sex, age, marital status, teaching experience, and educational degrees of private vocational school teachers.

The sample group, according to a simple random sampling includes 354 private vocational school teachers who worked in the second semester of 1989. To study this, the questionnaire on behaviour of the administrators in human relationship was used to find out the attitude of Bangkok private vocational school teachers. The 62 item questionnaire is divided into 3 ethical parts (2 subparts). The statistics used in its data analysis contained percentage, mean, standard deviation, t-Test and F-Test.

The results of the research were as follows :

- 1) As for the ethical parts, the administrators' behavior in relationship, according to the opinion of Bangkok private vocational school teachers was average. Having analyzed its data in each ethical part, the behavior was also founded average. The ethical parts mostly found in the administrators behavior was Itdhibath ; the second was Sungahavatthu, and the least was Brahmavihara.

2) The behavior of the administrators in human relationship, according to the teachers' opinion, was found in comparison that both male and female teachers had no different opinions. As for each ethical part however their opinions were different only in part of Brahmavihara, the rest was not. Teachers with different ages, marital status and educational degrees had no different opinion as a whole and in each ethical part. Teachers with different teaching experiences had different opinions as a whole but not different in all three ethical parts.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความกรุณาในการช่วยเหลือ แนะนำและชี้แนะความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ท่านได้ให้กำลังใจและติดตามความก้าวหน้า อยู่ตลอดเวลาจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอบพระคุณอาจารย์ ดร.รุวีวรรณ ชินะตระกูล ที่กรุณาให้ความรู้และท่านได้กรุณา ชี้แนะในเรื่องสถิติของงานวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ ที่ท่านกรุณาให้คำแนะนำในเรื่องหลักธรรมที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่กรุณา ให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทุกท่านที่ได้กล่าวมานี้ เป็นผู้ที่ได้ช่วยให้ วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้

นายปกิต พัฒนบำรุง

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
เชิงอรรถ.....	9
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายของมนุษยสัมพันธ์.....	10
ความสำคัญและประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร.....	12
พื้นฐานที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์.....	14
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน.....	16
หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร.....	18
แนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร.....	25
พุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์.....	29
ความหมายของทฤษฎีธรรม ข้อธรรม และพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารตามความหมายของข้อธรรม.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
เชิงอรรถ.....	37
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล.....	45
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	50
เชิงอรรถ.....	51
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย.....	52
การนำเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในเรื่อง มนุษยสัมพันธ์.....	56
การเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันในเรื่อง เพศต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร.....	58
การเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันในเรื่อง อายุต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร.....	73
การเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันในเรื่อง สถานภาพสมรส ต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร.....	89
การเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อภูมิลำเนาต่างกันในเรื่อง ประสิทธิภาพ ในการทำงานต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร.....	105
การเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษา ต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร.....	121
5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	137
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	137
วิธีดำเนินการวิจัย.....	137
สรุปผลการวิจัย.....	138
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครูที่ ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสพการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา.....	138

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ผู้บริหาร.....	138
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูที่มี ภูมิหลังต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารใน 3 ทมวตธรรม.....	139
อภิปรายผลทางการวิจัย.....	141
บทสรุป.....	146
ข้อเสนอแนะ.....	150
เชิงอรรถ.....	151
บรรณานุกรม.....	152
ภาคผนวก.....	158
ประวัติผู้เขียน.....	174

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนครูและชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	43
2. จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามเพศ.....	52
3. จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามอายุ.....	53
4. จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามสมรส.....	53
5. จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามประสบการณ์.....	54
6. จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามระดับการศึกษา.....	55
7. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น ของครูที่มีต่อการบริหารในเรื่องมนุษยสัมพันธ์.....	57
8. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร.....	58
9. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในหมวดพรหมวิหารธรรม.....	58
10. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในหมวดสังคหวัตถุธรรม.....	59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในหมวดอิทธิบาทธรรม.....	60
12. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องเมตตา.....	61
13. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องกรุณา.....	62
14. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องมุกิตา.....	63
15. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องอุเบกขา.....	64
16. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องทาน.....	65
17. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องปิยวาจา.....	66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องอัตถจริยา.....	67
19. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องสมานัตตา.....	68
20. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องฉันทะ.....	69
21. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องวิริยะ.....	70
22. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องจิตตะ.....	71
23. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับ ครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องวิมังสา.....	72
24. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในหมวดธรรมรวมทั้ง 3 หมวด.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องพรทมิฬวาทธรรม.....	74
26. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องสังคหวัตถธรรม.....	75
27. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องอิทธิบาทธรรม.....	76
28. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องเมตตา.....	77
29. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องกรุณา.....	78
30. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องมุทิตา.....	79
31. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องอุเบกขา.....	80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
32. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องทาน.....	81
33. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องบิยวาจา.....	82
34. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องอัถถจวิทยา.....	83
35. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องสมานัตตา.....	84
36. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องฉันทะ.....	85
37. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องวิริยะ.....	86
38. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องจิตตะ.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
39. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในเรื่องวิมังสา.....	88
40. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในหมวดธรรมรวมทั้ง 3 หมวด.....	89
41. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องพรหมวิหารธรรม.....	90
42. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสังคหวัตถุธรรม.....	91
43. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอิทธิบาทธรรม.....	92
44. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องเมตตา.....	93
45. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องกรุณา.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
46. แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องมุกตลก.....	95
47. แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอุเบกขา.....	96
48. แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องทาน.....	97
49. แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องปียวาจา.....	98
50. แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอถถจวิทยา.....	99
51. แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสมาบัติตา.....	100
52. แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องฉันทะ.....	101

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
53. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิริยะ.....	102
54. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องจิตตะ.....	103
55. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิมังสา.....	104
56. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในหมวดธรรมรวมทั้ง 3 หมวด.....	105
57. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องพรหมวิหารธรรม.....	106
58. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสังคหวัตถุธรรม.....	107
59. แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอิทธิบาทธรรม.....	108

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
60. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องเมตตา.....	109
61. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องกรุณา.....	110
62. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องมุกิตตา.....	111
63. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอุเบกขา.....	112
64. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องทาน.....	113
65. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องบิชาวาจา.....	114
66. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอัตถจริยา.....	115

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
67. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสมานัตตา.....	116
68. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องฉันทะ.....	117
69. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิริยะ.....	118
70. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องจิตตะ.....	119
71. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิมังสา.....	120
72. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในหมวดธรรมรวมทั้ง 3 หมวด.....	121
73. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องพรหมวิหารธรรม.....	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
74. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสังคมวัฒนธรรม.....	123
75. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอิทธิบาทธรรม.....	124
76. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องเมตตา.....	125
77. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องกรุณา.....	126
78. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องมฤตดา.....	127
79. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอุเบกขา.....	128
80. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องทาน.....	129

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
81. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องปิยะวาจา.....	130
82. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอัตถจริยา.....	131
83. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสมานัตตา.....	132
84. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องฉันทะ.....	133
85. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิริยะ.....	134
86. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องจิตตะ.....	135
87. แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิมังสา.....	136

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นการผลิตคนให้พร้อมที่จะประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ¹ ในการจัดอาชีวศึกษาของประเทศไทยนั้น แม้รัฐจะพยายามจัดให้มากเพียงใด ก็ไม่สามารถจัดได้อย่างเพียงพอกับความต้องการของสังคม ทั้งนี้เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณและมีผู้ต้องการศึกษาเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการจัดอาชีวศึกษารัฐจึงเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมริหาระจัดการศึกษาได้ ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด โดยจะต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และโครงการทางการศึกษาของชาติ

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่เป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง ประกอบด้วยบุคลากรที่สำคัญที่สุด 2 ประเภทคือ ผู้บริหารกับครูสอน² ซึ่งทั้งผู้บริหารและครูสอนต่างก็มีพฤติกรรมประจำบทบาทที่สังคมเป็นผู้กำหนดว่า บทบาทใดควรจะมีพฤติกรรมต่อกันอย่างไร เช่น ผู้บริหารก็ให้มีหน้าที่ปฏิบัติและรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแล ส่งเสริมประสานงานในการวางแผนงาน การดำเนินงาน และประเมินผลงานด้านต่าง ๆ ส่วนครูสอนก็ให้มีหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การอบรม การประเมินผลการเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร

ผู้บริหารและครูสอนจะปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้นั้น ผู้บริหารและครูสอนจะต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน³

สำหรับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน มีภารกิจที่จะต้องทำอยู่หลายด้าน จนไม่สามารถปฏิบัติโดยลำพังคนเดียวได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องนำภารกิจมามอบหมายให้แก่บุคลากรอื่นร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและได้สัดส่วนกัน เพื่อให้บุคลากรร่วมกันดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้⁴ การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความจำเป็นต้องอาศัยและเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะสามารถทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพยายามหาวิธีที่จะให้ได้รับความร่วมมือ ความศรัทธา ความนิยม และการยอมรับนับถืออย่างจริงจังจากบุคลากรทุกฝ่ายให้ได้ นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่งานบัณฑิตศึกษา

โดยเฉพาะกับครูผู้สอน ซึ่งเป็นพลังอันสำคัญยิ่งในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ในโรงเรียนที่จะทำให้งานการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา และความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ⁵

ในการจัดการอาชีวศึกษาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและผลการศึกษาของนักเรียนก็ฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ นั่นคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ จึงเห็นได้ว่า การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหาร และการบริหารงานจะเกิดประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน คือ ครูเป็นสำคัญ เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับครู ซึ่งการที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมาก

ผลของการจัดการอาชีวศึกษาที่ผ่านมาพบว่า มีสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่อยู่ในสภาพต้อย⁶ การปฏิบัติงานยังขาดประสิทธิภาพ ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานและสายงานที่ชัดเจน ทำให้ระบบบริหารและการจัดการไม่รัดกุม⁷ ผลที่ตามมาคือนักเรียนมีความรู้และความสามารถไม่ดีพอ เมื่อจบการศึกษาออกไปปัญหาการไม่มีงานทำจึงมีอัตราสูง ผู้จบการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ขาดคุณธรรม จริยธรรม จากผลงานวิจัยหลายเรื่อง แสดงให้เห็นว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการบริหารอย่างมาก⁸ เพราะผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุมกำกับ ดูแลการจัดการอาชีวศึกษา ปัญหาที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนจึงมีอยู่หลายประการ รวมทั้งปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การขาดทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสาเหตุให้ครูบางคนลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ หรือเกิดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานแต่เพียงด้านเดียว ไม่คำนึงถึงครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการบริหาร ไม่ให้ความรัก ความเมตตา ขาดการเอาใจใส่ดูแล ไม่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ครู ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และครู ขาดความเข้าใจอันดีต่อกัน จากผลงานวิจัยของ Green⁹ พบว่า ถ้าผู้บริหารได้เน้นพฤติกรรมด้านสัมพันธภาพจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นหลักสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหาร ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารดังกล่าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูมีอยู่มาก ผู้บริหารอาจเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมกับบุคคล สภาพของสังคม ค่านิยม วัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียม ประเพณี ของสังคมนั้น ๆ

สังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมชาวพุทธ มีหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ เป็นรากฐานของมนุษยสัมพันธ์มาเป็นปรัชญาชีวิต และยึดเอาเป็นแนวปฏิบัติของการดำเนินชีวิต จนกลายเป็นค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรมของสังคมไทย¹⁰ ผู้ศึกษาจึงได้นำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาใช้เป็นแนวปฏิบัติแก่ผู้บริหารและครู สำหรับเป็นกรอบสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน ซึ่งหมวดธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ที่ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชามนุษยสัมพันธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านพุทธศาสนา ได้นำเสนอไว้มีอยู่หลายประการ โดยเฉพาะท่านอาจารย์ ดร. ชูบ กาญจนประภกร ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ไว้ 3 ประการ¹¹ ซึ่งผู้ศึกษานำมาเป็นแนวคิดในการวิจัยเป็นหมวดธรรม 3 หมวด คือ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และ อิทธิบาทธรรม

พรหมวิหารธรรม คือ คุณธรรมของผู้ประเสริฐ เป็นหลักธรรมของผู้บริหารจะต้องใช้ในการปฏิบัติต่อครู ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการคือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

สังคหวัตถุธรรม คือ หลักธรรมที่ช่วยสำหรับยึดเหนี่ยวจิตใจ และการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันของบุคคลในสังคม ประกอบด้วย 4 ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตา

อิทธิบาทธรรม คือ หลักธรรมที่ช่วยให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามความหมายของหมวดธรรม 3 หมวด คือ 1) พรหมวิหารธรรม 2) สังคหวัตถุธรรม 3) อิทธิบาทธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามแก้ไขตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ สภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และระดับการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้มีความสำคัญและให้ประโยชน์หลายประการดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบระดับของพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามความหมายของทฤษฎีบท 3 หมวด แห่งพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติต่อครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้บริหารจะได้นำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางการปรับพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

3. ผลการวิจัยช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตื่นตัวและกระตือรือร้นหันหน้าไปสู่การสร้างบรรยากาศ ในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. ผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้สนใจอื่น ๆ ดำเนินการวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องนี้ต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีภูมิหลังในเรื่องเพศ อายุ สภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษาต่างกัน จะมีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้มุ่งวิจัยพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โดยสำรวจข้อมูลจากครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2532

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูในด้าน

3.1.1 เพศ ได้แก่

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 อายุ ได้แก่

3.1.2.1 ต่ำกว่า 25 ปี

3.1.2.2 25 - 35 ปี

3.1.2.3 35 ปีขึ้นไป

3.1.3 สถานภาพสมรส ได้แก่

3.1.3.1 โสด (รวมทั้งหม้าย และหย่าร้าง)

3.1.3.2 สมรส

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน ได้แก่

3.1.4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.4.2 5 - 10 ปี

3.1.4.3 10 ปีขึ้นไป

3.1.5 ระดับการศึกษา

3.1.5.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.5.2 ระดับปริญญาตรี

3.1.5.3 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ใน 3 ทมวดธรรม คือ พรทมวิทารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยนี้ ได้ใช้คำบางคำที่มีความหมายแตกต่างกันไปจากที่ใช้กันอยู่ทั่ว ๆ ไป ดังนั้นเพื่อให้มีความหมายและเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำดังต่อไปนี้

1. มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง ลักษณะท่าที หรือการกระทำทางด้านการติดต่อสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แสดงออกกับครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความร่วมมือ และน้ำใจในการทำงาน ทำให้ครูทำงานให้ด้วยความเต็มใจ อันประกอบด้วยหมวดธรรม 3 หมวด ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม

1.1 พรหมวิหารธรรม เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารจะต้องใช้ในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมี 4 ประการ คือ

1.1.1 เมตตา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แสดงความรัก ความเอาใจใส่ ต่อ ครู อย่างสุจริตใจและสนับสนุนช่วยเหลือด้วยความหวังดี

1.1.2 กรุณา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แสดงถึงความสงสารเห็นใจครู และพยายามหาทางช่วยเหลือครูให้คลายจากความทุกข์และความกังวลใจ

1.1.3 มุทิตา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แสดงความชื่นชมยินดีโดยไม่คิดอิจฉาหรือริษยาในความดีของครู และได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานและในชีวิต

1.1.4 อุเบกขา หมายถึง การวางตนเป็นกลางของผู้บริหารโดยไม่เข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด อีกทั้งจะต้องไม่ซ้ำเติม เมื่อครูทำงานผิดพลาดหรือประสบกับความวิบัติเสียหาย ให้ความยุติธรรมแก่ครู ปฏิบัติตนด้วยมีกิริยามารยาทและความประพฤติที่เหมาะสม มีความซื่อตรง สามารถวินิจฉัยเรื่องราวที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นธรรม

1.2 สังคหัตถุธรรม เป็นหลักธรรมซึ่งใช้สำหรับยึดเหนี่ยวจิตใจและการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ทำให้คนในสังคมจะอยู่ร่วมกันได้อย่างสมัครสมานสามัคคี และมีความสุข ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ

1.2.1 ทาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ให้แก่ครูตามความจำเป็นและความเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการให้สิ่งวัตถุหรือการแบ่งปันความรู้ ความสามารถด้วยความสุจริตและมีความจริงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2.2 บิยวาจา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้พูดเจรจากับครูด้วยภาษาที่มีความไพเราะ อ่อนหวานนุ่มนวล และสุภาพ ไม่ใช้วาจา หยาบคาย ตะคอกหรือส่อเสียด เหยียดหยามและหลอกลวงให้ครูหลงเชื่อ

1.2.3 อັตถจริยา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้ประพฤติปฏิบัติตนหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อ ครูและสังคม โดยส่วนรวม

1.2.4 สมนัตตา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้ปฏิบัติตนเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย คือ สามารถเข้าใจได้กับบุคคลทุกชั้น ทุกเพศ ทุกวัย ทุกเชื้อชาติ และวรรณะ วางตนเป็นกลางไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีจิตใจมั่นคง ไม่ถือตัวและไม่โอ้อวดยศหรือตำแหน่ง

1.3 อิทธิบาทธรรม เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติได้รับผลสำเร็จในชีวิต ประกอบด้วย

1.3.1 ฉันทะ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ เต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะ ทำงานทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.3.2 วิริยะ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีความเพียรพยายามในการประกอบกิจการต่าง ๆ ด้วยความมานะ บากนั้น ไม่ท้อถอย และละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.3.3 จิตตะ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3.4 วิมังสา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นผู้ที่มีการตรึกตรองและพิจารณาเหตุผลต่าง ๆ อย่างรอบคอบสมเหตุสมผลแล้วจึงตัดสินใจ กระทำสิ่งนั้น

2. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ผู้บริหาร หมายถึง ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ให้ทำการสอนนักเรียนโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. หมวดธรรม หมายถึง หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาที่แสดงไว้ โดยมีหัวข้อธรรมเป็นชุด ๆ ชุดหนึ่ง เรียกว่าหมวดธรรมหนึ่ง เช่น หมวดธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหารธรรม มีส่วนประกอบอยู่ 4 ข้อ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นต้น

6. ข้อธรรม หมายถึง ข้อธรรมย่อในหมวดธรรมที่นำมาอธิบายความหมายในเชิงแนวปฏิบัติของบุคคล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

- ¹ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, แผนการศึกษาแห่งชาติ 2520 (กรุงเทพ : ศรีเมืองการพิมพ์, 2520), หน้า 12.
- ² ภิญโญ สาธร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพ : โรงพิมพ์ครูสภา, 2526), หน้า 267.
- ³ อรุณ รักรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 386.
- ⁴ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 111.
- ⁵ วิจิตร ศรีสอ้าน, ลักษณะทั่วไปของการบริหาร (กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523), หน้า 51.
- ⁶ กองโรงเรียนอาชีวศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ, นโยบายและแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษาสำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2532 (กรุงเทพ : โรงพิมพ์ครูสภา, 2532), หน้า 6.
- ⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.
- ⁸ เรื่องเดียวกัน.
- ⁹ Charles N. Green, "The Reciprocal Nature of Influences between Leader and Subordinate," Journal of Applied Psychology, Vol.60, (March, 1975), pp. 187-190.
- ¹⁰ อรุณ รักรธรรม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 1.
- ¹¹ ชูบ กาญจนประกร, หลักมนุษยสัมพันธ์, วารสารข้าราชการ ปีที่ 11, ฉบับที่ 4 (เมษายน 2529), หน้า 14.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

มนุษย์จะร่วมกันปฏิบัติ หรือกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น เกิดจากการมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน การสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในระหว่างปฏิบัติงาน เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร หากผู้บริหารไม่สามารถที่จะหาวิธีการให้ทุกคนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน โอกาสที่จะชักจูงให้ทุกคนร่วมกันทำงานให้บรรลุถึงความ สำเร็จคงเป็นไปได้ยาก ดังนั้นผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหาร ถึงแม้ว่าจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความ สามารถ หรือเก่งกาจทางวิชาการ หากขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องมนุษยสัมพันธ์แล้ว คงไม่สามารถบริหาร โรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยดีได้ นั่นคือผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารนั้น ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากตำรา งานวิจัย และบทความ ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของมนุษยสัมพันธ์
2. ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์
3. พื้นฐานที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน
5. หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร
6. แนวทาง ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร
7. พุทธธรรมที่ เกี่ยวข้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์
8. งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง

ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายโดยทั่วไปไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน¹

ส่วนความหมายของมนุษยสัมพันธ์ทางการบริหาร มีอยู่หลายความหมาย ซึ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
งานบัณฑิตศึกษา อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Roethlisberger ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่ามนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการถ่ายทอดความรู้สึก และความนึกคิดของตนให้กับผู้อื่นและสามารถที่จะรับการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่น แล้วตอบสนองความรู้สึกนึกคิดเหล่านั้นไปในทางที่ก่อให้เกิดความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน²

สมพงษ์ เกษมลิน กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ วิชาที่ว่าด้วยศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือสมานฉันท์ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์³

พันส์ หันนาคินท์ กล่าวว่า "มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถที่คน ๆ หนึ่งสามารถถ่ายทอดความรู้สึกหรือความคิดไปยังผู้อื่น และขณะเดียวกันก็สามารถที่จะเข้าใจความคิดและความรู้สึกจากอีกฝ่ายหนึ่งได้ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกิจการที่บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความสนใจร่วมกัน และมีจุดหมายปลายทางอันเดียวกัน"⁴

ธรรมรส โชติบุญชูร ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า เป็นศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีของบุคคล เพื่อให้ได้ความรักใคร่นับถือ จงรักภักดี และความร่วมมือ⁵

เสถียร เหลืองอร่าม ได้อธิบายไว้ 2 ความหมาย คือ

1. มนุษยสัมพันธ์ คือ การติดต่อระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ ที่มีความสัมพันธ์กันทั้งแบบเป็นทางการ (Formal) และแบบไม่เป็นทางการ (Informal)
2. มนุษยสัมพันธ์ เป็นวิชาที่ว่าด้วยการสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกนึกคิด ความรักใคร่พอใจ ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ จริงใจ และบริสุทธิ์ใจ⁶

อรุณ วัชรธรรม กล่าวถึงความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่า มนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การติดต่อกันเป็นการส่วนบุคคล เป็นเรื่องของการอยู่ร่วมกันด้วยดี ทำงานร่วมกันด้วยดีมีองค์ประกอบ คือ สุขสไมสร สามีคดี และสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์เน้นการสร้างเสน่ห์หรือความนิยมยกย่องให้แก่บุคคลหรือตัวเรา โดยปฏิบัติต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ให้เขามีความสุขหรือมีเกียรติ มีความภูมิใจ มนุษยสัมพันธ์ต้องการคุณสมบัติรักผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น และตั้งตนเป็นคนดี⁷

ส่วนวีระยุทธ วิเชียรโชติ และนวลเพ็ญ วิเชียรโชติ อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มบุคคล และระหว่างกลุ่มบุคคลกับบุคคล โดยอาศัยสื่อสัมพันธ์ด้านการแสดงออกทางกาย วาจา และใจ⁸

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์กับผู้บริหารโรงเรียนว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีอันหมายถึง การสร้างความรัก ความศรัทธา ความนิยม ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือระหว่างบุคคลต่อกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์^๑

Flippo ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ในเชิงบริหารว่า คือ การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือประสานงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้บังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย^{๑๐}

จากความหมายของมนุษยสัมพันธ์ข้างต้น สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ก็คือ หลักแห่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ทุกคนในหน่วยงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยทุกคนมีขวัญและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน

และความหมายของมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารโรงเรียน จึงหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ครู ภารโรง นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ด้วยการมีความรัก ความเคารพนับถือ ความเลื่อมใสศรัทธา ความไว้วางใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน คนเราไม่สามารถจะอยู่โดยลำพังคนเดียวได้ต้องติดต่อกับบุคคลอื่นทุกระยะเวลาตลอดชีวิต ดังนั้นการที่จะสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขนั้น จำเป็นจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย ในการปฏิบัติงานนั้นมนุษยสัมพันธ์ก็มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นหัวหน้างาน เพราะหัวหน้างานจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงานจึงจะสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

ในปัจจุบันการบริหารงานชนิดใช้อำนาจโดยไม่คำนึงถึงจิตใจ ของผู้ทำงานนั้น แม้จะเป็นผลดีและได้รับความสำเร็จในบางครั้งก็ถือว่าเป็นสิ่งล้าสมัยไม่นิยมปฏิบัติ จากการศึกษา ค้นคว้าและวิจัยของนักวิชาการทางด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าการใช้อำนาจไม่เป็นผลดีต่อการบริหารงานและยังได้ค้นพบอีกว่า ในบางครั้งเงินไม่สามารถจะซื้อความร่วมมือร่วมใจและความจงรักภักดีของคนได้ ทั้งนี้เพราะคนเป็นสิ่งที่มีความจิตใจ มีเลือดเนื้อ มีความต้องการ^{๑๑}

นักบริหารที่ปรารถนาความสำเร็จในการบริหาร จึงจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และจะต้องตระหนักว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ มนุษยสัมพันธ์จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างน้ำใจในการทำงานให้บุคคลทำงานให้ด้วยความเต็มใจ อาจกล่าวได้ว่ามนุษยสัมพันธ์เปรียบเสมือน "น้ำ" อันเป็นเครื่องเสริมสร้างให้อิฐ กรวด ทราย หิน เหล็ก เกาะตัวกันเป็นกำแพงได้ฉันท "น้ำใจ" ก็ย่อมเป็นเครื่องเชื่อมโยงมนุษย์ทั้งหลายให้เข้ากันได้ เห็นอกเห็นใจกันร่วมมือกันด้วยดีฉันทนั้น¹²

ผู้บริหารของหน่วยงานใดก็ตาม หากมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแล้วย่อมเป็นที่แน่ใจได้ว่า ผลจากการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานจะปรากฏออกมาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง นอกจากนี้มนุษยสัมพันธ์ยังช่วยให้บุคคลมีความมั่นคง และก้าวหน้าในการงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในสังคมไทยซึ่งยึดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลักสำคัญในหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน คนถูกให้ออกจากงานเพราะขาดความรู้มีน้อย แต่ถูกไล่ออกหรือให้ออกเพราะเข้ากับคนไม่ได้มีมาก และคนที่ไม่ได้เลื่อนตำแหน่งเพราะไม่มีความรู้มีน้อย เป็นส่วนน้อย แต่คนไม่ได้รับการเลื่อนฐานะตำแหน่ง เพราะเข้ากับคนไม่ได้มีมาก จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน ตลอดจนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกับคนเป็นสำคัญ¹³

จะเห็นได้ว่าบทบาทของมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมาก ต่อการบริหารงานของผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การก็คือ

1. เป็นการสร้างความสามัคคีธรรมเพื่อให้เกิดขึ้น ในหน่วยงานนั้น ๆ รวมทั้งเป็นการสร้างสรรค์ความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปฏิบัติงานก็ตาม และจะต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน
2. เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความทะเยอทะยาน ความสนใจ ความหวังหรือมีอุดมคติของแต่ละคนต้องการอยากจะทำางานร่วมกัน
3. เป็นการช่วยสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้บุคลากรมีชีวิตจิตใจสงบสุขและบำรุงขวัญ ตลอดจนมีกำลังใจดีในการปฏิบัติงานรวมทั้งบุคลากรทุกคนตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มใจ และร่วมใจกันปฏิบัติงาน
4. เป็นการช่วยปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ ให้มีระบบการบริหารงานให้ดีขึ้น
5. เป็นการช่วยแก้ไขปัญหาที่ขัดแย้งกันให้หมดไประหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติงาน¹⁴

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พื้นฐานที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

การที่บุคคลจะมีมนุษยสัมพันธ์หรือเข้าใจกันได้นั้น ควรจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคน 3 ประการ ซึ่งได้แก่ ความต้องการของคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล และตัวเราเอง¹⁵

1. ความต้องการของคน แยกออกได้เป็น 3 ประการดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายนี้มนุษย์ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ความต้องการทางด้านร่างกายที่สำคัญ ได้แก่

- 1.1.1 อาหาร
- 1.1.2 น้ำ
- 1.1.3 อากาศหายใจ
- 1.1.4 การพักผ่อน
- 1.1.5 การถ่ายเทของเสียออกจากร่างกาย
- 1.1.6 ที่อยู่อาศัย
- 1.1.7 ความต้องการทางเพศ

ความต้องการทางกายนี้ ถ้านำมาเทียบกับหลักธรรม ในพระพุทธศาสนา ก็คงจะพอเทียบได้กับ ปิฎจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

1.2 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) มนุษย์มีความต้องการทางสังคมไม่เหมือนกัน ส่วนใหญ่มีความต้องการดังนี้

- 1.2.1 ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม
- 1.2.2 ความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นเอาอกเอาใจ ต้องการให้ผู้อื่น

รักใคร่

- 1.2.3 ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.3 ความต้องการเห็นตนเองสำคัญ (Egoistic Needs)

- 1.3.1 ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ ชมเชย
- 1.3.2 ต้องการควบคุมผู้อื่น ใช้อิทธิพลหรือออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- 1.3.3 ต้องการเป็นอิสระ ต้องการเสรีภาพ
- 1.3.4 ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ต้องการที่จะเป็นตามที่

ตนเองอยากจะเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ชั้น^{1๑} ดังนี้

1. ความต้องการสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการการยอมรับนับถือในสังคม (Belongingness and love Needs)
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ หรือความสมหวังในชีวิต (Needs for Self - Actualization)

Maslow เชื่อว่ามนุษย์เราเมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปจะมีบทบาทเด่นขึ้นมาแทนอยู่เรื่อย ๆ

ความต้องการที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเป็นพลังผลักดันให้คนเราต้องต่อสู้ดิ้นรน มีความทะเยอทะยาน มีความนึกคิด มีความหวัง มีความภาคภูมิใจ แต่อย่างไรก็ตามความต้องการในแต่ละอย่างของแต่ละคนจะไม่เท่ากัน ทั้งนี้เพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลนั่นเอง

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลจะแตกต่างกันในด้านต่อไปนี้

2.1 จิตใจ และสติปัญญา

2.2 ร่างกาย ซึ่งหมายถึง รูปร่าง ลักษณะ เชื้อชาติ ความสมบูรณ์และเพศ

2.3 อารมณ์ ซึ่งได้แก่ นิสัยใจคอ

2.4 สังคม ซึ่งหมายถึง การสังคม การศึกษา เศรษฐกิจ ครอบครัว

วัฒนธรรม เกียรติยศ ชื่อเสียง ความเชื่อถือต่าง ๆ ตลอดจนศาสนาที่บุคคลเคารพนับถือ

3. ตัวเราเอง ผู้ที่จะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้น จำเป็นต้องพิจารณาตัวเองเพื่อจะารู้จักตัวเอง จะต้องรู้ว่าตัวเองเป็นอย่างไร มีนิสัยใจคอ อารมณ์อย่างไร มีข้อบกพร่องอะไรบ้าง ซึ่งอาจทำได้โดยหมั่นสำรวจพิจารณาตนเองอย่างตรงไปตรงมา และโดยการรับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่น หรือคอยสังเกตปฏิกิริยาที่ผู้อื่นแสดงต่อเรา

เมื่อเราเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 3 ประการนี้ เราจะสามารถนำไปใช้พิจารณาประกอบในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดียิ่งขึ้น เราเข้าใจถึงความต้องการของบุคคล และความแตกต่างระหว่างบุคคลจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อบุคคลได้อย่างเหมาะสม เราทราบว่าตนเองเป็นอย่างไร มีสิ่งใดบกพร่องก็จะได้แก้ไขปรับปรุงส่วนที่ด้อยก็เก็บรักษาเอาไว้ต่อไป

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน

Katz ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารว่า จะต้องประกอบด้วย ทักษะ 3 ด้านคือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) และทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill)¹⁷

สำหรับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงาน ในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกของโรงเรียน

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) เป็นทักษะที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพราะผู้บริหารจะต้องใช้เวลาสามในสี่ของเวลาที่ตื่นอยู่ ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น¹⁸ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานกับคนเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างกันและจะต้องทำให้คนเหล่านั้นร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกันกับกลุ่มต่าง ๆ และสามารถแนะนำให้ผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและคณะให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เสนาะ ดีเยอร์ว¹⁹ ได้ให้ทัศนะว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับในองค์การ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุด จนถึงระดับปฏิบัติการ เช่นเดียวกับ Hersey ที่ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็น ใช้ในระดับที่เสมอกันในทุกระดับการบริหาร และใช้ในปริมาณที่มากกว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติงาน²⁰ สำหรับโรงเรียนเป็นองค์การที่แตกต่างจากองค์การธุรกิจอื่น ๆ พันส์ ทันนาคินท์ ได้พูดถึงความสำคัญและความจำเป็นของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า "มนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้น จะก่อให้เกิดน้ำใจหรือขวัญในการทำงานสูงไปด้วย โดยเหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นนักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนนั้นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีความรู้ความคิด²¹

บรรจบ เนียมมณี ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ในส่วนของงานบริหาร โดยกล่าวว่า

ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพราะการมีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยทำให้ผู้บริหารรู้จักคุณลักษณะ นิสัยใจคอ ความถนัดของผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน ตามหลักของการใช้คนให้ถูกกับงาน (Put the right man to the right job) ผู้บริหารยังต้องให้มนุษยสัมพันธ์เริ่มมีความสำคัญต่อผู้บริหารตั้งแต่เริ่มวางแผนใช้คน การมอบหมายงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน นั่นคือ มนุษย์สัมพันธ์มี
 ความสำคัญ ตลอดกระบวนการบริหารนั่นเอง²²

ฝน แสงสิงห์แก้ว ซึ่งอ้างใน บรรจบ เนียมมณี ได้กล่าวถึงความสำคัญของ
 มนุษย์สัมพันธ์และได้ให้ความเห็นว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญเหนือทักษะด้านอื่น ๆ ซึ่งเขา
 ได้กล่าวว่า

ถึงแม้ว่าหัวหน้างานจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในกิจการด้านต่าง ๆ
 เช่นการวางนโยบาย แต่ถ้าไม่สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ หรือไม่สมารถที่จะ
 จูงใจให้บุคคลเข้าทำงาน ร่วมมือร่วมใจกับปฏิบัติงาน ให้เกิดผลดี หรือขาดความ
 สามารถในด้านมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่นแล้ว ก็ย่อมเป็นที่เชื่อถือได้อย่างแน่นอนว่าไม่
 สามารถบริหารงานให้องค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ ดำเนินไปได้อย่างเป็นผลดี²³

จากทักษะของนักวิชาการทั้งหลายที่กล่าวถึง ทักษะความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์มานี้
 ทำให้เห็นว่ามนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่จำเป็นยิ่งเพราะการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารจะต้องได้ทั้ง
 งานและน้ำใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารที่หวังจะใช้อำนาจในการสั่งการให้คนทำงานแต่
 เพียงอย่างเดียว ย่อมไม่เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารก็ไม่อาจจะ
 ปฏิบัติเช่นนั้นได้ตลอดไป ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างและใช้มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร
 งาน เพื่อให้ได้ทั้งงานและน้ำใจจากสมาชิกในองค์การ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ
 กับบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่มดังกล่าวมีพฤติกรรมและความต้องการแตกต่างกัน
 ออกไป ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการที่จะทำให้ได้รับความร่วมมือ ความศรัทธา
 ความนิยม และการยอมรับนับถืออย่างจริงจัง จากบุคคลทุกฝ่ายให้ได้ นั่นคือผู้บริหารจะต้อง
 สร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับผู้อื่นให้เกิดขึ้น

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนที่ควรฝึกฝน อบรม
 ให้เกิดขึ้น เพราะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง
 สำหรับผู้บริหาร เพราะมนุษย์สัมพันธ์เป็นสื่อกลางของการประสานสัมพันธ์และถือได้ว่า เป็น
 องค์ประกอบอันสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งในองค์การให้น้อยลง หรืออาจเป็นเครื่องมือที่ใช้
 แก้ปัญหาความขัดแย้งได้ ผู้บริหารที่สามารถครองใจบุคคลทุกฝ่ายทั้ง ในและนอกหน่วยงานได้

ย่อมถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร

หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านซึ่งมีข้อความที่น่าสนใจดังนี้ Kaneky ได้กล่าวถึงหลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า "จงให้สิ่งที่เขาต้องการ แล้วเราจะได้เช่นกัน"²⁴ หมายความว่า ต้องให้สิ่งที่เขาต้องการแล้วเราก็จะได้รับสิ่งที่เราต้องการ การให้นั้นอาจจะเป็นอะไรก็ได้ เช่น การยิ้ม การยกมือไหว้ เมื่อให้เขาเขาก็จะให้ตอบ

ในศาสนาคริสต์ก็ได้บัญญัติ "กฎทองคำ" (Golden Rule) ไว้ว่า "จงปฏิบัติต่อเพื่อนบ้านของท่านเหมือนกับที่ท่านได้ปฏิบัติต่อตัวท่านเอง" ทั้งสองอย่างนี้สามารถนำมาใช้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้อย่างดียิ่ง

เสนอ อิศรสุขศรี กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์มีหลักการที่ควรปฏิบัติโดยทั่วไปดังนี้

1. นิ่งทำตนเป็นมิตรกับผู้เกี่ยวข้องกับทุกคน การกระทำตนเป็นมิตรต่อผู้อื่นจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างบรรยากาศที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ฉะนั้นจึงควรปฏิบัติดังนี้

- 1.1 รู้จักทักทายปราศรัยกับบุคคลต่าง ๆ
- 1.2 พยายามจดจำชื่อบุคคลที่เราทักทายปราศรัยด้วยอย่างแม่นยำ
- 1.3 ใช้คำพูดที่เหมาะสม และยกย่องให้เกิดดีใจผู้ร่วมสนทนาด้วยความจริงใจ

1.4 ยิ้มอยู่เสมอและแสดงอารมณ์ขันตามโอกาสอันสมควร

2. มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ การมีเจตคติที่ดีต่อกัน จะเป็นจุดเริ่มแรกของการมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน จึงควรปฏิบัติดังนี้

- 2.1 ต้องคำนึงเสมอว่าคนเราแตกต่างกัน ฉะนั้นการได้รู้จักมักคุ้นกัน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันมากขึ้น
- 2.2 ไม่ควรนำข้อบกพร่องและเรื่องส่วนตัวของผู้อื่นมาพูดหรือเปิดเผย
- 2.3 ไม่ควรโอ้อวดความดีของตนโดยขาดกาลเทศะ และโยนความผิดหรือความไม่ดีให้แก่ผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. จงหลีกเลี่ยงการกระทำในสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นเกิดความขุ่นเคือง ไม่พอใจ ควรละเว้นการกระทำดังต่อไปนี้

- 3.1 การก้าวร้าวและกระทบกระทั่งกับผู้อื่น
- 3.2 การตำหนิติเตียนผู้ร่วมงานต่อหน้าคนเป็นจำนวนมาก
- 3.3 การแสดงอารมณ์โกรธไม่พอใจโดยปราศจากเหตุผล

4. มีความเป็นกันเองและให้ความสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อร่วมงานเสมอ การที่ผู้นำมีลักษณะเป็นกันเองจะทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน และหากผู้นำให้ความสนใจที่จะสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอด้วยแล้ว ย่อมจะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานมีมาก อันจะนำมาซึ่งผลดีแก่หน่วยงานทุกด้าน ฉะนั้นผู้นำที่ดีควรปฏิบัติดังนี้

- 4.1 ทำตนเปิดเผยและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเมื่อตามความจำเป็น
- 4.2 หาโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจัดขึ้น
- 4.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนความคิดเห็นที่ดีของเขารวมทั้งปรับปรุงตำแหน่งงานของเขาให้เป็นไปตามความสามารถ
- 4.4 ยกย่องชมเชยผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. ทาทางขจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้นโดยทันที ความขัดแย้งไม่ลงรอยกันของบุคคลในหน่วยงานย่อมก่อให้เกิดผลเสียหายแก่หน่วยงานอย่างมาก ผู้นำจึงควรปฏิบัติดังนี้

- 5.1 ทาต้นเหตุของความขัดแย้งนั้นแล้วปรับความเข้าใจของคู่กรณีให้มีความชัดเจนหรือเป็นทางออกที่ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจ
- 5.2 ต้องไม่พูดหรือแสดงตนเข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด พยายามวางตัวเป็นกลาง และตัดสินใจแก้ไขความขัดแย้งไม่ลงรอยนั้นด้วยความยุติธรรม
- 5.3 วิพากวิจารณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา และให้ทั้งสองฝ่ายได้รับฟังและทาทางแก้ไขร่วมกัน

6. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนในการขอความร่วมมือจากบุคคลอื่น การกระทำทุกอย่างนั้นต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนชัดเจน เพราะวัตถุประสงค์ก็คือเครื่องมือที่ช่วยชี้ทางในการปฏิบัติ และทุกคนที่จะร่วมมือปฏิบัติงานด้วยย่อมต้องการทราบวัตถุประสงค์นั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้วางแผนหรือทำงานได้อย่างถูกต้อง ฉะนั้นผู้นำจึงควรปฏิบัติดังนี้

6.1 ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน โดยให้ทุกคนมีความเข้าใจอย่างดีที่สุด

6.2 วัตถุประสงค์นั้นจะต้องกลายเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นการยืนยันและสามารถทบทวนได้

6.3 จะต้องมีความสามารถชี้แจงการปฏิบัติงานทุกชนิดได้ทุกเมื่อและกับผู้ใดบังคับบัญชาได้ทุกคน

6.4 เปิดโอกาสให้ทุกคนในหน่วยงานได้ปรับปรุงวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

6.5 จงถือว่าทุกคนในหน่วยงานมีความสำคัญโดยเท่าเทียมกัน ที่ควรจะต้องได้รับรู้ในการทำงานและมีความรับผิดชอบร่วมกัน

6.6 ชี้แจงให้ทุกคนได้ทราบถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกันและทำให้บุคคลเหล่านั้นคาดการณ์ได้ว่าการทำงานด้วยนั้นสามารถสร้างความมั่นคงกับชีวิตและหน้าที่การงานของเขาได้²⁵

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ กล่าวว่า ผู้นำที่ปรารถนาจะประสบผลสำเร็จโดยให้มนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องหมาย ควรจะกระทำดังนี้

1. พูดกับคนอื่น ผู้นำจะนั่งอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องพูด ต้องสื่อความหมายกับคนอื่น ต้องรู้จักพูดและรู้จักกาลเทศะของการใช้คำพูด
2. ยิ้มกับคนอื่น ยิ้มเป็นเครื่องหมายของการมีไมตรีต่อกัน ในการยิ้มนั้น มนุษย์ใช้กล้ามเนื้อน้อยชิ้นกว่าการทำหน้าที่นิ้วหัวแม่มือ
3. เรียกชื่อคนอื่นบ้าง ควรจำชื่อคนให้ได้ ทักทายโดยเรียกชื่อให้ถูกต้องสำหรับมนุษย์หลาย ๆ คนมีความเห็นว่าไม่มีอะไรจะไหนเราะไปกว่าเรียกชื่อของเขาเอง
4. มีไมตรีจิตและช่วยเหลือ
5. มีความจริงใจ ความจริงใจจะแสดงออกทั้งทางคำพูดและสีหน้า ทำทางด้วย²⁶

อัมพิกา ไกรฤทธิ กล่าวถึงวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไว้ว่า

1. จงยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ การยิ้มสามารถทำได้ง่าย ไม่ต้องลงทุนใด ๆ แต่ได้กำไรอย่างมหาศาล เพราะทุกคนย่อมพอใจที่จะติดต่อกับผู้ที่ยิ้ม ใช้หน้ายิ้มแย้มมากกว่าผู้ที่มิได้ยิ้ม

2. จงใช้วาจาที่ไพเราะรื่นหู จงยึดหลักที่ว่า "อันอภัยตลทวนลิ้นแล้ว ลิ้นชากแต่ลมปากทวนหูไม่รู้หาย" ใช้คำพูดที่เหมาะสมกับกาลเทศะ หลีกเลี่ยงการนินทาว่าร้าย

3. จงยกย่องชมเชยผู้อื่นอย่างสุจริตใจ หลักธรรมคทาของมนุษยต้องการให้คนอื่นยกย่องมากกว่าตำหนิ การกระทำเช่นนี้ถือว่าเป็นการให้ทางใจที่สำคัญยิ่ง แต่ต้องกระทำด้วยความจริงใจและตามความเหมาะสม

4. จงเป็นนักฟังที่ดี การเป็นนักฟังที่ดีเป็นสิ่งอย่างหนึ่งในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น ไม่ควรพูดฝ่ายเดียว ต้องสนใจขณะที่คนอื่นพูด ต้องให้ผู้อื่นได้พูดหรือแสดงความคิดเห็นด้วย

5. จงให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นคุณธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี การให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มอกเต็มใจนั้น เป็นการแสดงออกซึ่งน้ำใจอันเต็มเปี่ยมเป็นรากฐานแห่งซึ่งแกว่งประกายหนึ่งในการเอาชนะจิตใจผู้อื่น

6. สนใจบุคคลอื่น ผู้นำต้องสนใจในงานของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

7. รู้จักยกย่องคนอื่น

8. สนใจความรู้ลึกของผู้อื่นบ้าง

9. ตั้งตัวที่จะให้บริการ มิใช่รอให้บุคคลอื่นมาบริการ

10. มีอารมณ์ขัน

11. มีความอดทนและอดกลั้น²⁷

ผู้นำจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องหัด "ยิ้ม" กับคนอื่น "ยินดี" ในความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา "ยกย่อง" เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำดี และควรจะ "ยอม" รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นบ้าง. " 4 ย" อันได้แก่ ยิ้ม ยินดี ยกย่อง และยอม ของมนุษยสัมพันธ์ย่อมช่วยผู้นำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ตามสมควร

ชาลี มณีศรี ได้กล่าวถึงหลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ 10 ประการ คือ

1. ให้การยอมรับนับถือคนอื่น ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามคนอื่น
2. รู้คน รู้ประมาณ
3. เข้าใจคนอื่น เห็นอกเห็นใจคนอื่น
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
5. มีความอดทน มีความมั่นคงทางอารมณ์
6. มีความจำดี เช่นสามารถจำชื่อคนอื่นได้
7. มองโลกในแง่ดีมีอารมณ์ขัน
8. มีความมั่นใจและความจริงจังต่อผู้อื่น
9. เป็นคนเที่ยงตรง เปิดเผย
10. มีความแนบเนียนในการติดต่อและถ่อมตน²⁸

นักวิชาการชื่อ Barnard กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะด้วยวิธีการสนทนา หรือประชุม การไปมาหาสู่ การใช้จดหมาย โทรศัพท์ หรืออื่น ๆ เป็นเครื่องมือนำทางไปสู่ การมีมนุษยสัมพันธ์ในมวลมนุษยชาติ²⁹

ยง วัชชวัลลค์ ได้ให้หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อที่จะแสวงหาความร่วมมือ จากผู้อื่นด้วยความเต็มใจและจริงใจ รวมทั้งการที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี นั้น ผู้บริหารควรมีหลักในการปฏิบัติดังนี้

1. มีความจริงใจและตั้งใจในการทำงาน
2. ยอมรับนับถือความเป็นคนของคนอื่น
3. ทำงานเพื่อหวังผลของงาน ไม่หวังประโยชน์ส่วนตัว
4. มีความถ่อมตน ไม่ทับถมคนอื่น
5. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างจริงใจ
6. มีอารมณ์ขัน ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ หรือเคร่งเครียด
7. มีความมั่นคงทางอารมณ์ หนักแน่น อดทน
8. เป็นคนเปิดเผย และเป็นมิตรกับคนทั่วไป
9. มีความจำดี โดยเฉพาะจำชื่อคนที่รู้จัก
10. มีพรทมิฬ 4 คือ
 - เมตตา ส่งสารผู้อื่น
 - กรุณา ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีทุกข์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มุกิตา ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ไม่ริษยา
- อุเบกขา วางเฉย ไม่ซ้ำเติมผู้อื่น

11. มีสังคหวัตถุ

- ทาน ให้อะไรของและให้อภัย
- ปิยวาจา พูดจาไพเราะอ่อนหวาน
- อัตถจริยา ทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์
- สมานัตตา เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายไม่โลเล³⁰

เมธี ปิลันธนานนท์ ได้พัฒนาแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารจากพื้นฐานการสื่อสาร โดยกำหนดแนวทางไว้ 10 ประการ คือ

1. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ง่าย ทั้งในเรื่องส่วนตัวและในหน้าที่การงาน
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถกระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดออกมาให้หมดเปลือก
3. ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง ปราศจากการบงการ
4. ยกย่องและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
5. ให้ความรู้และแนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
6. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำงานโดยมุ่งเป้าหมายเดียวกัน ให้ทุกคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ ให้มีความรู้สึกเป็น "เรา" มากกว่าเป็น "ฉัน" หรือ "เธอ" และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงผลงานหรือความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่เสมอ
7. ต้องหมั่นศึกษาและรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล เช่น เรียกชื่อได้ถูกต้อง สนใจเขา รู้ความต้องการของเขา งานอดิเรกและอื่น ๆ
8. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจงานมากขึ้น เน้นความสำคัญของงานแต่ละหน้าที่ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
9. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีความสำคัญและผู้บริหารก็เห็นตนมีความสำคัญแสดงความดีอกดีใจเมื่อกลับมาทำงานภายหลังจากลาหยุดไป ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา
10. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม เสมอต้นเสมอปลายปราศจากอคติหรือเลือกที่รักมักที่ชัง ฝึกรวมทั้งสองฝ่ายและอื่น ๆ³¹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในด้านของผู้บริหารการศึกษา ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อการบริหาร โดยที่การบริหารการศึกษานั้น มิได้เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงกลุ่มเดียว หากแต่ยังต้องมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ อีกมากมาย ซึ่งความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน นั้น ส่วนใหญ่มิได้มีพื้นฐานของผลประโยชน์ของกลุ่มต่าง ๆ ดังเช่น นักเรียน ผู้ปกครอง สถาบันอื่น ๆ และชุมชน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์สำหรับบรรดากลุ่มต่าง ๆ ด้วย

เมธี ปิลันธนาณนท์ ได้เสนอแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารการศึกษาต่อกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการของชุมชนและสังคม
2. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์กับบุคคล ชุมชน สังคม ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
3. ศึกษาเจตคติของนักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชนที่มีต่อโรงเรียน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วย
4. ช่วยให้นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน และบุคลากรของโรงเรียน มีความรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนเห็นความสำคัญของทุกฝ่าย
5. มนุษยสัมพันธ์จะสร้างให้เกิดขึ้นได้โดยผ่านสมาคมชมรม เช่น สมาคมผู้ปกครองและชมรมต่าง ๆ ในโรงเรียนและอื่น ๆ
6. เป็นผู้พูดที่ดีและผู้ฟังที่อดทน
7. ศึกษาความต้องการของบุคคล และใช้ความต้องการต่าง ๆ เป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน
8. เปิดเผย และมีปรัชญาชีวิตมั่นคงในการทำงาน
9. มีความนิยมและยอมรับในเรื่องความเป็นมนุษย์ (Humanism) อยู่อย่าง มนุษย์ทำอย่างมนุษย์ และบริหารแบบมนุษยบริหารมนุษย์³²

การบริหารงานในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจะขาดเสียซึ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่ได้ เพราะสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่เจริญแล้ว สมาชิกทุกหน่วยในองค์การและแต่ละองค์การ จะต้องมีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กันตลอดเวลา เพื่อการแลกเปลี่ยนปัจจัยในการบริหารงาน ซึ่งกันและกันอันจะเป็นผลให้การดำเนินการของแต่ละองค์การประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องอำนวยความสะดวกและประสานงานทั้งภายในองค์การและระหว่างองค์การจึงต้องมีทักษะ

เพื่อการนี้ นั่นก็คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ตนเอง

หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์จึง เป็นวิธีปฏิบัติต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี โดยการเลือกใช้สื่อสัมพันธ์ที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงออกทางกาย วาจา หรือใจ ซึ่งการจะใช้สื่อสัมพันธ์อย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรู้จักตน ความเข้าใจตน และ มุ่งผลของงานด้วยแนวทางปฏิบัติอย่างเหมาะสม

แนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร

การใช้วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร นับเป็นเรื่องที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการเพิ่มขวัญในการทำงานในหน่วยงาน การเพิ่มขวัญของบุคลากรก็คือ การเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานที่ได้จากบุคลากรนั่นเอง การใช้วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร เป็นการสร้างความประทับใจที่เป็นความรู้สึกพอใจภายในจิตใจของบุคลากร และผลผลิตที่จะได้มากขึ้นจากบุคลากร ก็ย่อมเกิดขึ้นจากความพอใจประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งบุคคลจะเกิดความรู้สึกเป็นสุขใจ เพราะรู้สึกว่าตนมีความสำคัญมีผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ที่ทำงานมีความตั้งใจที่จะได้รับการสร้างมนุษยสัมพันธ์มากกว่าความต้องการที่จะมีสถานที่ทำงานดี ๆ ในการบริหารงานสมัยใหม่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ย่อมขึ้นอยู่กับการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

หลักทางพุทธศาสตร์ได้เน้นความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและการอยู่ร่วมกันเป็นอย่างดีดังภาษิตว่า "สุชา สงฺฆสฺส สามคฺคี" ความสามัคคีแห่งหมู่คณะนำสุขมาให้ หรือพุทธพจน์ที่ว่า "วิสาสา ปรมายาติ" ความคุ้นเคยเป็นญาติอย่างยิ่ง ซึ่งหมายถึงการที่บุคคล เข้ามาร่วมกันแล้วมีความสามัคคีกัน และเป็นผู้เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันเสมือนญาติพี่น้อง โดย

ร่วมทุกข์ร่วมสุขมีอะไรก็ปรึกษาหารือ ช่วยเหลือแนะนำซึ่งกันและกันย่อมมีเอกภาพในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ยังเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานในองค์การได้ดี เสถียร เหลืองอร่าม ได้กล่าวถึงคำกล่าวของ Marry Follet เกี่ยวกับความขัดแย้งกันนั้น เกิดจากระบบความสัมพันธ์กันไม่ดี ไม่มีระบบการจูงใจคน ไม่มี การให้รางวัลและถ้าหากองค์การมีมนุษยสัมพันธ์ดีแล้ว ผลงานจะดีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานด้วยความหมั่นใจ^{๑๑}

มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและการบริหารบุคลากรประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าผู้บริหารขาดการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากร ก็จะทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ หรือเป็นสาเหตุให้ประสบความล้มเหลว

คุณธรรมอันเป็นกรอบของแนวปฏิบัติในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ส่วนใหญ่ได้มาจากหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา เนื่องจากสังคมไทยได้รับเอาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์อันเป็นรากฐานของมนุษยสัมพันธ์มาเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นหลักกฎหมายและเป็นระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติราชการด้วย

และในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารนั้น พบว่า ผู้บริหารที่นำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ร่วมกับประสบการณ์ด้านบริหารบุคคลอยู่เสมอ เป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารบุคคลประสบความสำเร็จ³⁴

นอกจากนี้ยังมีผู้พบอีกว่า หลักธรรมที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ก็มีลักษณะใกล้เคียงกับลักษณะการใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยอยู่มาก ได้แก่ ความเป็นผู้มีใจกว้างในการทำงาน ซึ่งเปรียบได้กับการแสดงความเมตตากรุณา การสร้างความผูกพันทางใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีด้วย สังคหวัตถุ 4 นั้นเอง³⁵

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรนำแนวปฏิบัติที่ปรากฏในหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับมโนธรรมในการบริหารการศึกษาตามหลักการประชาธิปไตยเป็นแนวปฏิบัติในการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร

พฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตย

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา และเป็นผู้บังคับบัญชา ในทางปฏิบัติถือว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงาน โดยส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตามแบบของผู้นำที่ดี และเป็นผู้มีศิลปะของการเป็นผู้นำที่ดีด้วย³⁶

สมพงษ์ เกษมลิน เชื่อว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นแบบอย่างที่ดีที่สุด และอำนวยความสะดวกในการบริหารมากที่สุด³⁷ ผู้นำแบบนี้ เป็นพวกใจกว้าง คือถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง จะดำเนินการบริหารสิ่งใดก็มักจะกระทำไปในนามของกลุ่ม เพราะต้องการที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารจะเน้นหนักไปในทางที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันเสียก่อน และต้องการให้เกิดผลงานที่ตนได้รับความนิยมนยกย่องเป็นสำคัญ ผู้บริหารแบบนี้จึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินงานเสมอ โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การหรือส่วนรวม

2. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่
3. ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นทั้งผู้นำ และผู้ให้คำแนะนำสั่งสอนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดและวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง
5. สร้างความนิยม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำสั่งสอน และทำงานร่วมอยู่กับตน
6. ในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน รวมทั้งมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและจริงใจ

พฤติกรรมของผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

ทองอินทร์ วงศ์โสธร³⁸ กล่าวถึงการค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสภาวิจัย บุคลากรของมหาวิทยาลัยไอไอไอเอสเตทว่า หลังจากศึกษาพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของผู้นำ แล้ว Halpin ได้สรุปพฤติกรรมผู้นำว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 อย่างคือ กิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Robert R. Blake และ James S. Mouton ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบเช่นเดียวกัน เรียกว่า แบบคำนึงผลผลิต (Concern for production) กับแบบคำนึงคน (Concern for people) และได้อธิบายความหมายของพฤติกรรมกิจสัมพันธ์และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ไว้ดังนี้

พฤติกรรมกิจสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมริเริ่มเสริมสร้างด้านภาระงานของสถาบันผู้นำ พยายามจัดระเบียบแบบแผนและเน้นการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นกันเอง ความเห็นอกเห็นใจ ความยกย่องนับถือ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะแสดงออกดังต่อไปนี้

1. ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน
2. ช่วยเหลืองานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
3. ประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย
4. หาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน
5. ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ในฐานะเป็นผู้เท่าเทียมกัน
7. แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
8. แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว
9. พยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะทำงานอยู่
10. นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ
11. ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงาน

ต่อไป

พฤติกรรมของผู้นำแบบไทย

วิทยุ สารวัตร^{๑๐} กล่าวว่าในการบริหารงานต่าง ๆ ในสังคมไทย ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ใจกว้าง ใจดี ไม่ตระหนี่ต่อการเลี้ยงดูและให้รางวัล
2. มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานการณและเวลาอันเหมาะสม
3. หนักแน่น ไม่ท้อเบา รับฟังจากทุกฝ่าย
4. มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน
5. ซื่อสัตย์และสุจริต
6. ตรงต่อเวลา
7. ชยันและอุทิศเวลาให้แก่งาน
8. กล้ารับผิดชอบ
9. มีความจริงใจ
10. อ่อนหวาน อ่อนน้อม และสุภาพ
11. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้เอยอยู่เสมอ
12. รู้จักใช้คน
13. มีความอดทน
14. ติดตามคำสั่งที่สั่ง ไปอยู่เสมอ
15. จลาตที่จะกระตุ้นเตือนเมื่อผู้เอยล่าช้าหรือผิดพลาด
16. หมั่นอบรมผู้เอยใตบังคับบัญชาให้มีความสามารถและรู้วิธีการปฏิบัติงาน

โดยเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

17. ใ้ผู้อื่นยกยอปะได้ง่าย
18. กินง่าย อยู่ง่าย ไม่ถือตัวเข้ากับคนได้ทุกชั้น
19. ชมคนเป็น และชยัชม
20. ไม่ดุด่า หรือกล่าวคำผิดสวาทใด ๆ ต่อผู้ได้บังคับบัญชา
21. รู้จักใช้อำนาจโดยไม่ใ้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณบังคับ
22. ใ้เกียรติเจ้าของความคิด หรือเจ้าของโครงการใหม่ ๆ
23. ไม่โลเลเปลี่ยนใจง่าย
24. สั่งงานเป็น ถูกจังหวะเหมาะกับคนที่รับงานไปปฏิบัติ
25. เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา
26. รักษาระเบียบ ปฏิบัติงานตามข้อบังคับและกฎหมายโดยเคร่งครัดทุกโอกาส
27. ละเว้นจากการประพฤดิชั่ว ซึ่งจะทำให้สังคมรังเกียจตามสภาพของ

วัฒนธรรมไทย

28. มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว มั่นคง แน่นนอน
29. รู้จักถนอมน้ำใจคน
30. รู้จักสร้างและระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ

