

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษา  
ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้



โดย

นิวัฒน์ ชูแก้ว

เลขหมู่

เลขทะเบียน 17087

วัน, เดือน, ปี 5 ก.พ. 2535

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ ISBN 974-8155-31-5 ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Teachers' Expectations Concerning The Educational  
Administrative Behaviour of The Directors  
in Fourteen Technical Colleges  
in Southern Thailand**



**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Degree  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
Graduate School  
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang  
1991**

**ISBN 974-8155-31-5**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้
ชื่อ	นายพิรันทร์ ชูแก้ว
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2534

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน พร้อมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ อาชวราชการ และระดับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ในการรวบรวมข้อมูล ได้จากแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในปีการศึกษา 2533 จำนวน 234 คน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำนวน 73 คน สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการ 5 ด้าน คือ การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุนและจูงใจ การประสานงาน และการประเมินผล โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบ โดยใช้ค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า สภาพเป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน ส่วนสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ อยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน

ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพความคาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน และสภาพความคาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง

ส่วนผลการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ อาชีพราชการ และระดับการศึกษา สภาพที่เป็นจริงพบว่า ครู-อาจารย์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการกระตุ้นและจูงใจ สภาพความคาดหวังพบว่า ครู-อาจารย์มีความคาดหวังไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ผลการวิจัยเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน เกี่ยวกับความคาดหวังสูงสุดของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการมีดังนี้

ด้านการวางแผน มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการได้จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษา ร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ด้านการแบ่งสรร มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการมีหนังสือคำสั่งกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครู-อาจารย์ทุกคนได้ทราบทุกปีการศึกษา

ด้านการกระตุ้นและจูงใจ มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการได้สร้างขวัญและกำลังใจกับครู-อาจารย์

ด้านการประสานงาน มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการได้ประชุมครู-อาจารย์เพื่อชี้แจงรายละเอียด และหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติทุกภาคเรียน

ด้านการประเมินผล คาดหวังให้ผู้อำนวยการได้กระจายอำนาจ ให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล

Thesis Title Teachers' Expectations Concerning The Educational Administrative Behavior of The Directors in Fourteen Technical Colleges in Southern Thailand.

Name Mr.Phirun Chukaew

Thesis Adviser Associate Professor Dr.Preeyaporn Wonganutarohd

Thesis Co-Adviser Dr.Areerut Hirunro

Department Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Year 1991

### Abstract

The purposes of this study were to investigate the existing working conditions and expectations of teachers (including teachers, heads of divisions, sections and programmes) as well as to compare the effects of their differences in ages, working experience and level of education on their expectations about the educational administrative behavior of the directors in fourteen Technical Colleges in Southern Thailand.

Questionnaires were used as a research instrument for this study and distributed to 234 teachers and 73 heads of divisions, sections and programmes. The questionnaires items were classified into three types namely, personal data, existing working conditions in the colleges and expectations of teachers towards the educational administrative behavior of the directors in terms of Planning, Allocation, Stimulation, Co-ordination and Evaluation. The data were analyzed through the application of percentages, means and standard deviations, then compared by t-Test and F-Test.

The results of the study revealed that the subjects showed their opinion towards the educational administrative behavior of the directors at a neutral level in every aspect. Meanwhile expectations of teachers about the above mentioned aspects towards the educational administrative behavior were at high level in every aspect.

There were significant differences between the existing working conditions and expectations of teachers at .01 in every aspect, the latter were higher than the former.

There were no significant differences in existing working conditions according to age, working experience and level of education in almost all aspects except in Stimulation. There were significant differences in Stimulation at .05 level. There were no differences about expectations of teachers.

The study also found the highest level of expectations of teachers towards educational administrative behavior in the above mentioned as follows:

Planning : Teachers expected the directors to prepare the action plan for spending study fees in co-operation with every party concerned.

Allocation : They expected the directors to sit up the duties and responsibilities of each teacher in every academic year.

Stimulation : They expected the directors to build up teachers' moral.

Co-ordination : They expected the directors to hold a meeting every semester to clarify the duties and responsibilities of the teachers.

Evaluation : They expected the directors to authorize heads of divisions, sections and programmes to evaluate teachers' performance rather than relying solely on director's evaluation.

## กติกกรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาจากรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงศ์นุตรโรจน์ และอาจารย์ ดร.อารีรัตน์ หิรัญโรอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำแก่ผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑนานันท์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และคณาจารย์ทุกท่านของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ได้ช่วยแนะแนวทางและคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน คือ ดร.ศิริพรหม ชุ่มนุเม ดร.นพคุณ ศิริวรรณ ดร.เสกสรรค์ นาควงค์ ผ.อ.ประสิทธิ์ พร้อมมูล ผ.อ.วิชา ทองขาว ในการช่วยเหลือตรวจแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม

ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจาก ดร.ไพฑูริย์ โพธิ์สาร แห่งกองแผนงานและวิจิตรกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ท่านผู้อำนวยการ ท่านผู้ช่วยผู้อำนวยการ และคณะครู-อาจารย์จากวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ทุกท่านที่ช่วยเป็นธุระในการประสานงาน และการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ คุณพ่อ คุณแม่ อาจารย์อุษณีย์ และลูก ๆ ที่ได้ให้กำลังใจกำลังใจที่สนับสนุน ผู้วิจัยมาตั้งแต่เริ่มแรกจนสำเร็จเรียบร้อย

ผู้วิจัยทราบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านที่ได้กล่าวถึงและท่านอื่นที่มีอาจกล่าวถึงได้ครบด้วยความสำนึกในพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

## สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....		I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....		III
กิตติกรรมประกาศ .....		V
สารบัญ .....		VI
สารบัญตาราง .....		VII
สารบัญแผนภูมิ .....		XIV
<b>บทที่</b>		
1 บทนำ .....		1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....		1
แนวความคิดในการวิจัย .....		5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....		8
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย .....		9
ขอบเขตของการวิจัย .....		11
สมมติฐานการวิจัย .....		12
เชิงอรรถ .....		14
2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....		16
ลักษณะการบริหารงานในวิทยาลัยเทคนิค .....		16
กระบวนการบริหารการศึกษา .....		24
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา .....		26
กระบวนการบริหารการศึกษาตามแนวคิดของสมาคมผู้บริหาร โรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา .....		28
การวางแผน .....		29
การแบ่งสรร .....		30
การกระตุ้นและจูงใจ .....		32
การประสานงาน .....		34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา **VI** และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินผล .....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
เชิงอรรถ .....	41
3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	49
โครงสร้างและลักษณะของแบบสอบถาม .....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
เชิงอรรถ.....	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะ .....	123
ผลการวิจัย .....	125
อภิปรายผลการวิจัย .....	130
สรุปหลักการที่ได้ค้นพบจากการวิจัย.....	140
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย .....	141
ข้อเสนอแนะ เพื่อปฏิบัติในสถานศึกษา .....	141
ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา .....	143
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต .....	143
เชิงอรรถ .....	144
บรรณานุกรม .....	147
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามประกอบการวิจัย .....	152
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย .....	171
ประวัติผู้วิจัย .....	175

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ประมาณไว้กับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง .....	57
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยจำแนกตามกลุ่ม อายุ อาชวราชการ ระดับการศึกษา.....	58
3 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการวางแผน สภาพที่เป็นจริงและ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด.....	60
4 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการแบ่งสรร สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด .....	63
5 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการกระตุ้นและจูงใจ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด .....	66
6 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการประสานงาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด .....	69
7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการประเมินผล สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด .....	71

8	พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด ...	74
9	พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการวางแผน สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนจำแนกตามอายุ .....	75
10	พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการแบ่งสรร สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน.....	78
11	พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการกระตุ้นและจูงใจ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน .....	81
12	พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการประสานงาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน .....	83
13	พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการประเมินผล สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน .....	86
14	พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน .....	89

15	พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการวางแผน สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ...	90
16	พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการแบ่งสรร สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ...	93
17	พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการกระตุ้นและจูงใจ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน...	96
18	พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการประสานงาน สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน .....	99
19	พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการประเมินผล สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ...	101
20	พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน .....	104
21	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน....	105

ตารางที่	หน้า	
22	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน...	106
23	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่การสอน จำแนกตามอายุ.....	107
24	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำแนกตามอายุราชการ .....	108
25	การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุราชการด้านการการกระตุนและ จูงใจ .....	109
26	การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุราชการด้านการประสานงาน ..	110
27	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	111
28	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะ วิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามอายุ .....	112
29	การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุด้านการการกระตุนและจูงใจ ...	113

<p>37</p> <p>14</p>	<p>เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามอายุราชการ .....</p>	<p>121</p>
<p>38</p> <p>14</p>	<p>เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามระดับการศึกษา .....</p>	<p>122</p>



30	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง ของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะ วิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามอายุราชการ .....	114
31	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะ วิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	115
32	การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาด้านอายุกระตุ้นและ จูงใจ .....	116
33	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การ สอน จำแนกตามอายุ .....	117
34	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การ สอน จำแนกตามอายุราชการ .....	118
35	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การ สอน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	119
36	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามอายุ .....	120

37	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำนวนตามอายุราชการ .....	121
38	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำนวนตามระดับการศึกษา .....	122



# สารบัญแนกมิ

## แผนภูมิที่

## หน้า

1	แสดงแนวความคิดในการวิจัย .....	7
2	โครงสร้างคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด (แห่งเดียว) .....	18
3	โครงสร้างคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด (หลายแห่ง) .....	20
4	โครงสร้างคณะกรรมการอาชีวศึกษาภาค .....	22
5	รายละเอียดแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	48
6	โครงสร้างและลักษณะของแบบสอบถาม .....	50



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาถือเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า เพราะการให้การศึกษาอบรมมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อบุคคลผ่านการอบรมแล้วย่อมที่จะพัฒนาตนเองให้ มีคุณค่า มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย เป็นอย่างดีเพราะการศึกษาคือ การพัฒนาความสามารถ ทักษะสติ พฤติกรรม และ ค่านิยม หรือคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม<sup>1</sup> การศึกษา จะช่วยให้คนมีความรู้และความฉลาด มีไหวพริบ รู้จักแก้ปัญหาต่าง ๆ ของตนเอง รู้จักปรับตัวให้เหมาะกับสถานการณ์และสังคม การศึกษาช่วยพัฒนาคน ให้รู้จักความสามารถของ ตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้สำเร็จในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ การศึกษายัง ช่วยให้ประเทศชาติเจริญและพัฒนาในทุก ๆ ด้าน คือ ทั้งด้านวัฒนธรรม สังคมการเมือง เศรษฐกิจ ความปลอดภัยและเอกภาพของชาติ<sup>2</sup>

เพื่อพัฒนาบุคลากรของชาติจึงได้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520<sup>3</sup> สำหรับ การจัดการศึกษาหลายระดับตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา ในส่วนของการจัดการ อาชีวศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติข้อ 36 กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษา วิชาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนระดับต่าง ๆ กันตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคมเพื่อเตรียม บุคคลให้มีอาชีพในอนาคตและเพื่อช่วยผู้มีอาชีพอยู่แล้ว ให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพใหม่ ที่ดีกว่าเดิม

กรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการอาชีวศึกษาได้กำหนดหน้าที่ของ สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไว้ว่า ทำหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการ ประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาคำเนินการ ดังนี้

1.1 จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และอุตสาหกรรมในระดับต่าง ๆ

1.2 จัดการศึกษา มีกิจกรรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ

1.3 วิเคราะห์ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ

1.4 มีกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ให้มีคุณธรรมจริยธรรม ในวิชาชีพ

1.5 ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

1.6 รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

1.7 ประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียนและนักศึกษาหรือผู้เข้ารับการอบรม<sup>4</sup>

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของกรมอาชีวศึกษาดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาต้องมีภาระหน้าที่หลักในการจัดการอาชีวศึกษา ให้กับผู้เรียนในทุกประเภทวิชาที่ทำการสอน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของรัฐบาล และตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการ บุคคลสำคัญที่จะต้องเป็นผู้ดำเนินการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดการอาชีวศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ โดยจะเกี่ยวข้องกับหลักของปรัชญาแห่งการบริหารการศึกษาคือ มุ่งพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้<sup>5</sup>

ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายหลายประเภท เป็นสาเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประสบปัญหาต่างๆ มากมายจากการศึกษาถึงปัญหาของสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีปัญหาหลายประการที่เป็นสาเหตุให้การจัดการอาชีวศึกษาไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่น

ปัญหาการก่อความวุ่นวายหรือก่อความไม่สงบในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาตามคำสัมภาษณ์ของนายวิเวก ปางพุดพิงศ์ อดีตอธิบดีกรมอาชีวศึกษา กล่าวไว้ว่า

ปัญหาที่สำคัญของกรมอาชีวศึกษามีหลายประการ เช่น ปัญหาความไม่สงบหรือความวุ่นวายในสถาบันการศึกษาดัง ๆ นักเรียนใช้กฎหมิ่นกับผู้อำนวยการ ก้าว อดโน่นชอนี่ การเร่ร่อนที่เกิเกิดขึ้นนี้ เกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น

ระบบบริหารของสถานศึกษาและความขัดแย้งระหว่างครู - อาจารย์ด้วยกัน แล้วให้นักเรียนเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง | ให้นักเรียนก่อความไม่สงบขึ้น ซึ่งทางกรมฯ ก็ได้ย้ายผู้บริหารเข้ามาไว้ในกรมฯ หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น<sup>๑</sup>

ปัญหาคุณภาพของผลผลิตด้านอาชีวศึกษา อันได้แก่ ครูแก้ว อติตอธการบดี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กล่าวถึงแนวทางอาชีวศึกษาในประเทศไทยว่า

กรมอาชีวศึกษาในประเทศไทยได้พัฒนามากว่า 40 ปี ถ้าจะดูช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาก็นับว่านานพอสมควร และหากพิจารณาถึงผลผลิตจากงานอาชีวศึกษาก็นับว่ามีอยู่มาก แต่ถ้าจะถามนักวิชาการ หรือผู้ที่อยู่ในวงการอาชีวศึกษาว่า เท่าที่ทำงานแล้วได้ผลดีเป็นที่พอใจหรือไม่คนส่วนใหญ่จะตอบว่า ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ถ้าเราไปเทียบกับประเทศที่พัฒนามาพร้อมกันกับเราในเรื่องนี้ เราคงยังล่าหลังเขาอยู่มาก<sup>๒</sup>

ปัญหาความต้องการของตลาดแรงงาน หนู แสงวงศ์ อติตรองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา กล่าวถึง

ปัญหาการจ้างงานหรือการเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนอาชีวศึกษา ว่าปี พ.ศ. 2528 เริ่มเห็นเด่นชัดว่า การจ้างงาน หรือที่ เรียกว่า ตลาดแรงงานมีจำนวนจำกัดเป็นเพราะงานรับจ้างอ้อมตัว งานบางประเภทจ้างไม่ต้องกาผู้มิประกาศรับสมัคร จากโรงเรียนอาชีวศึกษา สู้ฝึกเองไม่ได้ ผู้มีประกาศนียบัตรก็เลือกงานตามวุฒิ ทั้งภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมก็ไม่เชื่อฝีมือผู้สำเร็จอาชีวศึกษา แม้ว่าทางราชการจะตราควาวุฒิให้แล้วก็ตาม เขาไม่เชื่อความสามารถหรือความชำนาญ เพราะเห็นว่าเด็กสมัยนี้ขาดน้ำใจในการทำงาน ขาดทักษะ ความรู้ เจตคติ ไม่ขยัน ไม่อดทน และไม่สู้งาน<sup>๓</sup>

ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ความสำเร็จและความล้มเหลวอยู่ที่การจัดการ เป็นสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้รับผิดชอบในการจัดการโดยตรง คือ ผู้บริหาร ผู้บริหารที่จะบริหารให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีเป้าหมายและปรัชญาการบริหารของตนอย่างเด่นชัด ในกระบวนการของการจัดการควรจะต้องให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เทคนิคและกระบวนการในการจัดการต่าง ๆ มีมากมาย และ หลายเรื่องผู้บริหารทุกระดับจะต้องให้ความสนใจ ค้นคว้าคิดตาม และนำมาปฏิบัติ แต่ปัญหาอยู่ที่ว่าผู้บริหารให้ความสนใจมากน้อยเพียงใด ในปัจจุบันเรื่องการจัดการไม่ใช่เรื่องสามัญสำนึกต่อไป และไม่ใช่ว่าเรื่องของศิลปะอย่างเดิยวแต่เป็นเรื่องของศาสตร์พร้อมกันไป สำคัญอยู่ที่ว่าผู้บริหารผู้ศาสตร์ในการจัดการเพียงใด<sup>9</sup>