พุทธธรรมที่เกยวข้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์

พุทธธรรมเป็นคำสอนในพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงแนวปฏิบัติสำหรับบุคคล ทั้งที่เป็น การปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อสังคม ใ้บุคคลปฏิบัติได้ถูกต้องและได้รับประโยชน์สุข ในการดำรงชีวิต⁴⁰

พุทธธรรมประกอบด้วยคำสอนหลายประเภท ได้แก่ คำสอนที่แสดงไว้โดยมีหัวข้อ เป็นชุด ๆ ซึ่งเรียกว่า ทมวตธรรม และทมวตธรรมหนึ่ง ๆ ยังประกอบไปด้วยหัวข้อธรรม รวมกันอยู่เป็นชุดซึ่ง เป็นข้อธรรมที่มีความหมายที่สัมพันธ์กันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง⁴¹

พุทธธรรมที่เกยวข้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วย ทมวตธรรมต่าง ๆ จำนวน มาก เพราะพุทธธรรม เป็นคำสอนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์มุ่งใ้ประโยชน์แก่การปฏิบัติต่อตนเองและต่อ ผู้อื่นหรือต่อสังคม แต่ทมวตธรรมที่จะนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 ทมวตธรรม ซึ่งได้มาจากผู้ทรงคุณวุฒิทาง วิชามนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ดร.อรุณ วัชรธรรม อาจารย์เสถียร เหลืองอร่าม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารได้แก่ ดร.ชูบ กาญจนประกร อาจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปรยุตโต) พระครูศรีธรรมปฏิภาณ(คณะบดีคณะครุศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมวดธรรมทั้ง 3 หมวด ได้รับการแปลความหมายจาก พระครูศรีธรรมปฏิภาณ (คณะบดีคณะครุศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย) และจากพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พ.ศ. 2528 ของพระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต) ส่วนพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามความหมายของข้อธรรมแต่ละข้อ ได้จากการนำเอาพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย พฤติกรรมการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์พฤติกรรมผู้นำแบบไทย และรายการทดสอบตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของ น.พ. ฝน แสงสิงแก้ว มาประมวลและประยุกต์ให้เข้ากับความหมายของข้อธรรมแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังที่กล่าวมาแล้วได้ตรวจสอบความถูกต้องว่าเป็นพฤติกรรมที่ตรงกับความหมายของข้อธรรมจริง ซึ่งหมวดธรรมทั้ง 3 ได้แก่

1. พรหมวิหารธรรม คือ คุณธรรมของผู้บริหารที่ประกอบด้วย เมตตา ได้แก่ การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อครูด้วยความรักใคร่ เอาใจใส่ มีความสุจริตใจ ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือด้วยความหวังดีปรารถนาให้ครูมีความสุข ทำให้รู้สึกอบอุ่นสะดวกใจในการปฏิบัติงาน มีอัธยาศัยไมตรีอันดี และให้เกียรติ

กรุณา ผู้บริหารจะต้องให้ความสงสารเห็นใจเมื่อครูได้รับความทุกข์ และจะต้องพยายามหาทางช่วยเหลือ ให้คลายทุกข์ความกังวลต่าง ๆ เป็นที่พึ่งของครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องให้การช่วยเหลือแนะนำ ให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อีกทั้งจะต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับครูตามโอกาสอันควร

มุทิตา โดยหลักมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องให้ความชื่นชมยินดีกับครู ไม่คิดอิจฉาริษยาในความดีและความสำเร็จ เป็นผู้ที่จะต้องสนับสนุนให้ครูได้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและในชีวิต

อุเบกขา การวางตนเป็นกลางของผู้บริหารโดยไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นเรื่องที่ผู้บริหารพึงกระทำอีกทั้งจะต้องไม่เข้าเต็ม เมื่อครูทำงานผิดพลาด หรือประสบกับความวิบัติเสียหาย ให้ความยุติธรรมแก่ครูปฏิบัติตนด้วยมีกิริยามารยาทและความประพฤติที่เหมาะสม มีความซื่อตรง สามารถวินิจฉัยเรื่องราวที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นธรรม

2. สังคหวัตถุธรรม คือหลักธรรมที่ใช้ยึดเหนี่ยวจิตใจและการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันของคนในสังคม ประกอบด้วย

ทาน ได้แก่ การที่ผู้บริหารให้ปันสิ่งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ และความรู้ ความสามารถแก่ครูด้วยความสุจริตและมีความจริงใจ เช่น ให้เงินเดือน ให้สวัสดิการ ให้การศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้และมีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ดีด้วยความผาสุก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปิยวาจา ผู้บริหารที่ดีและเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเจรจาด้วยภาษาที่มีความไพเราะ อ่อนหวาน นุ่มนวล และสุภาพ ต้องไม่พูดกับครูด้วยการตะคอก ใช้ภาษาหยาบคาย หรือสื่อเสียดเสียดหยามและหลอกลวง เป็นผู้มีสำเนียงมีน้ำเสียงที่ดี มักกล่าวคำขอบคุณและขอโทษกับครูเสมอ เป็นผู้ที่มีเหตุผล มีกิริยามารยาทเรียบร้อย อีกทั้งมีอารมณ์ขันในบางโอกาสอย่างถูกต้องตามกาลเทศะ

อัตถจริยา คือการที่ผู้บริหารได้ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อครู เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ชักนำครูและนักเรียนสร้างประโยชน์ให้เกิดแก่สังคม เป็นผู้สร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เกิดความเจริญแก่โรงเรียน

สมานัตตา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลายสามารถเข้าใจได้ดีกับบุคคลต่าง ๆ โดยเฉพาะครู วางตนเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ มีจิตใจที่มั่นคง ไม่ถือตัวและไม่โอ้อวดยศศักดิ์หรือตำแหน่ง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีความสุขุมรอบคอบมีอารมณ์ที่มั่นคงอยู่เสมอ และแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบหรือประเพณีนิยม

3. อธิปไตยธรรม คือ หลักธรรมที่ช่วยให้ได้รับผลสำเร็จในชีวิตประกอบด้วย ฉันทะ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ และมีความรับผิดชอบ

วิริยะ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความเพียรพยายามในการประกอบกิจการต่าง ๆ ด้วยความมานะบากบั่นไม่ท้อถอย ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ มีความคิดริเริ่มกระทำกิจกรรมใหม่ ๆ ปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์และไม่ผิดศีลธรรม เป็นผู้ที่รู้จักแสวงหาความรู้ใส่ตนเสมอ

จิตตะ การเอาใจใส่ต่อหน้าที่และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เป็นคุณสมบัติในการสร้างมนุษยสัมพันธ์อย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถจูงใจให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่องานทุกอย่างที่มอบให้ครูปฏิบัติ ตรวจสอบ ควบคุมงาน ประเมินผลงานของครูด้วยความเป็นมิตรและทั่วถึง คอยติดตามและสอบถามเพื่อให้ความช่วยเหลือ ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ครูปทราบ มีแผนในการดำเนินงานและมั่นปรับปรุงอยู่เสมอ

วิมังสา การที่ผู้บริหารจะได้รับความเชื่อถือจากครูนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีเหตุผลดี สามารถพิจารณาตรองในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ โดยใช้สติปัญญาและมันสมองเพื่อคิดในการตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยไหวพริบและปฏิภาณ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ได้เคยมีผู้ทำการวิจัยไว้ ดังนี้

สมาน จงอ้อมกลาง ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของครู โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านพบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของครู ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการปฏิบัติตนโดยทั่วไป ด้านการตัดสินใจดำเนินการและสั่งการ ด้านการตรวจสอบควบคุมงาน และประเมินผลงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของครู โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทัศนะของครู โสัดและครูที่สมรสแล้ว ทัศนะของครูชายและหญิง และทัศนะของครูวัยวุฒิต่ำ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทัศนะของครูวัยวุฒิสูงอยู่ในระดับสูง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของครู โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทัศนะของครู โสัดและครูที่สมรสแล้ว ทัศนะของครูชายและหญิง และทัศนะของครูวัยวุฒิต่ำ ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับสูงด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทัศนะของครูวัยวุฒิสูง ด้านการปฏิบัติตนทั่วไป และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ครูโสดและครูที่สมรส ครูชายและหญิง ครูวัยวุฒิสูงและต่ำมีทัศนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้ง โดยรวมและโดยจำแนกเป็นด้าน

4. ครูที่มีวัยวุฒิสูงกับวัยวุฒิต่ำ มีทัศนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวัยวุฒิสูง ไม่แตกต่างกัน ทั้ง โดยรวมและ โดยจำแนกเป็นด้าน

5. ครูที่มีวัยวุฒิสูงกับวัยวุฒิต่ำมีทัศนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวัยวุฒิต่ำแตกต่างกัน ทั้ง โดยรวมและทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁴²

วิจิตร ชีระกุล ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนมัธยมสายสามัญส่วนกลาง จำนวน 170 คน จาก 34 โรงเรียน พบว่าครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพ โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง และครูใหญ่ชายมีพฤติกรรมด้านสัมพันธภาพสูงกว่าครูใหญ่หญิง⁴³

สมาคมการจัดการแห่งสหรัฐอเมริกา อ้างถึงใน ถวิล เกื้อกุลวงศ์⁴⁴ ได้เคยทำการวิจัยไว้ในระหว่างปี 2518 โดยใช้ผู้บริหารจำนวน 200 คน เข้าร่วมโครงการศึกษา ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารเกือบทั้งหมดของจำนวนที่เข้าร่วมโครงการยอมรับและเห็นพ้องกันว่าทักษะที่มีความสำคัญในการบริหารงานของเขาที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ ทักษะความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ หัวหน้างานที่มีประวัติการทำงานที่ดีที่สุดนั้น จะเน้นความสนใจ เรื่องคนเป็นอันดับแรก

วิรัช วิเศษสุวรรณ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนราษฎร์จำนวน 362 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธภาพมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครูมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูง ในทุกระดับมาตรฐาน โรงเรียน
2. พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธภาพมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในเชิงนิมิตอย่างมีนัยสำคัญ ในทุกระดับมาตรฐาน โรงเรียน
3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถมกับครูระดับมัธยมทั้งหมด เมื่อมีผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามระดับมาตรฐาน โรงเรียน พบว่า กลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับมัธยม ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง และมาตรฐานสูง ครูระดับประถมและครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจใกล้เคียงกัน
4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำพบว่า ครูที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน มีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกัน⁴⁵

ผลการวิจัยของ วิรัช วิเศษสุวรรณ แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน มีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในอัตราสูง

มณูญ ดวงทาค้าง ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง⁴⁶

วิจิต ทองน้อย ได้ทำการวิจัยและพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตย เช่น เดียวกัน และผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารในระดับสูงทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์อีกด้วย⁴⁷

การศึกษาวิจัยของ วีระ อัมพันธุ์ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพบว่า การที่ผู้บริหารการศึกษาขาดการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน เป็นสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลล้มเหลว แต่การที่ผู้บริหารสร้างสรรคความสามัคคีของหมู่คณะ การให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงาน การให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสร่วมสร้างเกณฑ์เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ และการบริการให้ผู้ร่วมงานมีความสุขสนุกสนานโดยใช้ภาวะผู้นำนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารบุคคลากรประสบความสำเร็จ⁴⁸

และงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาขาดประสิทธิภาพ⁴⁹

พา ไชยเดช ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์ในเขตจังหวัดพระนครและธนบุรี พบว่าพฤติกรรมการบริหาร และการควบคุมบังคับบัญชาในโรงเรียนราษฎร์ เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู⁵⁰

รัตนา ทองสมบูรณ์ ได้ศึกษาความคาดหวังปกติของพฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ จากครูจำนวน 476 คน จาก 48 โรงเรียน ในจังหวัดพระนครและธนบุรี พบว่า ความคาดหวังปกติของพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพดังกล่าวมีสัมพันธภาพอยู่ในระดับต่ำ⁵¹

ทัศนาศาสตร์ ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 38 แห่ง พบว่า

1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเห็นว่าเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งที่เป็นจริงและควรจะเป็น ด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่า ด้านมุ่งงาน

2. อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเห็นว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำ ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริงด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์ ส่วน พฤติกรรมด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ควรจะเป็นด้าน มุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน

3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยส่วนรวม ด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาพฤติกรรม ที่เป็นอยู่จริง แตกต่างจากพฤติกรรมที่ควรจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยส่วนรวม ด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาพฤติกรรม เป็นอยู่จริง แตกต่างจากพฤติกรรมที่ควรจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริง ทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยส่วนรวมด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ระหว่าง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ⁵²

จากผลการวิจัยของสมาน จงอ้อมกลาง จะเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับผลการวิจัย ของ มนญู ดวงทาศลิ่ง ที่ว่ามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครู โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ใน ระดับปานกลางและผลการวิจัยของ ทศนา แสงศักดิ์ ในข้อหนึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการวิจัย ของสมาคมการจัดการแห่งสหรัฐอเมริกา คือ ผู้บริหารต่างก็ยอมรับว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการบริหาร ขณะเดียวกัน มนุษยสัมพันธ์ก็มีผลต่อการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่งของ วีระ อำพันสุข สอดคล้อง กับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับการที่ผู้บริหาร การศึกษาขาดการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ซึ่งจะมีผลให้การจัดการศึกษาขาด ประสิทธิภาพไปด้วย

และจากผลการวิจัยของวิจิตร ชีระกุล ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำ กับอายุ เพศ ประสบการณ์ และคุณวุฒิของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญ ใน กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า "ครูใหญ่ชายมีพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์มากกว่าครูใหญ่หญิง และ ครูใหญ่หญิงมีพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์มากกว่าครูใหญ่ชาย"

Bidwell ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ทัศนคติและท่าทีของครูใหญ่ที่แสดงต่อครูอย่างมิตรภาพ และเข้าใจ ทำให้ครูพึงพอใจ ในการทำงาน⁵³ ซึ่งก็สอดคล้องกับ Bergeth ที่ได้ศึกษาพบว่า ครูที่มีสัมพันธ์กับครูใหญ่เป็น

อย่างดี จะมีความพอใจในการทำงานมาก⁵⁴ ส่วน Jaycox and Tallman ได้ศึกษากับครู ใน Los Angeles City Schools จำนวน 226 คน พบว่า ความสัมพันธ์กับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และครูใหญ่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ⁵⁵ แต่ Purrington ได้ศึกษาพบสิ่งที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่า โรงเรียนที่มีครูใหญ่บริหารงานได้เข้มแข็งนั้น ครูใหญ่จะมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่มากนัก และ Cook ได้ศึกษาพบว่า ผลงานที่มีความสำเร็จสูง จะสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพ⁵⁶ ผลการวิจัยและข้อเขียนของนักการศึกษา ที่ได้ศึกษาถึงความสำคัญของพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทางด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมทางด้านมุ่งงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของทักษะ ทางด้านมนุษยสัมพันธ์มากโดยเล็งเห็นว่า ถ้าได้ปฏิบัติหรือแสดงความจริงใจ เมตตา กรุณา ความห่วงใย และสุภาพต่อคนรอบข้าง และ ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว การชักจูงให้ทุกคนปฏิบัติตามที่องค์การปรารถนาคงจะง่ายขึ้น และผลงานที่ได้รับ ก็จะเป็นไปตามจุดมุ่งหมายแน่นอน

จึงถือได้ว่าคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นอย่างมากในทุกระดับของการบริหาร ซึ่งหมายถึง ผู้นำต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องด้วยทักษะทางด้านนี้ผู้นำจะสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้โดยใช้ความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้อื่น รวมทั้งต้องสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้กับคนทุกระดับด้วย

เชิงอรรถ

- ¹ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2525), หน้า 615.
- ² Frity J. Roethliberger, Training for Human Relation (Boston : Harvard University, Graduate School of Business Administration, 1954), p. 172.
- ³ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์-ไทยวัฒนาพานิช, 2513), หน้า 468.
- ⁴ พันส์ หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524), หน้า 120.
- ⁵ ธรรมรส โชติคุณุช, มนุษยสัมพันธ์ (พระนคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์, 2512), หน้า 6.
- ⁶ เสถียร เหลืองอร่าม, มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัชรินทร์, 2525), หน้า 1.
- ⁷ อรุณ รักรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 2.
- ⁸ วีรยุทธ วิเชียรโชติ และนวนเพ็ญ วิเชียรโชติ, การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในกระบวนการแนะแนวและให้คำปรึกษาตามแนวพุทธศาสตร์ (กรุงเทพฯ : กราฟิการ์ต, 2526), หน้า 25.
- ⁹ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือปฏิบัติงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528), หน้า 101.

- ¹⁰ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 11.
- ¹¹ จิทยา เทพยา, มนุษยสัมพันธ์ (พระนคร : แพร่พิทยา, 2524), หน้า 177.
- ¹² อรุณ รัชธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 48.
- ¹³ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 128.
- ¹⁴ เสถียร เหลืองอ่วม, มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คุณเงินอักษรกิจ, 2519), หน้า 20.
- ¹⁵ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 473.
- ¹⁶ Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper and Brothers, 1954), pp. 80-106.
- ¹⁷ Robert L. Katz, "Skills of an Effective Administrator," Harvard Business Review, 33 : 1 (January - February 1955), pp. 33-42.
- ¹⁸ วิจิตร วรุตบางกูร, ศิลปะสำหรับผู้ผู้นำ (กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, พ.ศ. 2524), หน้า 26.
- ¹⁹ เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 129.

²⁰ Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources (New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1977), pp. 6-7.

²¹ พันธุ์ หันนาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526), หน้า 204.

²² บรรจบ เนียมมณี, หลักการบริหาร (กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 194.

²³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 195.

²⁴ เสถียร เหลืองอร่าม, มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัชรินทร์, 2525), หน้า 8.

²⁵ เสนอ อินทรสุขศรี, "มนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ," กรมบัญชีกลาง, 7 (พฤศจิกายน - ธันวาคม, 2524), หน้า 6.

²⁶ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 134-135.

²⁷ อัมพิกา ไกรฤกษ์, มนุษยสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 293.

²⁸ ซาลี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ มหานคร : บุรพาสาส์น, มปป.), หน้า 103.

²⁹ Chester I. Barnard, The Functions of Executive (17th Printing, Cambridge : Harvard University Press, 1966), p. 311.

³⁰ ยง วัชวัลลุ, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์บุญทิตไทย, 2524), หน้า 59.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 31 เมธี บิลันธานนท์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525), หน้า 250.
- 32 เรื่องเดียวกัน, หน้า 253.
- 33 เสถียร เหลืองอร่าม, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 17.
- 34 วีระ อัมพันสุข, พุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอราวัณการพิมพ์, 2527), หน้า 132.
- 35 เรื่องเดียวกัน, หน้า 132.
- 36 สมพงศ์ เกษมลิน, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 285.
- 37 เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.
- 38 ทองอินทร์ วงศ์โสธร, ภาวะผู้นำ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523), หน้า 1-35.
- 39 ภิญโญ สาธร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526), หน้า 265.
- 40 พระราชวรรมณี (ประยูรค์ ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2528), หน้า 6.
- 41 เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.
- 42 สมาน จงอ้อมกลาง, "มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา," ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526, หน้า 126.

- 43 วิจิตร ชีระกุล, พฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516), หน้า 60.
- 44 ถวิล เกื้อกุลวงศ์, บริหารการศึกษามัยใหม่ (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2530), หน้า 228.
- 45 วิรัช วิเศษสุวรรณ, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522, หน้า 47-48.
- 46 มนูญ ดวงหาค้าง, "การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี," ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532, หน้า 42.
- 47 วิจิต ทองน้อย, "การวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารและผลงานของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา," การวิจัยทางการศึกษา, 16 : 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2529), หน้า 142.
- 48 วีระ อัมพันสุข, พุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพ : โรงพิมพ์เอราวัณการพิมพ์, 2527), หน้า 57.
- 49 คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือปฏิบัติงานบุคคล (กรุงเทพ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528), หน้า 9.
- 50 พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514, หน้า 127.
- 51 รัตนา ทองสมบูรณ์, เกณฑ์ปกติของพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ, "วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515, หน้า 99.
- 52 ทศนา แสงศักดิ์, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, หน้า จ-ฉ.

⁵³ Paul B. Jacobson, William C. Reavis and James D. Logsdon, The Effective School Principal (Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1963), p. 532.