บรรจง ชูสกุลชาติ อดีตอธิบดีกรมอาชีวศึกษา ได้กล่าวถึงปัญหาต่าง ๆ ในกรมอาชีวศึกษา และการแก้ปัญหาด้วยการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา ว่า

คุณภาพแห่งการอาชีวศึกษาจะเกิดขึ้นได้ด้วยกลไกทางการบริหาร ตัวกลไกแห่งการบริหารนั้นปัจจัยหลักและสำคัญที่สุดที่จะบันดาลให้เกิดการจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมต้องมีคุณภาพ นั่นคือ การสร้างประสิทธิภาพของการบริหาร<sup>10</sup>

ในการบริหารการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะยึดเอาทฤษฎีหลักการและระเบียบที่เรี้นรู้มา แล้วนำไปใช้บริหารสถานศึกษา โดยไม่คำนึงถึงความสามารถที่จะนำเอาศิลปะในการบริหารงานมาใช้ เมธี ปิณฑนานนท์ กล่าวถึงผู้บริหารว่าหยิบยกเพียงทฤษฎีซึ่งเป็นศาสตร์มาบริหาร แต่ทฤษฎีเป็นเพียงเครื่องมือ และเครื่องช่วยนำทางสำหรับผู้บริหาร ส่วนศิลปะนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำเอาทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้<sup>11</sup> การนำเอาศิลปะแห่งการบริหารงานไปประยุกต์ใช้ ผู้บริหารสามารถทำได้ โดยการศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ทุกด้านในสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์เพื่อทราบข้อมูล ด้วยความไว้วางใจต่อสภาพแวดล้อม ดังที่ Edgar H. Schein กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นนักวิเคราะห์ที่ดี และต้องมีวิญญูณของการสืบสวนด้วย<sup>12</sup> เส้นทางสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์ถึงความต้องการและความคาดหวังของครู-อาจารย์ก่อนที่จะนำเอาหลักการบริหารมาใช้ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความต้องการ 3 ประการคือ<sup>13</sup>

#### 1. ความต้องการของงาน (Task Needs)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความต้องการของบุคคล (Individual Needs)

3. ความต้องการของกลุ่ม (Group Needs)

ความต้องการของงาน คือ เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องทราบและถือปฏิบัติอยู่เป็นปกติแล้ว แต่ความต้องการของบุคคลและของกลุ่มนั้นผู้บริหารจะต้องศึกษาอย่างลึกซึ้ง จะทำให้ผู้บริหารทราบถึง ความคาดหวังที่เขาปรารถนา จะให้เป็นอย่างนั้น การรับรู้ความคาดหวังของ ครู - อาจารย์ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปประยุกต์ใช้ กับการบริหารได้อย่างมีแนวทาง และเป้าหมาย

บรรจง ชูสกุลชาติ กล่าวถึง หลักในการทำงานในแง่ของการบริหารว่า

ต้องให้คนที่ร่วมงานเข้าใจเราให้ได้และเราต้องเข้าใจเขาให้ได้ เพราะถ้าเราไม่เข้าใจกันแล้วก็ทำงานด้วยกันไม่ได้ ถ้ามีอะไรที่ทำไม่ได้ต้องปรับความเข้าใจกันถ้าเราไม่เข้าใจกันแล้ว เราก็ตั้งหน้าตั้งตาใช้อำนาจในการตัดสินใจของเราซึ่งจะเป็นไปในทางลบ<sup>14</sup>

ดังนั้นการศึกษาถึงความคาดหวังของครู - อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค จะเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยเทคนิคให้บรรลุเป้าหมายได้

#### แนวความคิดในการวิจัย

การบริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารได้นำกระบวนการบริหารการศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารงาน จะประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานการศึกษาถึงกระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางให้กองวิทยาลัยเทคนิค สามารถนำไปใช้ปรับปรุงวางแผน พัฒนาสมรรถภาพของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคได้

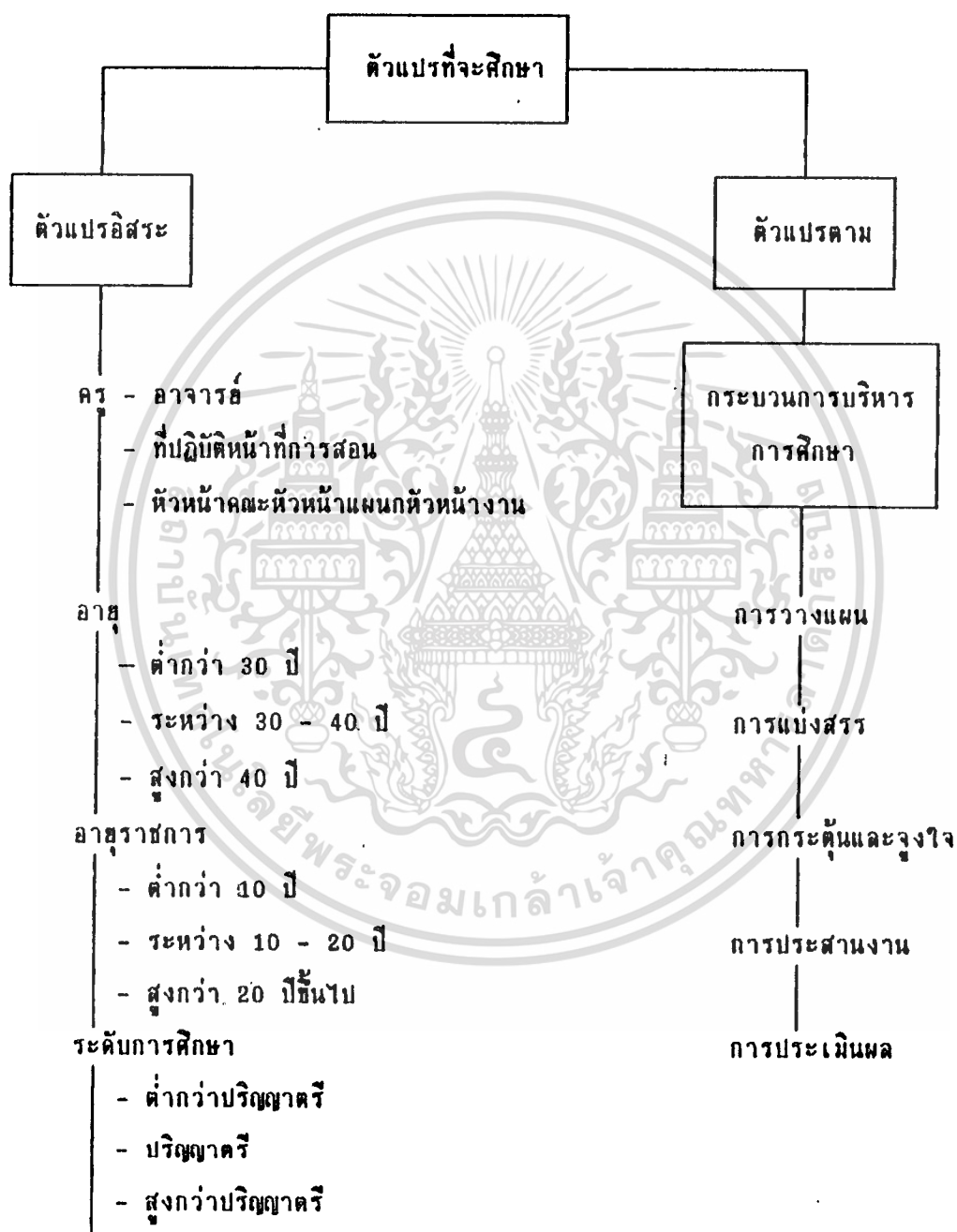
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษา เฉพาะความคาดหวัง ของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ เท่านั้น ทั้งนี้เพราะเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในสภาพพื้นที่และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งมี

ลักษณะการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกันมาก ประกอบกับวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ อยู่ห่างไกลจากส่วนกลางการติดต่อประสานงานในด้านการบริหารจึงยังไม่คล่องตัว การศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาในครั้งนี สามารถนำไปพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ให้บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อผลสำเร็จความเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษาและบรรลุดุติประสงค์ของสถานศึกษาได้

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงความคาดหวังของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ โดยอาศัยกระบวนการบริหารของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา ( American Association of School Administrators) เป็นทฤษฎีในการศึกษาถึงความคาดหวังประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ <sup>15</sup>

1. การวางแผน (Planning)
2. การแบ่งสรร (Allocation)
3. การกระตุ้น และจูงใจ (Stimulation)
4. การประสานงาน (Co-ordination)
5. การประเมินผล (Evaluation)

แผนภูมิที่ 1  
แสดงแนวคิดในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด
2. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานในวิทยาลัย
4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน
5. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ตามสถานภาพตัวแปร อายุ อาชวราชการ และระดับการศึกษา
6. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพความคาดหวัง ของครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอน และของครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ตามสถานภาพตัวแปร อายุ อาชวราชการ และระดับการศึกษา

## คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็นส่วนบุคคลของครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และของครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาหัวหน้างาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ว่า ควรมีบทบาทในการบริหารอย่างไร ทั้งนี้โดยไม่ว่าผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกระทำหรือไม่

2. พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ หมายถึง ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งมีการกำหนดไว้อย่างมีระเบียบและสอดคล้องกัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยศึกษาระบบการบริหารของผู้ผู้อำนวยการตามแนวทางการบริหารของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา ได้แก่

2.1 การวางแผน หมายถึง การพิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายแนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติงานโดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา

2.2 การแบ่งสรร หมายถึง การเสาะแสวงหาทรัพยากรในการบริหารงาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ จากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงานให้เพียงพอตามความจำเป็นและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างฉลาดรอบคอบ ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด

2.3 การกระตุ้นและจูงใจ หมายถึง การใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โดยการยกย่องชมเชย ให้สิ่งตอบแทนและการว่ากล่าวตักเตือน ลงโทษ

2.4 การประสานงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลและหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีต่อกัน ซึ่งจะมีผลให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.5 การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของงานและผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานตลอดถึงอุปสรรคและปัญหา

3. ครู - อาจารย์ หมายถึง ครู-อาจารย์ผู้ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ครู - อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัย

3.2 ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างานตามระเบียบบริหารสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529

4. หัวหน้าคณะวิชา หมายถึง ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาตามระเบียบการบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 มีหน้าที่รับผิดชอบงานของแผนกต่างๆ ตามขอบเขตและความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในระเบียบ

5. หัวหน้าแผนกวิชา หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาตามระเบียบการบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 มีหน้าที่รับผิดชอบงานของแผนกวิชาตามขอบเขต และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในระเบียบ

6. หัวหน้างาน หมายถึง ครู-อาจารย์ที่หน้าที่เป็นหัวหน้างานรับผิดชอบงานของฝ่ายต่างๆ ใน 4 ฝ่ายตามระเบียบบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 มีหน้าที่รับผิดชอบที่ระบุไว้ตามระเบียบฯ เช่น งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานปกครอง งานกิจกรรม งานอาคารสถานที่ งานบุคคลากร งานวางแผน การศึกษาและงบประมาณฯ

7. อายุ หมายถึง อายุของครู - อาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