⁵⁴ Robert L. Bergeth "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School District of North Dakota," Dissertation Abstracts International, (June, 1971), p. 60.

⁵⁵ Waren I. Jaycox and Lillian A. Tallman, "A study of Motivation of Elementary School Teacher," Dissertation Abstracts International, (July, 1967), p. 81.

⁵⁶ Richard R. Cook, "The Relationship of Principal leader Behavior and Teacher Morale to Certain Other Variables in Selected Urban Elementary School," Dissertation Abstracts International, (April, 1971), p. 31.

⁵⁷ Rodney Arlyn. Wickstrom "An Investigation into Job Satisfaction among Teachers," Dissertation Abstracts International, (September, 1971), p. 32.

⁵⁸ Nels H. Havens, "The Relationship of Organizational Expectation," Dissertation Abstracts International, (January, 1964), p. 73.

⁵⁹ Charles N. Green, "The Reciprocal Nature of Influences between Leader and Subordinate," Journal of Applied Psychology, 60 (May, 1975), pp. 187-190.

⁶⁰ Kenneth Ray Brown, "The Leadership Role of Elementary School Supervision as perceived by Elementary Teachers and Supervisors in Selected School Systems of Northeast Louisiana," Dissertation Abstracts International, (October, 1975), p. 136.

⁶¹ Calvin Philip Baker, "The Relationship of Principal's Leadership Style and Job Satisfaction of Teachers," Dissertation Abstracts International, (December, 1979), p. 40.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดการทำข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2532 จำนวน 4271 คน

2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2532 จำนวน 354 คน ซึ่งมีวิธีการได้มาดังนี้

2.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้เกณฑ์การกำหนดของ Krejcie and Morgan ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 354 คน

2.2 สุ่มตัวอย่างโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครจากทั้งหมดจำนวน 98 โรงเรียนมา 50 โรงเรียน (คิดเป็นร้อยละ 51) โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.3 สุ่มตัวอย่างครู จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ได้มาจำนวน 50 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตารางแสดงจำนวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่**งานบัณฑิตศึกษา** ทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสุ่มตัวอย่าง ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1
แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	พาณิชย์การสามเสน	27	3
2.	อาชีวศิลปศึกษา	31	4
3.	วิมลพาณิชย์การ	47	6
4.	โยนออฟอาร์คพาณิชย์การ	42	5
5.	ช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ	85	10
6.	เซนต์จอห์นอาชีวศึกษา	106	13
7.	ช่างฝีมือปัญญาวิทยา	88	11
8.	พาณิชย์การธวัชรินทร์	19	2
9.	ไทยวิจิตรศิลป์อาชีวะ	105	13
10.	พาณิชย์การสันติราษฎร์	49	6
11.	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	142	17
12.	ดุสิตพาณิชย์การ	150	18
13.	พาณิชย์การเจ้าพระยา	57	7
14.	เกษม โปลีเทคนิค	156	19
15.	เทคโน โลยีกรุงเทพ	137	16
16.	ตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ	67	8
17.	กนกเทคโนโลยี	37	5
18.	กิติพาณิชย์	35	5
19.	สาธิตประดิษฐ์พาณิชย์การ	24	3
20.	มิตรพลพาณิชย์การ	66	8
21.	กุลสิริเทคโนโลยี	33	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
22.	เทคโนโลยีปั้นมณฑล	17	2
23.	เทคโนโลยีสยาม	102	12
24.	นิตยการราชดำเนินธนบุรี	115	14
25.	นิตยการจรัลสนิทวงศ์	48	6
26.	นิตยการสยาม	101	12
27.	เทคโนโลยีหมู่บ้านครู	87	11
28.	ตรุณพิทยานิตยการ	79	10
29.	เทคนิควิมลนิตยการ	43	5
30.	รัตนนิตยการ	45	5
31.	เทคโนโลยีไทยสุริยะ	60	7
32.	เทคโนโลยีบางกะปิ	46	7
33.	เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ	39	5
34.	มหานครนิตยการ	16	2
35.	นิตยการสีลม	57	7
36.	กรุงเทพธุรกิจนิตยการ	69	8
37.	เซนต์จอห์นอาชีวศึกษากรุงเทพ	63	7
38.	สายประสิทธิ์นิตยการ	12	1
39.	นิตยการราชดำเนิน	94	11
40.	นิตยการรัตน โกสินทร์	33	4
41.	เทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ	65	8
42.	นิตยการภาษาอนุสรณ์บางแค	46	5
43.	เทคนิคนิตยการจางงค์	48	6
44.	พระรามหกเทคโนโลยี	27	3
45.	เทคนิคเปรมฤทัย	40	5
46.	กรุงเทพวิจิตรศิลป์และนิตยการ	24	3
47.	ช่างสำรวจภาษาอนุสรณ์บางแค	17	2
48.	นิตยการสุโขทัย	34	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
49.	ผดุงศิษย์พิทยากรกิจและพาณิชย์การ	39	4
50.	เทคนิคศรีวัฒนา	45	5
	รวม	2966	362

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แนวทางในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นเอง โดยได้ดัดแปลงจากรายการทดสอบตนเองต่อผู้ได้บังคับบัญชา ของ นายแพทย์ ฝน แสงสิงแก้ว² กับแบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้ได้บังคับบัญชาของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา³ และโดยการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร และหลักการที่มีผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทางมนุษยสัมพันธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนา ได้เสนอไว้ในบทความและตามตำราต่าง ๆ นำเนื้อหามาประมวลเข้าด้วยกันแล้วสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ครอบคลุมอยู่ใน 3 ทมวตธรรม ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแสดงน้ำหนักของพฤติกรรมเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 2 ตอนด้วยกันคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ

2.1 เฟส ซึ่งแบ่งออกเป็น

2.1.1 เฟสชาย

2.1.2 เฟสหญิง

- 2.2 อายุ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ
- 2.2.1 ต่ำกว่า 25 ปี
 - 2.2.2 ตั้งแต่ 25-35 ปี
 - 2.2.3 35 ปีขึ้นไป
- 2.3 สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น
- 2.3.1 โสด
 - 2.3.2 สมรส
- 2.4 ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ระดับคือ
- 2.4.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 2.4.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี
 - 2.4.3 10 ปีขึ้นไป
- 2.5 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ
- 2.5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2.5.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 2.5.3 สูงกว่าปริญญาตรี

ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร จำนวน 62 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีตัวเลือก 5 ระดับ โดยให้การวิเคราะห์คะแนนจากแบบสอบถามเป็นไปตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
ระดับการปฏิบัติมาก	มีค่าเท่ากับ	4
ระดับการปฏิบัติปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
ระดับการปฏิบัติน้อย	มีค่าเท่ากับ	2
ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ผู้วิจัยได้จัดแบบสอบถามเป็นหมวดธรรม ดังนี้

1. พรหมวิหารธรรม จำนวน 23 ข้อ
2. สังคหัตถุธรรม จำนวน 19 ข้อ
3. อธิบาทธรรม จำนวน 20 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงการจัดแบบสอบถามจำแนกตามหมวดกรรม

ลำดับที่	หมวดกรรมและชื่อกรรม	แบบสอบถามข้อที่
1.	พรหมวิหารธรรม	
	1.1 เมตตา	1 - 7
	1.2 กรุณา	8 - 14
	1.3 มุทิตา	15 - 17
	1.4 อุเบกขา	18 - 23
2.	สังกหัตถุกรรม	
	2.1 ทาน	24 - 28
	2.2 ปิยวาจา	29 - 34
	2.3 อุตถจวิริยา	35 - 38
	2.4 สมนัตตตา	39 - 42
3.	อิทธิบาทกรรม	
	3.1 จันทะ	34 - 46
	3.2 วิริยะ	47 - 50
	3.3 จิตตะ	51 - 58
	3.4 วิมังสา	59 - 62

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ได้ถือเอาการรับรองข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทางมนุษยสัมพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนา ที่ได้กรุณาตรวจสอบและรับรองนวัตกรรมการทางด้านมนุษยสัมพันธ์ตามความหมายของชื่อกรรมในแต่ละหมวดกรรม จำนวน 7 ท่าน ดังมีรายนามต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.1 รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์

(อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง)

3.1.2 ผศ.ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์

(อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง)

3.1.3 ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล

(ข้าราชการประจำสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักงานกฤษฎีกา)

3.1.4 ดร.พนิต เข็มทอง

(อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

3.1.5 ดร.นาฏสุดา เขมณะสิริ

(อาจารย์ประจำวิทยาลัยครูจันทราเกษม)

3.1.6 ผศ.นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์

(อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

3.1.7 พระครูศรีธรรมปฏิภาณ

(คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย)

3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำเอาแบบสอบถามไปทดสอบขั้นต้น (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียน เซนต์จอร์จ กรุงเทพฯ จำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2533 แล้วนำแบบสอบถาม มาตรวจและหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น โดยวิธี α - Coefficient ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ดังนี้

3.2.1 สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98

3.2.2 สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแต่ละด้าน

- พรทมิฬธรรม 0.95
- สังคหวัดธรรม 0.94
- อิทธิบาทธรรม 0.93

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังสำนักงานคณะกรรมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

4.2 ท่านเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้มีหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตให้คณาจารย์ในโรงเรียนได้ช่วยตอบแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ และติดตามเก็บบางส่วนด้วยตนเอง ซึ่งได้ผลดังนี้

จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 380 ฉบับ	คิดเป็นร้อยละ 100
จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน 366 ฉบับ	คิดเป็นร้อยละ 96.3
จำนวนแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์และคัดออก 6 ฉบับ	คิดเป็นร้อยละ 1.6

5. การจัดการกระทำข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

5.1 คัดเลือกแบบสอบถามโดยแยกฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออกซึ่งมีจำนวน 6 ฉบับ

5.2 จัดข้อมูลออกตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

5.3 นำข้อมูลมาตรวจและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

การแปลความหมายของข้อมูล (เป็นรายชื่อ) โดยใช้เกณฑ์ของ Best

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายความว่า มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปฏิบัติในระดับต่ำมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายความว่า มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปฏิบัติในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายความว่า มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปฏิบัติในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายความว่า มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปฏิบัติในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายความว่า มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปฏิบัติในระดับสูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ⁴

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.4 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนของกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐาน

โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้วิเคราะห์

2.1 t - test

2.2 F - Test

การวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว อาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

เชิงอรรถ

- ¹ กองทะเบียนและสถิติ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ, สถิติการศึกษาเอกชน (กรุงเทพ : โรงพิมพ์ครูสภา, 2532). หน้า 20.
- ² ฝน แสงสิงแก้ว, "มนุษย์สัมพันธ์," สุขภาพ, 11 (มีนาคม 2530), หน้า 55-57.
- ³ หน่วยงานพิเศษ, กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, แบบทดสอบสัมพันธภาพกับผู้ได้บังคับบัญชา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครูสภา, 2528), หน้า 6.
- ⁴ กานดา พูลลาภทวี, สถิติเพื่อการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2530), หน้า 52.

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้เสนอเป็นคำร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยได้เสนอในรูปตารางดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งแต่ตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 6

ตารางที่ 2

จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามเพศ

สภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	150	40.70
หญิง	216	58.50
ไม่ตอบ	3	0.80
รวม	369	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูหญิงซึ่งมีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมา เป็นครูชายซึ่งมีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ตามลำดับ

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3
จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามอายุ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	36	9.80
ตั้งแต่ 25 - 36 ปี	233	63.10
35 ปีขึ้นไป	99	26.80
ไม่ตอบ	1	0.30
รวม	369	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.10 รองลงมา เป็นครูที่มีอายุระหว่าง 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.80 สำหรับครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 9.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4
จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	200	54.20
สมรส	167	45.30
ไม่ตอบ	2	0.50
รวม	369	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จะเป็นโสด ซึ่งมีจำนวนถึง 200 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาได้สมรสแล้ว ซึ่งมีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30

ตารางที่ 5
จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามประสบการณ์

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	102	27.60
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	181	49.10
10 ปีขึ้นไป	85	23.00
ไม่ตอบ	1	0.30
รวม	369	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงถึงองค์ประกอบด้านภูมิหลังของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะมีประสบการณ์ในการทำงาน ในโรงเรียนตั้งแต่ 5 - 10 ปี ซึ่งมีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 อันดับรองลงมา เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งมีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 6
จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามระดับการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	17.90
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	294	79.70
สูงกว่าปริญญาตรี	7	1.90
ไม่ตอบ	2	0.50
รวม	369	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากจะได้รับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 รองลงมาจะได้รับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คือ ปวช. ปวส. ปกศ. ปกศ.สูง เป็นต้น ซึ่งมีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 ส่วนครูที่ได้รับการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ตอนที่ 2 เป็นการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตาม ทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2.1 ผลการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในเรื่องมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 7
แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครู
ที่มีต่อผู้บริหาร ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์

หมวดธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. พรหมวิหารธรรม	3.23	0.75	ปานกลาง
1.1 เมตตา	3.27	0.80	ปานกลาง
1.2 กรุณา	3.15	0.80	ปานกลาง
1.3 มุทิตา	3.23	0.87	ปานกลาง
1.4 อุเบกขา	3.31	0.80	ปานกลาง
2. สังคหวัตถุธรรม	3.34	0.68	ปานกลาง
2.1 ทาน	3.08	0.78	ปานกลาง
2.2 ปิยวาจา	3.38	0.77	ปานกลาง
2.3 อุตถจริยา	3.03	0.81	ปานกลาง
2.4 สมานัตตา	3.44	0.73	ปานกลาง
3. อิทธิบาทธรรม	3.37	0.72	ปานกลาง
3.1 ฉันทะ	3.47	0.73	ปานกลาง
3.2 วิริยะ	3.62	0.77	มาก
3.3 จิตตะ	3.22	0.80	ปานกลาง
3.4 วิมังสา	3.17	0.85	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม 3 หมวด	3.31	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของ
 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครในหมวดธรรม 3 หมวด เมื่อ
 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็นของเบสต์ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในหมวดธรรมทั้ง 3 หมวด อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง ($X = 3.31$)
2. เมื่อพิจารณาหมวดธรรมเป็นรายหมวด พบว่า หมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติในระดับการปฏิบัติเรียงตามลำดับดังนี้ อธิปไตยธรรม สังคหวัตถุธรรม และพรทมิฬธรรม หมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครปฏิบัติมากกว่าหมวดธรรมอื่น ๆ ได้แก่ อธิปไตยธรรม ($X = 3.37$) รองลงมาได้แก่ สังคหวัตถุธรรม ($X = 3.34$) ส่วนหมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่าหมวดธรรมอื่น ๆ ได้แก่ พรทมิฬธรรม ($X = 3.23$) และพบว่า ไม่มีหมวดธรรมใดที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในระดับปฏิบัติน้อย
3. พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในรายข้อธรรม 12 ข้อ พบว่า ข้อธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ ข้อธรรมในหมวดอภิปาพธรรม ซึ่งได้แก่ วิริยะ แสดงถึงการที่ผู้บริหารได้แสวงหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ มีความคิดริเริ่ม และมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความมานะอดทน สำหรับข้อธรรมอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($X = 3.62$)

ตอนที่ 2.2 การเสนอในส่วนนี้จะได้แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีภูมิหลังต่างกันในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์และระดับการศึกษา ต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 87

ตารางที่ 8

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของครูชายกับครูหญิงต่อ
พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.37	0.67	1.49
หญิง	3.26	0.72	
รวม	3.31	0.69	

$p > .05$

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าครูชายและครูหญิงมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้าน
มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตารางที่ 9

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของครูชายกับครูหญิงต่อ
พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในหมวดคหกรรมวิชาการ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.34	0.68	2.38*
หญิง	3.15	0.79	
รวม	3.24	0.73	

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูชายและครูหญิงมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในหมวดพรหมวิหารธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในหมวดสังคหวัตถุธรรม

เพศ	X	S.D.	t
ชาย	3.40	0.64	1.51
หญิง	3.29	0.71	
รวม	3.34	0.69	

$p > .05$

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ครูชาย และครูหญิงมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในหมวดสังคหวัตถุธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอิทธิบาทธรรม

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.38	0.73	0.10
หญิง	3.37	0.73	
รวม	3.37	0.73	

$p > .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า ครูชายและครูหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอิทธิบาทธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องเมตตา.

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.35	0.75	1.61
หญิง	3.21	0.84	
รวม	3.28	0.79	

$p > .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า ครูผู้ชายและครูหญิง มีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องเมตตา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องกรรณา

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.19	0.76	0.88
หญิง	3.11	0.83	
รวม	3.15	0.79	

$p > .05$

จากตารางที่ 13 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องกรรณา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องมุกิตา

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.36	0.82	2.31
หญิง	3.14	0.91	
รวม	3.25	0.86	

$p > .05$

จากตารางที่ 14 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องมุกิตา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอุเบกขา

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.47	0.75	3.21
หญิง	3.20	0.83	
รวม	3.33	0.79	

$p > .05$

จากตารางที่ 15 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอุเบกขา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ใน-region

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.11	0.77	0.60
หญิง	3.06	0.79	
รวม	3.08	0.79	

$p > .05$

จากตารางที่ 16 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน-region แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตารางที่ 17

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องปิยะวาจา

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.45	0.75	1.73
หญิง	3.33	0.79	
รวม	3.39	0.77	

$p > .05$

จากตารางที่ 17 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องปิยะวาจา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
 ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องอัตถจริยา

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	2.96	0.82	-1.34
หญิง	3.07	0.81	
รวม	3.01	0.81	

$p > .05$

จากตารางที่ 18 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอัตถจริยา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องสมานัตตา

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.51	0.67	1.45
หญิง	3.40	0.77	
รวม	3.45	0.72	

$p > .05$

จากตารางที่ 19 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอัตถจริยา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องฉันทะ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.45	0.74	0.06
หญิง	3.47	0.73	
รวม	3.46	0.73	

$p > .05$

จากตารางที่ 20 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องฉันทะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องวิริยะ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.64	0.74	0.36
หญิง	3.61	0.80	
รวม	3.62	0.77	

$p > .05$

จากตารางที่ 21 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิริยะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องจิตตะ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.26	0.82	0.70
หญิง	3.20	0.81	
รวม	3.23	0.81	

$p > .05$

จากตารางที่ 22 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องจิตตะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของครูชายกับครูหญิงต่อพฤติกรรม
 ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องวินัย

เพศ	\bar{X}	S.D.	t
ชาย	3.13	0.88	-0.70
หญิง	3.19	0.83	
รวม	3.16	0.85	

$p > .05$

จากตารางที่ 23 แสดงว่าครูชายและครูหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24
 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
 ในหมวดธรรมรวมทั้ง 3 หมวด

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.30	0.52
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.29	0.74
35 ปีขึ้นไป	3.32	0.63
รวม	3.30	0.69

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.03
ภายในกลุ่ม	322	162.41	0.48	
รวม	334	162.44		

$p > .05$

จากตารางที่ 24 แสดงว่าครูที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในหมวดธรรม รวมทั้ง 3 หมวด แตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ในเรื่องพรทมิวติารธรรม

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.29	0.60
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.22	0.79
35 ปีขึ้นไป	3.22	0.70
รวม	3.22	0.75

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.13
ภายในกลุ่ม	342	193.34	0.57	
รวม	344	193.49		

$p > .05$

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง พรทมิวติารธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ในเรื่องสังกวัตถุธรรม

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.36	0.54
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.32	0.72
35 ปีขึ้นไป	3.37	0.63
รวม	3.33	0.67

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.94	0.20
ภายในกลุ่ม	361	166.63	0.46	
รวม	363	166.82		

$p > .05$

จากตารางที่ 26 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง สังกวัตถุธรรม แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27
 แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของ
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
 ในเรื่องอิทธิบาทธรรม

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.28	0.58
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.36	0.77
35 ปีขึ้นไป	3.40	0.66
รวม	3.37	0.72

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	0.38
ภายในกลุ่ม	357	188.59	0.52	
รวม	359	189.00		

$p > .05$

จากตารางที่ 27 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของ
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง อิทธิบาทธรรม แตกต่างกันอย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28
 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
 ในเรื่องเมตตา

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.16	0.71
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.26	0.84
35 ปีขึ้นไป	3.33	0.72
รวม	3.27	0.79

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.81	0.40	0.63
ภายในกลุ่ม	356	228.20	0.64	
รวม	358	229.02		

$p > .05$

จากตารางที่ 28 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องเมตตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29
แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ในเรื่องกรรณา

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.19	0.65
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.12	0.84
35 ปีขึ้นไป	3.18	0.73
รวม	3.14	0.79

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	0.28
ภายในกลุ่ม	353	224.82	0.37	
รวม	355	225.17		

$p > .05$

จากตารางที่ 29 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องกรรณา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30
 แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสัมพันธ
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
 ในเรื่องมุกิตา

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.42	0.76
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.25	0.89
35 ปีขึ้นไป	3.11	0.86
รวม	3.23	0.87

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	1.44	1.90
ภายในกลุ่ม	361	273.72	0.75	
รวม	363			

$p > .05$

จากตารางที่ 30 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสัมพันธ
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องมุกิตา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31
 แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของ
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
 ในเรื่องอุเบกขา

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.39	0.70
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.29	0.85
35 ปีขึ้นไป	3.32	0.70
รวม	3.30	0.80

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.26
ภายในกลุ่ม	359	231.72	0.64	
รวม	361	232.07		

$p > .05$

จากตารางที่ 31 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของ
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอุเบกขา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32
 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
 ในเรื่องทาน

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.23	0.65
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.03	0.81
35 ปีขึ้นไป	3.13	0.70
รวม	3.07	0.77

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.71	0.185	1.42
ภายในกลุ่ม	363	218.81	0.60	
รวม	365	220.52		

$$p > .05$$

จากตารางที่ 32 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องทาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33
แสดงการเปรียบเทียบที่คะแนนของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องปัญหา

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.18	0.72
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.39	0.80
35 ปีขึ้นไป	3.43	0.70
รวม	3.38	0.77

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.74	0.87	1.46
ภายในกลุ่ม	365	217.06	0.59	
รวม	367	218.80		

$p > .05$

จากตารางที่ 33 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีที่คะแนนต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34
แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอัตถจริยา

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.18	0.58
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	2.96	0.85
35 ปีขึ้นไป	3.10	0.76
รวม	3.02	0.81

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.35	1.17	1.79
ภายในกลุ่ม	364	239.02	0.65	
รวม	366	241.37		

$$p > .05$$

จากตารางที่ 34 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอัตถจริยา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35
 แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของ
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องสมานัตตา

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.46	0.64
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.43	0.75
35 ปีขึ้นไป	3.45	0.70
รวม	3.44	0.72

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.04
ภายในกลุ่ม	363	193.30	0.53	
รวม	365			

$p > .05$

จากตารางที่ 35 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของ
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสมานัตตา . แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 36
 แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมการด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องเงินตะ

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.43	0.66
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.48	0.76
35 ปีขึ้นไป	3.44	0.67
รวม	3.47	0.73

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.70	0.13
ภายในกลุ่ม	365	196.77	0.53	
รวม	367	196.92		

$$p > .05$$

จากตารางที่ 36. แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องเงินตะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 37
 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องวินัย

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.56	0.63
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.61	0.79
35 ปีขึ้นไป	3.66	0.76
รวม	3.62	0.77

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.24
ภายในกลุ่ม	364	218.43	0.60	
รวม	366	218.72		

$p > .05$

จากตารางที่ 37 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวินัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 38
 แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องจิตตะ

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.20	0.60
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.20	0.83
35 ปีขึ้นไป	3.27	0.78
รวม	3.22	0.80

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.24
ภายในกลุ่ม	364	236.31	0.64	
รวม	366	236.62		

$p > .05$

จากตารางที่ 38 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องจิตตะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39
 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีอายุต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องวิมิงสา

อายุ	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	2.95	0.65
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	3.15	0.90
35 ปีขึ้นไป	3.29	0.75
รวม	3.17	0.84

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.17	1.58	0.20
ภายในกลุ่ม	358	256.80	0.71	
รวม	360	259.97		

$$p > .05$$

จากตารางที่ 39 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิมิงสา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 40

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมการด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
 ในหมวดธรรมรวมทั้ง 3 หมวด

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.37	0.66	1.49
สมรส	3.25	0.72	
รวม	3.31	0.69	

$p > .05$

จากตารางที่ 40 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในหมวดธรรมรวมทั้ง 3 หมวดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 41

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องพรหมวิหารธรรม

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.33	0.67	2.38*
สมรส	3.14	0.79	
รวม	3.23	0.73	

* $p < .05$

จากตารางที่ 41 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องพรหมวิหารธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 42

แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องสังคหวัตถุธรรม

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.40	0.63	1.51
สมรส	3.29	0.70	
รวม	3.34	0.66	

$p > .05$

จากตารางที่ 42 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสังคหวัตถุธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 43

แสดงการเปรียบเทียบทีคะแนนของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอิทธิบาทธรรม

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.37	0.73	0.10
สมรส	3.36	0.72	
รวม	3.36	0.72	

$p > .05$

จากตารางที่ 43 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทีคะแนนต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอิทธิบาทธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 44

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องเมตตา

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.35	0.74	1.61
สมรส	3.21	0.83	
รวม	3.28	0.70	

$p > .05$

จากตารางที่ 44 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องเมตตา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 45

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพฯ

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.18	0.75	0.88
สมรส	3.11	0.82	
รวม	3.14	0.78	

$P > .05$

จากตารางที่ 45 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพฯ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 46

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสมรสสัมพันธ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องมุกตา

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.35	0.81	2.31
สมรส	3.14	0.90	
รวม	3.24	0.85	

$p > .05$

จากตารางที่ 46 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสมรสสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องมุกตา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 47

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมการ
 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องอุเบกขา

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.47	0.74	3.21
สมรส	3.19	0.82	
รวม	3.33	0.78	

$p > .05$

จากตารางที่ 47 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการ
 มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอุเบกขา แตกต่างกันอย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 48

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสมรสสัมพันธ
 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องงาน

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.10	0.77	0.60
สมรส	3.05	0.78	
รวม	3.07	0.77	

$p > .05$

จากตารางที่ 48 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสมรสสัมพันธของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 49

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องบิยวาจา

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.46	0.75	1.73
สมรส	3.32	0.78	
รวม	3.39	0.76	

$$p > .05$$

จากตารางที่ 49 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันไม่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องบิยวาจา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 50

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอัตถจริยา

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	2.95	0.81	-1.34
สมรส	3.07	0.80	
รวม	2.68	0.80	

$p > .05$

จากตารางที่ 50 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอัตถจริยา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 51

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องสมานัตตา

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.51	0.67	1.45
สมรส	3.39	0.76	
รวม	3.45	0.71	

$p > .05$

จากตารางที่ 51 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสมานัตตา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 52

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องฉันทะ

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.47	0.73	0.60
สมรส	3.47	0.73	
รวม	3.47	0.73	

$p > .05$

จากตารางที่ 52 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องฉันทะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 53

แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องวิริยะ

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.64	0.73	0.36
สมรส	3.61	0.80	
รวม	3.62	0.76	

$p > .05$

จากตารางที่ 53 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิริยะ แตกต่างกันอย่างไม่
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 54

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องจิตตะ

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.25	0.81	0.70
สมรส	3.19	0.80	
รวม	3.22	0.80	

$p > .05$

จากตารางที่ 54 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องจิตตะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 55

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องวินัย

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t
โสด	3.13	0.88	-0.70
สมรส	3.19	0.83	
รวม	3.16	0.85	

$p > .05$

จากตารางที่ 55 แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 58

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องสังคมพฤติกรรม

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.43	0.57
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.24	0.70
10 ปีขึ้นไป	3.41	0.70
รวม	3.33	0.67

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.14	1.57	3.46*
ภายในกลุ่ม	361	163.67	0.45	
รวม	363	166.82		

* $p < .05$

จากตารางที่ 58 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสังคมพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 59

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอิทธิบาทธรรม

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.49	0.64
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.27	0.74
10 ปีขึ้นไป	3.42	0.76
รวม	3.37	0.72

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.48	1.74	3.35*
ภายในกลุ่ม	357	185.51	0.51	
รวม	359	189.99		

* $p < .05$

จากตารางที่ 59 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง อิทธิบาทธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 60

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องเมตตา

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.31	0.70
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.15	0.83
10 ปีขึ้นไป	3.45	0.79
รวม	3.27	0.79

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.19	2.59	4.12*
ภายในกลุ่ม	356	223.82	0.62	
รวม	358	229.02		

* $p < .05$

จากตารางที่ 60 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องเมตตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 61

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องกฎเกณฑ์

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.24	0.71
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.03	0.82
10 ปีขึ้นไป	3.28	0.79
รวม	3.14	0.79

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4.83	2.41	3.87*
ภายในกลุ่ม	353	221.34	0.62	
รวม	355	225.17		

* $p < .05$

จากตารางที่ 61 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องกฎเกณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 62

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องมุกตบ

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.48	0.75
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.14	0.87
10 ปีขึ้นไป	3.10	0.94
รวม	3.23	0.87

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	9.40	4.70	6.35*
ภายในกลุ่ม	361	267.21	0.74	
รวม	363	276.61		

* $p < .05$

จากตารางที่ 62 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องมุกตบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 63

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอุเบกขา

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.36	0.63
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.12	0.78
10 ปีขึ้นไป	3.27	0.77
รวม	3.22	0.75

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.69	1.84	3.33*
ภายในกลุ่ม	342	189.79	0.55	
รวม	344	193.49		

* $p < .05$

จากตารางที่ 63 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอุเบกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 64

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในโรงงาน

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.40	0.71
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.33	0.81
10 ปีขึ้นไป	3.46	0.75
รวม	3.38	0.77

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.30	2.65	4.47*
ภายในกลุ่ม	363	215.22	0.59	
รวม	365	220.52		

* $p < .05$

จากตารางที่ 64 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในโรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 65

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องปียวจา

ประสบการณ์	X	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.40	0.71
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.33	0.81
10 ปีขึ้นไป	3.46	0.75
รวม	3.38	0.77

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.46	0.77
ภายในกลุ่ม	365	217.88	0.59	
รวม	367	218.80		

$p > .05$

จากตารางที่ 65 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องปียวจา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 66

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอัตถจริยา

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.18	0.71
ตั้งแต่ 5-10 ปี	2.90	0.84
10 ปีขึ้นไป	3.09	0.81
รวม	3.02	0.81

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.56	2.78	4.29*
ภายในกลุ่ม	364	235.81	0.64	
รวม	366	241.37		

* $p < .05$

จากตารางที่ 66 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของสัมพันธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง อัตถจริยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 67

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องสมานัตตา

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.54	0.64
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.34	0.74
10 ปีขึ้นไป	3.53	0.76
รวม	3.44	0.72

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.48	1.74	3.33*
ภายในกลุ่ม	363	189.86	0.52	
รวม	365	193.35		

* $p < .05$

จากตารางที่ 67 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสมานัตตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 68

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องฉันทะ

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.57	0.67
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.40	0.75
10 ปีขึ้นไป	3.49	0.73
รวม	3.47	0.73

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.97	0.98	1.84
ภายในกลุ่ม	365	194.95	0.53	
รวม	367	196.92		

$p > .05$

จากตารางที่ 68 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องฉันทะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 69

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องวิริยะ

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.76	0.67
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.50	0.75
10 ปีขึ้นไป	3.68	0.73
รวม	3.62	0.73

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4.76	2.38	4.04*
ภายในกลุ่ม	364	213.96	0.58	
รวม	366	218.72		

* $p < .05$

จากตารางที่ 69 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิริยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 70

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องจิตตะ

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.37	0.69
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.11	0.81
10 ปีขึ้นไป	3.27	0.86
รวม	3.22	0.80

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4.80	2.43	3.82*
ภายในกลุ่ม	364	231.75	0.63	
รวม	366	236.62		

* $p < .05$

จากตารางที่ 70 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องจิตตะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 71

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องวินัย

ประสบการณ์	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	3.24	0.81
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.07	0.86
10 ปีขึ้นไป	3.29	0.84
รวม	3.17	0.84

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.59	1.79	2.50
ภายในกลุ่ม	358	256.38	0.71	
รวม	360	259.97		

$p > .05$

จากตารางที่ 71 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 72

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสัมพันธภาพ
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในหมวดธรรมรวมทั้ง 3 หมวด

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.38	0.71
ปริญญาตรี	3.28	0.69
สูงกว่าปริญญาตรี	3.29	0.36
รวม	3.30	0.69

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	0.44
ภายในกลุ่ม	332	162.00	0.49	
รวม	334	162.43		

$p > .05$

จากตารางที่ 72 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสัมพันธภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในหมวดธรรมรวมทั้ง 3 หมวด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 73

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องพรทมิฬารธรรม

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.29	0.78
ปริญญาตรี	3.21	0.75
สูงกว่าปริญญาตรี	3.17	0.37
รวม	3.22	0.75

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	0.35
ภายในกลุ่ม	342	193.09	0.56	
รวม	346	193.49		

$p > .05$

จากตารางที่ 73 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องพรทมิฬารธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 74

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องสังคหวัตถุธรรม

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.41	0.69
ปริญญาตรี	3.31	0.67
สูงกว่าปริญญาตรี	3.27	0.39
รวม	3.33	0.67

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.27	0.60
ภายในกลุ่ม	360	165.11	0.45	
รวม	362	165.67		

$p > .05$

จากตารางที่ 74 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสังคหวัตถุธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 75

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอิทธิบาทธรรม

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.39	0.74
ปริญญาตรี	3.36	0.72
สูงกว่าปริญญาตรี	3.44	0.54
รวม	3.37	0.72

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.09
ภายในกลุ่ม	357	188.90	0.52	
รวม	359	189.00		

$p > .05$

จากตารางที่ 75 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง อิทธิบาทธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 76

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสมรรถนะ
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องเมตตา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.29	0.88
ปริญญาตรี	3.26	0.78
สูงกว่าปริญญาตรี	3.20	0.57
รวม	3.26	0.79

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.06
ภายในกลุ่ม	355	227.59	0.64	
รวม	357	227.67		

$p > .05$

จากตารางที่ 76 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องเมตตาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 77

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสัมพันธ
 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องครูณา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.26	0.85
ปริญญาตรี	3.12	0.78
สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	0.51
รวม	3.14	0.79

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	0.89
ภายในกลุ่ม	353	224.03	0.63	
รวม	355	225.17		

$p > .05$

จากตารางที่ 77 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสัมพันธ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องครูณา แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 78

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องมุกตา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.26	0.90
ปริญญาตรี	3.21	0.86
สูงกว่าปริญญาตรี	3.33	0.83
รวม	3.22	0.87

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.11
ภายในกลุ่ม	360	275.83	0.76	
รวม	362	276.02		

$p > .05$

จากตารางที่ 78 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องมุกตา ไม่แตกต่างกัน หรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 79

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอุเบกขา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.48	0.82
ปริญญาตรี	3.27	0.80
สูงกว่าปริญญาตรี	3.14	0.37
รวม	3.30	0.80

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.51	1.25	1.96
ภายในกลุ่ม	358	229.27	0.64	
รวม	360	231.79		

$$p > .05$$

จากตารางที่ 79 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องอุเบกขา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 80

แสดงการเปรียบเทียบทักษะของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องงาน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.14	0.88
ปริญญาตรี	3.05	0.76
สูงกว่าปริญญาตรี	3.20	0.16
รวม	3.07	0.77

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.26	0.43
ภายในกลุ่ม	362	219.47	0.60	
รวม	364	220.00		

$p > .05$

จากตารางที่ 80 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 81

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องปิยวาจา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.39	0.78
ปริญญาตรี	3.37	0.77
สูงกว่าปริญญาตรี	3.40	0.62
รวม	3.38	0.77

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.01	0.01
ภายในกลุ่ม	364	218.59	0.60	
รวม	366			

$$p > .05$$

จากตารางที่ 81 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกัน
มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง
ปิยวาจา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 82

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องอัธยาศัย

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.09	0.85
ปริญญาตรี	3.00	0.79
สูงกว่าปริญญาตรี	2.78	0.69
รวม	3.02	0.80

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.63
ภายในกลุ่ม	363	236.64	0.65	
รวม	365			

$$p > .05$$

จากตารางที่ 82 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่างกั
มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง
อัธยาศัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 83

แสดงการเปรียบเทียบทักษะ ของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสัมพันธ
 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่องสมานัตตา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.53	0.72
ปริญญาตรี	3.42	0.72
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	0.55
รวม	3.43	0.72

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.97	0.48	0.92
ภายในกลุ่ม	362	189.94	0.52	
รวม	364	190.92		

$p > .05$

จากตารางที่ 83 แสดงว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสัมพันธของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องสมานัตตา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 84

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องฉันทะ

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.43	0.77
ปริญญาตรี	3.47	0.72
สูงกว่าปริญญาตรี	3.53	0.48
รวม	3.46	0.73

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.08
ภายในกลุ่ม	364	196.54	0.54	
รวม	366	196.63		

$p > .05$

จากตารางที่ 84 แสดงว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องฉันทะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 85
 แสดงการเปรียบเทียบทักษะ ของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมการด้านมนุษยสัมพันธ์
 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
 ในเรื่อง วิริยะ

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.64	0.76
ปริญญาตรี	3.60	0.78
สูงกว่าปริญญาตรี	3.85	0.51
รวม	3.62	0.77

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.39
ภายในกลุ่ม	364	218.25	0.59	
รวม	366	218.72		

$p > .05$

จากตารางที่ 85 แสดงว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง วิริยะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 86

แสดงการเปรียบเทียบทักษะ ของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องจิตตะ

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.28	0.78
ปริญญาตรี	3.20	0.81
สูงกว่าปริญญาตรี	3.33	0.56
รวม	3.22	0.80

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	0.33
ภายในกลุ่ม	364	236.19	0.64	
รวม	366	236.62		

$p > .05$

จากตารางที่ 86 แสดงว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องจิตตะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 87

แสดงการเปรียบเทียบทักษะ ของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสหพันธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเรื่องวิมังสา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.15	0.85
ปริญญาตรี	3.17	0.85
สูงกว่าปริญญาตรี	3.03	0.90
รวม	3.17	0.85

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.11
ภายในกลุ่ม	357	259.47	0.72	
รวม	359	259.64		

$p > .05$

จากตารางที่ 87 แสดงว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการดำเนินงานสหพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่องวิมังสา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามความหมายของหมวดธรรม 3 หมวด คือ
1) พรหมวิหารธรรม 2) สังคหวัตถุธรรม 3) อิทธิบาทธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น
ของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในเรื่อง
เพศ อายุ สภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 354 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ครอบคลุม
อยู่ในหมวดธรรม 3 หมวด คือ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม โดย
ผู้วิจัยได้รวบรวมความรู้จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ และได้ดัดแปลงรายการ
ทดสอบตนเองต่อผู้ได้บังคับบัญชาของ นายแพทย์ ฝน แสงสิงแก้ว กับแบบทดสอบสัมพันธ์ภาพกับ
ผู้ได้บังคับบัญชาของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา สร้างเป็นแบบสอบถามขึ้นมา มีลักษณะ
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 62 ข้อ

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและรับกลับคืนทางไปรษณีย์ และได้ติดตามบางส่วนคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถาม 366 ฉบับ มีความสมบูรณ์ เชื่อถือได้ จำนวน 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.73 ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติด้วย Computer โปรแกรม SPSS

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ สภาพภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของครูที่มีสภาพภาพต่างกัน ต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา วิเคราะห์ด้วย t-test และ F-test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพภาพของครูที่มีสภาพภาพต่างกัน ในเรื่องเพศ พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 40.70 เป็นเพศหญิง 58.50 ส่วนครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 9.80 อายุตั้งแต่ 25-35 ปี ร้อยละ 63.10 และอายุ 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.80 ครูที่เป็นโสด ร้อยละ 54.20 และสมรสแล้ว ร้อยละ 45.30 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 27.60 มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี ร้อยละ 49.10 และมีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.00 ครูที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จะมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 79.70 วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 17.90 และวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.90