7.1 ต่ำกว่า 30 ปี

7.2 ระหว่าง 30 - 40 ปี

7.3 สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป

8. อายุราชการ หมายถึง จำนวนระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ตั้งแต่บรรจุและแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

8.1 ต่ำกว่า 10 ปี

8.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี

8.3 สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

9. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

9.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

9.2 ปริญญาตรี

9.3 สูงกว่าปริญญาตรี

10. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีสถานศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิคที่

ตั้งอยู่ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ ชุมพร สุราษฎร์ธานี ระนอง พังงา ภูเก็ต นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา ปัตตานี สตูล ยะลา นราธิวาส

### ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคาดหวังของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ในปีการศึกษา 2533

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคาดหวังของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ตามแนวคิดของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนของสหรัฐอเมริกา 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน การประเมินผล

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ โดยจะแบ่งครู - อาจารย์ ออกเป็น 2 กลุ่ม ด้วยวิธีสุ่มประเภท (Stratified Random Sampling)

3.1 กลุ่มครู - อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 234 คน

3.2 กลุ่มครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างาน จำนวน 73 คน

4. ตัวแปรที่จะศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างแบ่งได้ดังนี้

4.1.1. ครู - อาจารย์ ได้แก่

4.1.1.1. ครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน

4.1.1.2. ครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

4.1.2. อายุ

4.1.2.1. ต่ำกว่า 30 ปี

4.1.2.2. ระหว่าง 30 - 40 ปี

4.1.2.3. สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป

#### 4.1.3. อาชวราชการ

4.1.3.1. ต่ำกว่า 10 ปี

4.1.3.2. ระหว่าง 10 - 20 ปี

4.1.3.3. สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

#### 4.1.4. ระดับการศึกษา

4.1.4.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.1.4.2. ปริญญาตรี

4.1.4.3. สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4.2 ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของครู - อาจารย์สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวัง เกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน การประเมินผล

#### สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู - อาจารย์ แตกต่างกัน
2. พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู - อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน แตกต่างกัน
3. พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน แตกต่างกัน
4. พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน ของครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาหัวหน้างาน แตกต่างกัน
5. พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู - อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และครู - อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน แยกต่างหากตามสถานภาพตัวแปร อายุ อาชวราชการ และระดับการศึกษา

6. พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู - อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ของครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความแตกต่างกันตามสถานภาพ ตัวแปรอายุ อาชวราชการ และ ระดับการศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

<sup>1</sup>ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร:วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 5.

<sup>2</sup>ภิญโญ สาร, สิ่งที่ได้แง่แล้ว, หน้า 299.

<sup>3</sup>กรมอาชีวศึกษา, คู่มือปฏิบัติราชการการบริหารราชการทั่วไปเล่ม 1 (กรุงเทพมหานคร : แผนกช่างพิมพ์โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2531), หน้า 47.

<sup>4</sup>สถิต สมศรีโร, "ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 24 (กันยายน, 2529), หน้า 50.

<sup>5</sup>เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : อเนกศิลป์, 2527), หน้า 2-3.

<sup>6</sup>วิเวก ปางพุดหงษ์, "สัมภาษณ์อธิบดีกรมอาชีวศึกษา," คุรุปริทัศน์ ปีที่ 6 (มิถุนายน 2524), หน้า 10 - 12.

<sup>7</sup>อนันต์ กรุแก้ว, "แนวทางอาชีวศึกษาในประเทศไทย," วารสารการศึกษาแห่งชาติ, ปีที่ 17 (ตุลาคม - พฤศจิกายน, 2525), หน้า 84.

<sup>8</sup>ธนู แสงศักดิ์, "อาชีวศึกษากำลังจะถึงจุดเลี้ยวกลับ," วารสารอาชีวศึกษา, ปีที่ 3 ฉบับที่ 11 (สิงหาคม, 2528), หน้า 17.

<sup>9</sup>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ชูในเต็คโปรดักชั่น, 2525), หน้า 163-164.

<sup>10</sup> บรรจง ชูสกุลชาติ, "การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสถานการณ์ปัจจุบัน," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 28 (พฤศจิกายน, 2529), หน้า 30.

<sup>11</sup> เมธี ปิลันธนาพันธ์, ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา (กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528), หน้า 1.

<sup>12</sup> Edgar H. Schein, Organization Psychology (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc, 1965), p.61.

<sup>13</sup> เอกชัย กัสซพันธ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 83 - 85.

<sup>14</sup> บรรจง ชูสกุลชาติ, "การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 35 (สิงหาคม, 2530), หน้า 13.

<sup>15</sup> Knezevich J. Stephen, Administration Of Public Education 4<sup>th</sup>, ed, (New York : Harper And Row Publishers, 1984), p.28.

<sup>16</sup> กรมอาชีวศึกษา, "ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ปี 2533," เอกสารโทรเนียวกองการเจ้าหน้าที่ (กรุงเทพ, สำนัสดังพระนคร, 2533), หน้า 2.

<sup>17</sup> ไนศาล หวังพานิช, วิธีการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสารมิตร, 2531), หน้า 216.

วาระกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สถานที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนของครู-อาจารย์ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน โดยพิจารณาจากหลักการบริหารของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกาซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านคือ การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงานและการประเมินผล

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ - จึงได้ศึกษาวาระกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค เพื่อนำมาใช้เป็นแนวความคิดในการวิจัย คือ

1. ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิค
2. กระบวนการบริหารการศึกษา
3. กระบวนการบริหารการศึกษา ตามแนวความคิดของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิค

วิทยาลัยเทคนิคเป็นสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ โดยใช้หลักสูตรการสอนออกเป็น 3 ระดับ<sup>1</sup>

1. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับผู้ที่เรียนจบจากชั้น ม. 3 หรือเทียบเท่า เข้าศึกษาต่อ 3 ปี
2. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับผู้ที่จบการศึกษาจากชั้น ม.6 หรือเทียบเท่า เข้าศึกษาต่อ 2 ปี

3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวส. เข้าศึกษาต่อ 2 ปี

นอกจากนี้ ยังมีการจัดหลักสูตรระยะสั้น ตามความพร้อมของสถานศึกษา ดังนี้

1. การจัดการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคได้จัดการเรียนการสอนตามลักษณะของประเภทวิชา 4 ประเภท คือ

1. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ แผนกวิชาที่จัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์

2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ได้แก่ แผนกวิชาที่จัดการเรียนการสอนในสาขาบริหารธุรกิจ เช่น แผนกบัญชี แผนกเลขานุการ แผนกการขนส่งและการตลาด

3. ประเภทวิชาคหกรรม ได้แก่ แผนกวิชาที่จัดการเรียนการสอนในสาขาคหกรรมศาสตร์ เช่น แผนกวิชาคหกรรมทั่วไป แผนกวิชาอาหารและโภชนาการ แผนกผ้าและเครื่องแต่งกาย

4. ประเภทวิชาศิลปกรรม ได้แก่ แผนกวิชาที่จัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาศิลปกรรม เช่น แผนกจิตรกรรม แผนกวิชาภูมิสถาปัตย์

การแบ่งกลุ่มบริหารงานระดับจังหวัดและระดับภาคของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา ได้แบ่งกลุ่มสถานศึกษาเพื่อความสะดวกในการบริหารงานโดยจัดแบ่งออกเป็น 4 ภาค เรียกว่า อาชีวศึกษภาค ได้แก่ อาชีวศึกษภาคกลาง อาชีวศึกษภาคเหนือ อาชีวศึกษภาคตะวันออก อาชีวศึกษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาชีวศึกษภาคใต้ ให้สถานศึกษาในสังกัด คือ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม โรงเรียนสารพัดช่าง และศูนย์ฝึกวิชาชีพ ซึ่งตั้งอยู่ในแต่ละจังหวัดรวมตัวกันเป็นอาชีวศึกษาจังหวัด และรวมกันเป็นอาชีวศึกษภาค ผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน คือ ประธานอาชีวศึกษาจังหวัด และประธานอาชีวศึกษภาค ร่วมกับคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดและอาชีวศึกษภาค มีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด (ก.อศจ.) สถานศึกษาแห่งเดียว

คณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด (ที่มีสถานศึกษาแห่งเดียว) ประกอบด้วย

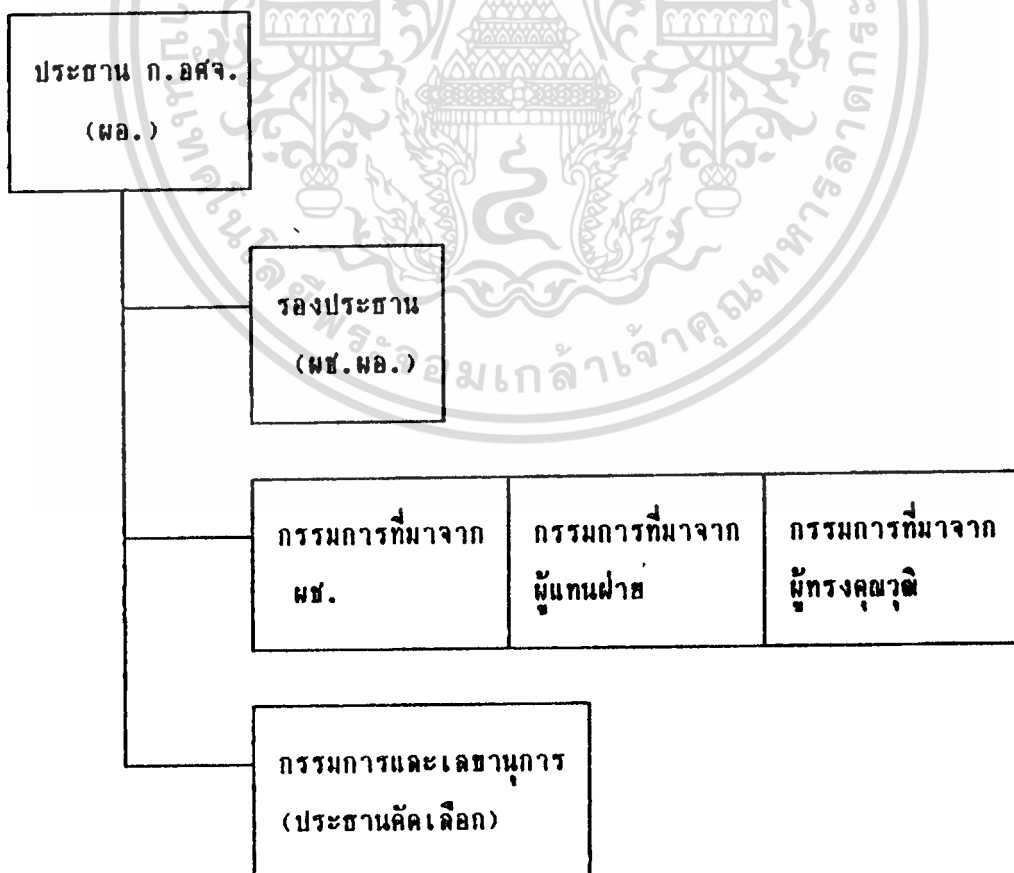
1. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประธาน
2. รองประธาน ให้ประธานเลือกจากผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา
3. กรรมการประกอบด้วย
  - 3.1 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา (นอกจากข้อ 2) และผู้ทำหน้าที่ผู้ช่วย