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของครูที่มีต่อผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความหมายของหมวดธรรม 3 หมวด ซึ่งได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม เมื่อพิจารณาเป็นภาพรวม ในหมวดธรรมทั้ง 3 หมวด และพิจารณาพฤติกรรมในแต่ละหมวดธรรม แล้วปรากฏผล ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความหมายของหมวดธรรมทั้ง 3 หมวด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในหมวดธรรมทั้ง 3 หมวด อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรม พบว่า หมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปฏิบัติมากกว่าหมวดธรรมอื่น ได้แก่ อิทธิบาทธรรม รองลงมาคือ สังคหัตถุธรรม และน้อยกว่าทุกหมวดธรรม คือ พรหมวิหารธรรม

2. พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร ในหมวดพรหมวิหารธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในหมวดพรหมวิหารธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

3. พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร ในหมวดสังคหัตถุธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ในหมวดสังคหัตถุธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

4. พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร ในหมวดอิทธิบาทธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ในหมวดอิทธิบาทธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในระดับปฏิบัติมาก ได้แก่ วิริยะ นอกนั้นอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ทักษะของครูที่มีสถานภาพต่างกัน ในเรื่องเพศ อายุ สภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษาต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารใน 3 หมวดธรรม

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงการเปรียบเทียบ ทักษะของครูชายและครูหญิง พบว่า ครูชายและครูหญิง มีทักษะต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในส่วนรวมทั้ง 3 หมวดธรรม (พรหมวิหารธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรม พบว่า ครูชายและครูหญิง มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันในเรื่อง พรหมวิหารธรรม ส่วนในเรื่อง สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม ครูชายและครูหญิง มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรม พบว่า ครูชายและครูหญิง มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีอายุต่างกัน ต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในส่วนรวมทั้ง 3 หมวดธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรม พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรมพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่สถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดธรรม พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา แตกต่างกันในเรื่อง พรหมวิหารธรรมและ ไม่แตกต่างกันในเรื่อง สังคหวัตถุธรรมกับอิทธิบาทธรรม

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรม พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในส่วนรวมทั้ง 3 ทมวตธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาเป็นรายทมวตธรรม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเรื่อง พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเรื่องเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ทาน อุตถจริยา สมานัตตา วิริยะ จิตตะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในส่วนรวมทั้ง 3 ทมวตธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายทมวตธรรม พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในทมวต พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรม พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามความหมายของทมวตธรรมทั้ง 3 ทมวต ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลางซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิจิตร ธีระกุล¹ ซึ่งได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญในส่วกลาง พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมาน จงอ้อมกลาง² ที่ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนคติของครูมีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการ

วิจัยของ มนุญ ดวงหาค้าง³ ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า พฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมก็ได้รับการปฏิบัติในระดับปานกลางอีกเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะหลักธรรมในพระพุทธศาสนาในทั้ง 3 หลักธรรม เป็นหลักธรรมที่ฆราวาสสามารถ ปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวันทั่วไป ซึ่งผู้บริหารก็ได้ปฏิบัติอยู่แล้วนั่นเอง ดังที่ อรุณ วัชรธรรม⁴ ได้กล่าวไว้ว่า สังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมชาวพุทธ มีหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์เป็น รากฐานของมนุษยสัมพันธ์มาเป็นปรัชญาชีวิต และยึดเอาเป็นแนวปฏิบัติของการดำเนินชีวิต จนกลายเป็นค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรมของสังคมไทย

จากการวิจัยพบว่า หมวดอิทธิบาทธรรม คือ หลักธรรมที่ช่วยให้ผู้บริหารได้ประสบผล สำเร็จซึ่งประกอบด้วย การที่ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้รับความ สำเร็จ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รู้จักแสวงหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม รู้จักแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความอดทน รับฟังความคิดเห็นของครู สามารถ จูงใจให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีแผนในการพัฒนาครู และสามารถตัดสินใจมอบหมาย งานให้ครูได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับความรู้ เป็นต้น ได้รับการปฏิบัติมากกว่าหลักธรรมใน หมวดอื่น ทั้งนี้ก็เพราะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต้องมีคุณสมบัติในด้าน จันทะ คือ จะต้อง เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีความเต็มใจ ที่จะทำงานทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จตาม เป้าหมาย เป็นผู้มีความพึงพอใจ ในสิ่งที่ตนมีอยู่และมีความรับผิดชอบ วิริยะ คือ การที่ผู้บริหารมีความเพียรพยายามในการ ประกอบกิจการต่าง ๆ ด้วยความมานะบากบั่นไม่ทอดทิ้ง ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคิด ริเริ่มกระทำการใหม่ ๆ มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ผิดศีลธรรม เป็นผู้ที่รู้จักแสวงหาความรู้ใส่ตน เสมอ จิตตะ คือ การเอาใจใส่ต่อนหน้าที่ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมาย มีความสามารถในการจูงใจให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน คอยติดตาม ดูแล ช่วยเหลืออยู่เสมอ วิมังสา คือ การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีเหตุผลดี มีความรอบคอบ สามารถ ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยสติปัญญา มีไหวพริบและปฏิภาณดี ดังเช่นงานวิจัยของ ศิริมา พรนิมิตร⁵ ที่นำผลการวิจัยของสมาคมการจัดการแห่งสหรัฐอเมริกา นำมาอ้างที่ว่า ผู้บริหารยอมรับและเห็นพ้องกันว่า ทักษะที่มีความสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่งก็คือ ทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เพราะมนุษยสัมพันธ์มีส่วนช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ก็ตรงกันแนวความคิดของ Hersey และ Blanchard⁶ ที่กำหนดว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นมากกว่าทักษะด้านอื่น ๆ และจะต้องใช้เท่ากันในทุกๆระดับ ของการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนา แสงวงศ์⁷ ที่พบว่าผู้นำควรมี พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มากกว่าด้านมุ่งงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารเพราะมีการแข่งขันกันทั้งด้านปริมาณจำนวนนักเรียนและคุณภาพของการจัดการศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์จึงมีส่วนที่จะช่วยให้โรงเรียนดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในหมวดพรหมวิหารธรรม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรม ก็พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในระดับการปฏิบัติปานกลางทุกข้ออันได้แก่ เมตตา คือ การทำให้ครูรู้สึกอบอุ่น สะดวกใจในการปฏิบัติงาน ให้การยอมรับและไว้วางใจ อีกทั้งสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน กรุณา คือ การช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหา หรือขจัดความเดือดร้อน เป็นที่พึ่งของครู เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับครูตามโอกาสอันควร มุทิตา คือ การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ในโอกาสที่ครูประสบความสำเร็จ อุเบกขา คือ การไม่เอนเอียงด้วยรักหรือชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผลการวิจัยในข้อนี้ สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้นำไทย ดังที่วิทยุ สารศรี ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำแบบไทย ไว้ว่าในการบริหารงานต่าง ๆ ในสังคมไทย ผู้นำที่ดีควรมีพรหมวิหารสี่ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานการณ์และเวลาอันเหมาะสม และนอกจากนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีใจกว้าง ใจดี ไม่ตระหนี่ต่อการเลี้ยงดูและให้รางวัล มีความหนักแน่น ไม่ทู่เบา ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา ชัยและอุทิศเวลาให้แก่งาน มีความจริงใจ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ รู้จักใช้คนและมีความอดทน เป็นต้น เหล่านี้แสดงถึงพฤติกรรมที่เป็นมิตรสัมพันธ์ดังที่ทองอินทร์ วงศ์โสธร^๑ ได้กล่าวถึงการค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสภาวิจัยบุคลากรของมหาวิทยาลัยไอไฮโอสเตทว่า พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นกันเอง ความเห็นอกเห็นใจ ความยกย่องนับถือ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงานแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจ

การปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาดังที่ได้กล่าวมานี้ เป็นการสร้างความสามัคคีธรรมเพื่อให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นการสร้างสรรค์ความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน และยังเป็นการปรับปรุงให้โครงสร้างของโรงเรียนมีระบบบริหารที่ดีขึ้น

1.2 พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในทัศนะของครู ตามความหมายของหมวดสังคหัตถุธรรมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในหมวดสังคหัตถุธรรม อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรมก็พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ทาน คือ การให้สิ่งของและคำแนะนำ เพื่อประโยชน์ต่อครู ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงาน

ปียวจา คือ ความสามารถพูดจาชี้แจงให้เหตุผลและจูงใจให้ครูปฏิบัติตามได้ มีสำเนียงหรือน้ำเสียงในการพูดที่ดี มีวาจาสุภาพไพเราะ อັตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อครู นักเรียนและสังคม สมานัตตา คือ การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย แต่งกายสะอาดเรียบร้อย สาเหตุที่ผู้บริหารปฏิบัติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในหมวดสังคหัตถุธรรมอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นว่าครูได้รับการช่วยเหลือจากทางราชการ (สช.) อยู่หลายประการแล้ว เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ธิดา รวมทั้งค่าตอบแทนอีกหลายประการ นอกจากนี้ยังมีสหกรณ์ของโรงเรียนให้การช่วยเหลือด้านเงินกู้ยืมด้วย สำหรับการให้คำแนะนำแก่ครูนั้นก็มักคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ คอยช่วยกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ในบางโรงเรียนมีผู้บริหารระดับรองลงมาช่วยดูแลการบริหารงานต่าง ๆ และช่วยในการแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้ด้วย นับว่าเป็นการแบ่งเบาภาระแก่ตัวผู้บริหารได้เป็นอย่างมาก ส่วนความสามารถในการชี้แจงเหตุผลและจูงใจให้ครูปฏิบัติตามได้ มีสำเนียงหรือน้ำเสียงในการพูดที่ดี มีวาจาสุภาพไพเราะ ซึ่งปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาปฏิบัติได้ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นก็เนื่องมาจากการติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะด้วยวิธีการสนทนา ประชุม ไปมาหาสู่ โทรศัพท์ หรืออื่น ๆ ล้วนเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์ทั้งสิ้นนั้น ผู้บริหารได้ยึดปฏิบัติเป็นปกติอยู่แล้ว

1.3 พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในทัศนะของครูตามความหมายของหมวดอิทธิบาทธรรม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในหมวดอิทธิบาทธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรมก็พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปฏิบัติในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ ฉันทะ จิตตะ วิมังสา การที่ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีหลักเกณฑ์ลดจนการเอาใจใส่ปรับปรุงงานให้ดี ซึ่งอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนข้อธรรม วิริยะ เป็นข้อธรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติมาก คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่อความลำบาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้มีความมุ่งมั่นในจรรยาบรรณของการเป็นนักบริหารที่แท้จริง อีกทั้งยังมีการควบคุมกำกับจากผู้บริหารใบอนุญาต ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปอีกด้วย

2. การเปรียบเทียบทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

2.1 การเปรียบเทียบทัศนะของครูชายและครูหญิงต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันสตรีได้รับการยอมรับนับถือในการทำงาน สามารถทำงานในตำแหน่งที่สำคัญของสังคมได้ ได้รับ

การยอมรับและเชื่อถือในความสามารถและให้โอกาสที่จะก้าวหน้าได้เท่าเทียมชาย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูสตรีเท่าเทียมครูชาย นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลก็ยิ่งพบว่า ลักษณะการ แสดงออกหรือการปฏิบัติตนต่อครูชายและครูหญิงของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูทั้งสอง กลุ่มดังกล่าว ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน เช่น ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นสะดวกใจ ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูก้าวหน้าในหน้าที่ เป็นที่พึ่งของครูเมื่อประสบปัญหา ทักทาย ปราศรัยกับครูอยู่เสมอ เป็นกันเองกับครู สนใจในสวัสดิภาพของครู ปฏิบัติกับครูทุกคนด้วย อหยาศัยไมตรีและให้เกียรติและอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนหลายข้อ สิ่งทีกล่าวนี้นี้เป็นลักษณะการ แสดงออกหรือการปฏิบัติตนต่อครูชายและครูหญิงของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียง กันมาก จึงทำให้ทัศนะของครูชายและครูหญิงต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีอายุต่างกันต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครพบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุตั้งแต่ 25-35 ปี และครูที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ไม่แตกต่างกัน

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นกลุ่มที่มีอายุสูงเป็น กลุ่มอาวุโส ซึ่งในสังคมไทยก็ให้ความสำคัญในเรื่องอาวุโสอยู่แล้ว ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวัยวุฒิ สูงดังนี้ จึงมีลักษณะการแสดงออกหรือการปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนทั้งที่มีวัยวุฒิสูงและวัยวุฒิต่ำ ในลักษณะเดียวกัน ไม่ต้องคอยระมัดระวังว่าจะต้องแสดงออกหรือปฏิบัติตนให้แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยอายุของทั้ง 3 กลุ่ม ใกล้เคียงกันมาก ลักษณะ การแสดงออกหรือการปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครที่มี ค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เช่น ให้การยอมรับหรือไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน เอื้อเพื่อ เผื่อแผ่กับครูตามโอกาสที่อำนวย ไม่ทำตัวสนิทสนมกับครูคนหนึ่งคนใดโดยเฉพาะ ยินดีใน ความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของครู ตัดสินใจมอบงานให้ครูปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับ ความสามารถ เป็นต้น เมื่อผู้บริหารมีลักษณะการแสดงออกหรือปฏิบัติตนต่อครูทุกคนเหมือนกัน จึงทำให้ทัศนะของครูทุกกลุ่มที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันต่อมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโสดและครูสมรส มีทัศนะต่อมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ไม่ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูนั้น ทั้ง ครูโสดและครูที่สมรสต้องปฏิบัติงาน โดยเท่าเทียมกัน มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

ทั้งครูโสดและครูที่สมรสแล้ว ต้องได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารโรงเรียนเหมือนกัน ไม่มีสิ่งใดที่เป็นข้อยกเว้นว่าครูโสดและครูที่สมรสแล้วต้องปฏิบัติงานหรือได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารแตกต่างกัน จึงทำให้ครูโสดและครูที่สมรสมีทัศนคติต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นหมวดกรรม จะแตกต่างกันในทุกหมวดกรรม การที่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีทัศนคติต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในแต่ละหมวดกรรมแตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ยิ่งมากยิ่งมีความเข้าใจในตัวผู้บริหารมาก เพราะได้มีโอกาสร่วมงานกันมาก สามารถมองเห็นแนวทางในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความเข้าใจในสภาพหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจต่อผู้บริหาร จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงาน ที่จำแนกตามตัวแปรแตกต่างกัน

ระดับของการปฏิบัติตามข้อธรรมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติในหมวดกรรม อธิบาท 4 สูงกว่าหมวดกรรมอื่น ก็เพราะตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้รับใบอนุญาตและบุคลากรอื่น ๆ ว่ามีความรู้ความสามารถดี โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร มีการแข่งขันกันในด้านตำแหน่งนี้ค่อนข้างสูง ตัวผู้บริหารเองจึงจะต้องพยายามหาทางต่อสู้ดิ้นรนเพื่อรักษาสถานภาพให้คงอยู่ ซึ่งหมวดกรรมอธิบาท 4 มีความเหมาะสมในการปฏิบัติตน ของผู้บริหารให้ดำรงอยู่ต่อไป เพราะเป็นหลักธรรมที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในชีวิตนั่นเอง

การที่ครูมีประสบการณ์ การทำงานสูง มีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ต่ำก็เพราะ ครูที่มีประสบการณ์สูง ปฏิบัติงานมานานทำให้มีความใกล้ชิด สามารถเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ จากผู้บริหารได้มาก ทำให้มีความเห็นอกเห็นใจ มีความเข้าใจในตัวผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

2.5 การเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการศึกษาไม่ว่าจะสูงหรือต่ำของครู ในด้านเนื้อหาวิชาความรู้ ความสามารถ

ครู ในด้านเนื้อหาวิชาความรู้ ความสามารถในการสอน และความสามารถในการทำงานของ แต่ละระดับการศึกษา ไม่ทำให้โลกทัศน์ของครูในด้านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนก็ปฏิบัติต่อครูทุกคนในโรงเรียนคล้ายคลึงกัน โดยครูที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดีกว่าหรือด้อยกว่าแต่อย่างใด

ผลที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปหลักการทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ได้ดังนี้

หมวดธรรมทั้ง 3 หมวด คือ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิด สัมพันธธรรมแก่บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้สูง

1. หมวดพรหมวิหารธรรม สิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติได้แก่

การให้ความรัก เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจตลอดจนสนับสนุนช่วยเหลือด้วยความหวังดี ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดูแลเอาใจใส่ให้ความสนิทสนมแก่ครูพอสมควร โดยการทักทายไต่ถามข่าวคราว และทุกข์สุขของครู เพราะการแสดงออกเช่นนี้ จะทำให้ครูมี กำลังใจ เมื่อครูทราบว่า ผู้บริหารไม่ได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

ชมเชย และยกย่องให้กำลังใจแก่ครูที่ทำความดีความชอบ ให้โอกาสแก่ครูในการ สร้างความมั่นคงของชีวิตในการทำงาน โดยให้เขาได้มีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือน ที่สูงขึ้น เพราะการที่ครูมีงานที่มั่นคง มีทางก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจใน การทำงานมากยิ่งขึ้น

สร้างสภาพการทำงานที่ดี และเหมาะสมแก่ครู ไม่ว่าจะเป็นห้องพักครู โต๊ะทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสวัสดิการ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อครูปฏิบัติงานใน ห้องที่มีสภาพการทำงานดี มีสวัสดิการดี ครูก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้โอกาสแก่ครูได้แสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความ สำเร็จของงาน เพราะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ได้เร็วขึ้น

ให้ความยุติธรรมแก่ครูทุกคน เพราะความยุติธรรมคือความเที่ยงธรรม ผู้บริหารจะ ต้องวางตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด

แสดงความยินดีในความสำเร็จของครู ทุกคนย่อมภูมิใจ ดีใจเมื่อประสบความสำเร็จ ถ้าผู้บริหารได้แสดงความยินดีแก่ครู แสดงว่าผู้บริหารสนใจครู การพลอยยินดีเป็นการแสดง มุกตลกเป็นคุณธรรมประการหนึ่งของ "พรหม"

2. หมวดสังคหัตถุธรรม สิ่งที่ผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้แก่

การให้รางวัลแก่ครู ที่มีผลงานดีและตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญเบื้องต้น เพราะการผูกใจกันนั้น ต้องอาศัยหรือใช้การให้เป็นเบื้องต้น การให้เป็นการแสดงออกของไมตรีจิตของผู้ให้ ผู้รับย่อมพอใจ การที่ครูทำงานสำเร็จและได้รับความชอบ เป็นผลให้เกิดความพอใจ มีมานะพยายามที่จะทำดีต่อไป

พูดจากับครูด้วยวาจาสุภาพไพเราะ ใช้สำเนียงหรือน้ำเสียงที่ดีในการพูด สามารถพูดจาชี้แจงให้เหตุผลและจูงใจให้ครูปฏิบัติตามได้ การเจรจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน เป็นหลักปฏิบัติที่มีความสำคัญ เพราะคำพูดจะสามารถช่วยยึดเหนี่ยวน้ำใจให้มีความรักใคร่สามัคคีอันดีต่อกัน

การให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนงานและแจ้งให้ครูทราบความเคลื่อนไหวในวงงาน ผู้บริหารต้องหมั่นประชุมชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน ปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ครูทราบ เพื่อให้รู้และทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อจะได้นำเอาข้อมูลมาปรับปรุง ให้เข้ากับการปฏิบัติงาน

การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารในการทำงาน นอกจากจะช่วยให้ผู้บริหารได้มีหลักในการปฏิบัติงานแล้ว วิธีการต่าง ๆ ก็จะสามารถถ่ายทอดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูได้ ซึ่งการยึดแบบอย่างที่ดีก็จะทำให้ครูมีแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน

แต่งกายสะอาดเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบประเพณีเสมอ เพราะผู้ที่แต่งกายดีย่อมดึงดูดความสนใจ ให้ผู้คนอยากคบหาพูดจาด้วย เครื่องแต่งกายช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพของผู้บริหารได้

ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย การรักษามิตรภาพดังที่เคยปฏิบัติมา ของผู้บริหารต่อครู ถ้าเป็นความเหมาะสม และทำให้ครูได้ไว้วางใจ ก็จะเป็นการเสริมสร้างมิตรภาพให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

การออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร ผู้บริหารจะต้องแบ่งเวลาเพื่อหาโอกาสพบปะกับครูบ้างในโอกาสต่าง ๆ เพราะในทางพุทธศาสนาถือว่า "วิสาสา ปรมาญาติ" การวิสาสะทำให้เกิดความญาติออย่างยิ่ง การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การรับผิดชอบกิจกรรมร่วมกัน จะทำให้มีความสนิทสนมกันมากขึ้น ผู้บริหารจึงควรออกไปพบปะกับครูตามสมควร

3. หมวดอธิบาทธรรม สิ่งที่ผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้แก่

การแสวงหาความรู้ใส่ตัวเองอยู่เสมอ ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดเพราะจะเป็นเครื่องมือช่วยรักษาสถานการณต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

ความคิดริเริ่ม เป็นลักษณะอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องมีการที่จะริเริ่มทำอะไร ทุกอย่างนั้นจะต้อง "คิดก่อนทำ" เสมอก็คจะทำให้ผู้บริหารมีเหตุผลในการทำงานมากขึ้น และเป็นหัวใจของครู

จงใจให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจงใจเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อถือเดิมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานให้ที่อยู่เสมอ การมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่จะทำให้การติดต่อกับผู้อื่นได้ง่าย กิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนก็จะ สำเร็จลุล่วงได้ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในโรงเรียน

1. การบริหารงานควรยึดหลักให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนงาน การแก้ปัญหา หรือได้มีการร่วมประชุมเพื่อปรึกษาหารือ และ แสดงความคิดเห็น
2. จัดให้มีการพบประสังสรรค์ร่วมกันเป็นครั้งคราว ในวันเทศกาลต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันครบรอบปีต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจให้เกิดขึ้น ทำให้ครูมีความใกล้ชิดกับผู้บริหาร เป็นการสร้างความสามัคคี เกิดความ สนิทสนมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรอื่น ๆ ของโรงเรียน
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยให้ ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น การแข่งขันในกีฬา การจัดตั้งชมรม สโมสร เพื่อสร้างบรรยากาศให้บุคลากรในโรงเรียน ได้สนิทสนมกันช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว
4. งานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีหลากหลาย เพราะประกอบไปด้วยสาขา วิชาต่าง ๆ ความสำเร็จของงานต้องมาจากครู อาจารย์ ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศของ การมีขวัญกำลังใจ โดยการเอาใจใส่ในด้านส่วนตัว ดูแลด้านสวัสดิการ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้ แสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อมีปัญหาเดือดร้อน รับฟังความคิดเห็นของครู บ้างให้สมกับที่ผู้บริหารเป็นผู้มีเมตตา มีคุณธรรม

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ควรจัดการประชุมสัมมนาในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารเพื่อให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่การเป็นผู้บริหาร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ในการบริหารงาน จะได้นำวิธีการ ทักษะต่าง ๆ เข้าไปใช้ในสถานศึกษา ซึ่งช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัย

จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้รับ เห็นควรเสนอสำหรับการทำวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น
2. ควรศึกษาพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์กับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น นักเรียน นักการภารโรง คณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียน หรือผู้ปกครอง เป็นต้น
3. ควรศึกษาถึงตัวแปรที่ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถ แสดงพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ได้เต็มที่
4. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการบริหารงาน เช่น อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

เชิงอรรถ

- ¹ วิจิตร ธีระกุล, "พฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญ ส่วนกลาง," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516, หน้า 60.
- ² สมาน จงอ้อมกลาง, "มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครู กรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526, หน้า 126.
- ³ มนูญ ดวงหาค้าง, "การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532, หน้า 42.
- ⁴ อรุณ วัชรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 386.
- ⁵ ศิริมา พรนิมิตร, "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา เอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ," วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532, หน้า 129.
- ⁶ Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources (New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1977), pp.6-7.
- ⁷ ทศนา แสงวงศ์ดี, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, หน้า 34.
- ⁸ ภิญโญ สาธร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา, 2526), หน้า 265.
- ⁹ ทองอินทร์ วงศ์โสธร, ภาวะผู้นำ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523), หน้า 1-35.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กานดา พูลลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยี-
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2530.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. กองทะเบียนและสถิติ. สถิติการศึกษาเอกชน พ.ศ.2532.
กรุงเทพ : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. กองโรงเรียนอาชีวศึกษา. นโยบายและแนวทางในการพัฒนา
การอาชีวศึกษาสำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 7 พ.ศ.2532. กรุงเทพ :
โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2520. กรุงเทพ :
ศรีเมืองการพิมพ์, 2520.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือปฏิบัติงานบุคคล. กรุงเทพ : โรงพิมพ์สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528.

จุมพล สวัสดิยากร. หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
สุวรรณภูมิ, 2532.

ซารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุรพสาส์น ม.ป.ป.

ซูป กาญจนประกร. หลักมนุษยสัมพันธ์. พระนคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2506.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2530.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. บริหารการศึกษสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2530.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทัศนาศาสตร์. "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523.

ธรรมรส โชติคุณุชร์. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2512.

บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน,
2523.

ประชุม รอดประเสริฐ. ผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร. ม.ป.ป. (อัสสัมชัญ)

ณ แสงสิงแก้ว. "มนุษยสัมพันธ์," สุภาพ. 12 (มีนาคม, 2523) , หน้า 55-57.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524.

พระราชวรภุณี (ประยูรภู่ ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์
ราชวิทยาลัย, 2528.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2531.

ยง วัชชวัลคุ. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บัณฑิตไทย, 2524.

พา ไชยเดช. "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516.

มณูญ ดวงทาค้าง. "การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี." วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

เมธี บิลันธานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ :
อักษรเจริญทัศน์, 2525.

รัตนา ทองสมบุรณ์. "เกณฑ์ปกติของพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย
สายสามัญ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. หลักวิจัยการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทวีการพิมพ์,
2525.

วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ.
กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2530.

วิจิตร วรุตบางกูร. ศิลปะสำหรับผู้ผู้นำ. ม.ป.ป. (อัสสัมชัญ)

วิจิตร ธีระกุล. "พฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สายสามัญ ส่วนกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516.

วิจิตร ศรีสอ้าน. ลักษณะทั่วไปของการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
2523.

วิรัช วิเศษสุวรรณ. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิจิต ทองน้อย. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารและผลงานของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการศึกษา, 2529.

วิทยา เทพยา. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : แพรวพินทยา, 2524.

วีระ อัมพันธุ์. พุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : เอรಾವังการพิมพ์, 2527.

วีระยุทธ วิเชียรโชติ และ นवलเพ็ญ วิเชียรโชติ. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในกระบวนการแนะแนวและให้คำปรึกษาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : กราฟิการ์ต, 2526.

สมาน จงอ้อมกลาง. "มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา." ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

สมพงษ์ เกษมลิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2513.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วีชรินทร์ 2525.

เสนอ อินทรสุขศรี. "มนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ." กรมบัญชีกลาง, พฤศจิกายน - ธันวาคม, 2524.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

ศิริมา พรนิมิตร. "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กับสถานศึกษาของรัฐ." ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532.

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. แบบทดสอบสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2523.

อรุณ รัชธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อัมพิกา ไกรฤทธิ. มนุษยสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

Baker, Calvin Philip. "The Relationship of the Principal's Leadership Style and Job Satisfaction of Teachers," Dissertation Abstracts International. 40 : 3004 - A, December 1979.

Barnard, Chester I. The Native of Leadership. 4 th ed.; New York : McGraw - Hill Book Company Inc., 1946.

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School District of North Dakota," Dissertation Abstracts International. 30 : 6293 - A, June 1971.

Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1970.

Brown, Kenneth Ray. "The Leadership Role of Elementary School Supervisor as Perceived by Elementary Teachers and Supervisions in Selected School System of Northeast Louisiana," Dissertation Abstracts International. 36 : 1933 - A, October 1975.

Cook, Richard P. "The Relationship of Principal Leader Behavior and Teacher Morale to Certain Other Variables in Selected Urban Elementary School," Dissertation Abstracts International. 31 : 5063 - A, April 1971.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.

3 rd.ed.; New York : McGraw - Hill Book Co., 1976.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. 2 nd ed.;

New York : McGraw - Hill Book Company, 1966.

Green, Charles N. "The Reciprocal Nature of Influences between Leader and Subordinate." Journal of Applied Psychology. 60 (May 1975.)

pp. 187-190.

Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. Management of Organization

Behavior : Utilizing Human Resources. New Jersey : Prentice - Hall Inc., 1977.

Katz, Robert L. "Skill of an Effective Administrator," Harvard

Business Review, 33 : 1 (July 1955.) pp. 123-131.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and

Brothers, 1954.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size

for Research Activities," Journal of Educational and Psychological
Measurement. 30 : 5 (Autumn 1970.) pp. 601-607.

Jaycox, Waren I. and Lillian A. Tallman. "A Study of Motivation of

Elementary School Teachers," Dissertation Abstracts International.

28 : 81-A, July 1967.

Roethliberger, Frity J. Training for Human Relation. Harvard.

Research, 1954.

Wickstrom, Rodney Arlyn, "An Investigation into Job Satisfaction

among Teacher," Dissertation Abstracts International. 32 :

1249 - A, September 1971.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 103 / 2532

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของนายปกติ พัฒนบำรุง

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของนายปกติ พัฒนบำรุง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยา-
นิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ผศ.ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ประธานกรรมการ
ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล กรรมการ
ผศ.ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ กรรมการ
อาจารย์ไพรัตน์ ทักน้อย กรรมการ
อาจารย์ไอวาท พูลศิริ กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2532

(คุณหญิงวนิดา ชูประเดมิย์)

คณบดี



ประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ตามคำสั่งคณะกรรมการชุดที่ 103/2532 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุม
และพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายปกติ นิ่มนบารุง นักศึกษาคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัดนี้ หัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายปกติ นิ่มนบารุง เรื่อง "การศึกษา
พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร" ได้ผ่านการ
พิจารณาของคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2532

ให้นักศึกษาหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษา แก่ไขโครงการตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการ
อุตสาหกรรมและดำเนินการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ตามแนวทางที่คณะกรรมการได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป
ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบต่อไปนี้

ประกาศ ณ วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2533

(นายสิทธิชัย โภไคยอุดม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1507.31/54

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 มีนาคม 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อโรงเรียนที่จะทำการเก็บข้อมูล

ด้วยนายปกติ พัฒนบำรุง เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมา ดังต่อไปนี้ (ตามรายละเอียดที่แนบ)

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิตันธนามนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

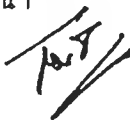
งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

- | | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| 1. วิทยาลัยการสามเส้น | 2. อาชีวศิลปศึกษา | 3. วิมลนิตยการ |
| 4. โยนออฟอาร์คนิตยการ | 5. ช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ | 6. เซนต์จอห์นอาชีวศึกษา |
| 7. ช่างฝีมือปฎิบัติวิทยา | 8. นิตยการรัชรินทร์ | 9. ไทยวิจิตรศิลป์อาชีวะ |
| 10. นิตยการสันติราษฎร์ | 11. กรุงเทพมหานครวิทยาลัย | 12. ดุสิตนิตยการ |
| 13. นิตยการเจ้าพระยา | 14. เกษมโปลีเทคนิค | 15. เทคโนโลยีกรุงเทพ |
| 16. ตั้งตรงจิตรนิตยการ | 17. กนกเทคโนโลยี | 18. กิตินาณิษฐ์ |
| 19. สาธิตประดิษฐ์นิตยการ | 20. มิตรนิตยการ | 21. กุศลวิทย์เทคโนโลยี |
| 22. เทคโนโลยีปั้นมณฑล | 23. เทคโนโลยีสยาม | 24. นิตยการราชดำเนิน-ธนาบุรี |
| 25. นิตยการจรัสสินทวงศ์ | 26. นิตยการสยาม | 27. เทคโนโลยีหมู่บ้านครู |
| 28. ทรุณนิตยการ | 29. เทคนิควิมลนิตยการ | 30. รัตนนิตยการ |
| 31. เทคโนโลยีไทยสุริยะ | 32. เทคโนโลยีบางกะปิ | |
| 33. เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ | | 34. มหานครนิตยการ |
| 35. นิตยการสีลม | 36. กรุงเทพธุรกิจนิตยการ | 37. เซนต์จอห์นอาชีวศึกษากรุงเทพ |
| 38. สายประสิทธิ์นิตยการ | 39. นิตยการราชดำเนิน | 40. นิตยการรัตน โกสินทร์ |
| 41. เทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ | | 42. นิตยการภาษาสวรรค์บางแค |
| 43. เทคนิคนิตยการจางงศ์ | 44. พระรามหกเทคโนโลยี | 45. เทคนิคเปรมฤทัย |
| 46. กรุงเทพวิจิตรศิลป์และนิตยการ | | 47. ช่างสำรวจภาษาสวรรค์บางแค |
| 48. นิตยการสุโขทัย | 49. ผลิตภัณท์นิตยการธุรกิจและนิตยการ | |
| 50. เทคนิคศรีวัฒนา | | |





ที่ ศธ 1007/๒๕๕

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๕ เมษายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ หรือครูใหญ่โรงเรียน

ด้วย นายปกติ พัฒน์บำรุง นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหาร
อาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัย
เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูในโรงเรียน
ของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลด้วย
ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเขิน แก้วยศ)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน

โทร. 2828654

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษานวัตกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ สำหรับครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามนี้ ใช้สำหรับรวบรวมความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับนวัตกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยส่วนรวม
กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริง ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้และเป็นความลับตลอดจนไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน
3. แบบสอบถาม มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 12 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่านตาม
ความเป็นจริง

(1) เพศ

- ชาย
 หญิง

(2) อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี
 ตั้งแต่ 25 - 35 ปี
 35 ปีขึ้นไป

(3) สถานภาพสมรส

- โสด
 สมรส หรือหม้าย หรือหย่าร้าง

(4) ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
 10 ปีขึ้นไป

(5) ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น ปวช. ปวส. ปกศ. ปกศ. สูง เป็นต้น
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์

โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ ว่าท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด ต่อพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน (ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่) ที่มีต่อท่าน แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องทางขวามือ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

พฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การปฏิบัติด้านการมีเมตตา					
1. ทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นสะดวกใจ ในการปฏิบัติงาน.....
2. ให้การยอมรับหรือไว้วางใจ แก่ครูในการปฏิบัติงาน.....
3. สนับสนุนให้ครูก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน.....
4. เป็นกันเองกับครูทุกคน.....
5. เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดง ความสามารถอย่างเต็มที่.....
6. ใต้ถามทุกข์สุขของครูหรือ ครอบครัวของครูในโอกาส อันสมควร.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
7. ปฏิบัติกับครูทุกคนด้วยอัธยาศัย ไมตรีและ ให้เกียรติ.....
การปฏิบัติด้วยความกรุณา					
8. เป็นที่พึ่งของครูเมื่อประสบปัญหา ในการปฏิบัติงาน.....
9. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับครูตาม โอกาส ที่อำนวยให้.....
10. สนใจในสวัสดิภาพของครู.....
11. สนับสนุน ให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการ.....
12. ให้ความช่วยเหลือแก่ครูและช่วย แก้ไขความเดือดร้อน.....
13. หาโอกาสที่จะพบปะหรือสังสรรค์ กับครูตาม โอกาสอันควร.....
14. สร้างความเข้าใจและขอความ ร่วมมือจากครูมากกว่าการ ออกคำสั่ง.....
การแสดงความชื่นชมยินดี (มุทิตา)					
15. แสดงความยินดีในความสำเร็จ หรือความก้าวหน้าของครู.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
16. กล่าวคำชมเชยแก่ครูที่ได้ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ.....
17. มอบของกำลัให้แก่ครูใน โอกาสพิเศษ.....
การวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา)					
18. ไม่ทำตัวสนิทสนมกับครูคนใด คนหนึ่ง โดยเฉพาะ.....
19. ให้ความยุติธรรมแก่ครูทุกคน
20. วางตัวเป็นกลางกับครูอย่าง เสมอต้นเสมอปลาย.....
21. เป็นผู้ที่มีวิริยามารยาทและ ความประพฤติเหมาะสม.....
22. ทำตนเป็นกันเองกับครูทุกคน โดย ไม่เลือกเพศ วัย เชื้อชาติ และศาสนา.....
23. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง และ วินิจฉัยด้วยความเป็นธรรม.....
การให้ทาน (วัตถุและความรู้)					
24. ให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีและ ตั้งใจปฏิบัติงาน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
25. ให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำและ สั่งสอนในการปฏิบัติงานแก่ครู.....
26. ส่งครูไปศึกษาอบรมสัมมนา เพื่อให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ.....
27. จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ ครูในโรงเรียนตามสมควร.....
28. พาครูไปทัศนศึกษาเพื่อพัฒนา ความรู้อยู่เสมอ.....
การพูดด้วยความไพเราะ (บิยาจา)					
29. พูดกับครูด้วยวาจาที่สุภาพ ไพเราะ.....
30. ถนอมน้ำใจ ไม่ดูตำหนิกล่าว ด้วยคำหยาบ.....
31. กล่าวคำขอโทษหรือขอบคุณ กับครู.....
32. ใช้สำเนียงหรือน้ำเสียงที่ดี ในการพูด.....
33. สามารถพูดจาชี้แจงให้เหตุผล และจูงใจให้ครูปฏิบัติตามได้.....
34. สามารถพูดหรือเขียนให้ครู เข้าใจได้ดี.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การประพฤติปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้อื่น (อัตถจริยา)					
35. แจ้งความเคลื่อนไหวทางการ อาชีวศึกษาให้ครูได้ทราบอย่าง สม่ำเสมอ.....
36. ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนงานของ โรงเรียน.....
37. แจ้งให้ครูทราบผลการปฏิบัติงาน ของครูอย่างสม่ำเสมอ.....
38. ชักนำครูและนักเรียนบำเพ็ญ ประโยชน์แก่สังคม.....
การเป็นผู้นำที่ความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตา)					
39. ร่วมปรึกษาหารือและช่วยเหลือ แนะนำ เสมือนญาติ.....
40. ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี..
41. เป็นกันเอง ไม่ถือตัว เข้ากับคน ได้ทุกระดับ.....
42. แต่งกายสะอาดเรียบร้อยและ ถูกต้องตามระเบียบหรือประเพณี นิยมเสมอ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การเป็นผู้มีความพึงพอใจ (ฉันทะ)					
43. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย.....
44. มีความกระตือรือร้นใน การที่จะปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ.....
45. เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ.....
46. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....
การเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ)					
47. แสวงหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ.....
48. ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ ความสำเร็จ.....
49. มีความคิดริเริ่มกระทำ กิจกรรมใหม่ ๆ อย่างไม่ทอดทิ้ง.....
50. แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความอดทน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
<u>การเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่</u> (จิตตะ)					
51. จูงใจให้ครูมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน.....					
52. รับผิดชอบต่อการกระทำหรือ คำพูดของตน.....					
53. ประเมินผลงานของครูอย่าง มีหลักเกณฑ์.....					
54. ให้ความสำคัญต่องานทุกอย่าง ที่ครูปฏิบัติ.....					
55. ติดตามสอบถามหรือให้ความ ช่วยเหลืออยู่เสมอหลังจากที่ มอบหมายงานให้ครูแล้ว.....					
56. พยายามหาทางพัฒนาครู เมื่อ ตรวจพบว่าครูหย่อนสมรรถภาพ.....					
57. มีแผนในการดำเนินงาน.....					
58. หมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อยู่เสมอ.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
<u>การเป็นผู้มีความใคร่ครวญ และ</u> <u>ตรึกตรอง (วิมังสา)</u>					
59. รับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อนำมา เป็นข้อมูลก่อนตัดสินใจ.....					
60. ตัดสินใจมอบงานให้ครูปฏิบัติได้ อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ.....					
61. สั่งการได้อย่างมีขั้นตอน และ ชัดเจน.....					
62. พิจารณาถึงเหตุผลต่าง ๆ ก่อนที่จะลงมือแก้ปัญหา.....					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

นายปกติ พัฒนบำรุง เกิดเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2492 สำเร็จการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2517

เริ่มทำงานครั้งแรกที่ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2517 และทำงานที่กรุงเทพมหานครวิทยาลัย ตั้งแต่ พ.ศ. 2520 จนถึงปัจจุบัน ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ผู้สอน หัวหน้าแผนก และอาจารย์ใหญ่ ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้