บริหาร

- 3.2 ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา ฝ่ายละ 1 คน
- 3.3 ครู - อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่า 2 คน
4. กรรมการและเลขานุการ ให้ประธานเลือกจากกรรมการ จำนวน 1 คน

แผนภูมิที่ 2

โครงสร้างคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด (แห่งเดียว)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงสร้างคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด (ก.อศจ.) (ที่มีสถานศึกษาหลายแห่ง)

คณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด(ก.อศจ.) มีสถานศึกษาหลายแห่งประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการ จำนวน 1 คน คณะกรรมการเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด

2. รองประธานกรรมการ จำนวน 1 คน คณะกรรมการเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด

3. กรรมการประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดที่เหลือจาก 1 และ 2

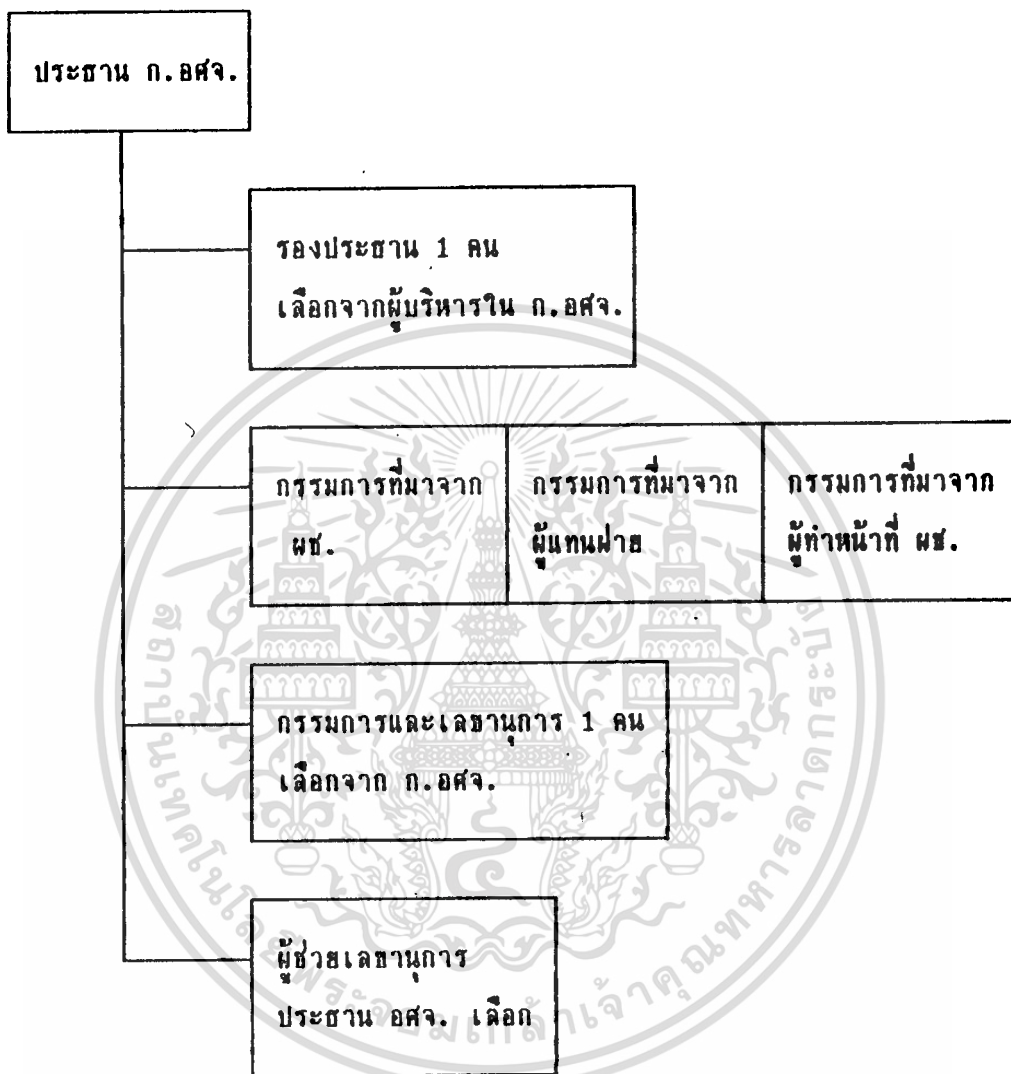
3.2 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งในจังหวัด

3.3 ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

4. กรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน โดยประธานกรรมการเป็นผู้เลือกคณะกรรมการ อศจ. และให้ผู้ช่วยเลขานุการ (ไม่ใช่กรรมการ) อีกตามความเหมาะสม

### แผนภูมิ 3

#### โครงสร้างคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด (หลายแห่ง)



#### โครงสร้างคณะกรรมการอาชีวศึกษาภาค (ก.อศภ.)

##### คณะกรรมการอาชีวศึกษาภาคประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการจำนวน 1 คน คณะกรรมการอาชีวศึกษาภาค เป็นผู้เลือกตั้งจากกรรมการอาชีวศึกษาภาคนั้น ๆ
2. รองประธานกรรมการจำนวน 4 คน คณะกรรมการอาชีวศึกษาภาค เป็นผู้เลือกตั้งกรรมการอาชีวศึกษาภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองประธานคนใดจะรับผิดชอบกิจกรรมด้านใด ประธานเป็นผู้มอบ(กิจกรรมนั้น อาจเป็นเช่นเดียวกับลักษณะงานของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาก็ได้ และสำหรับกิจกรรมของกลุ่มหรือคณะตามประเภทวิชา อาจดำเนินการในรูปของคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน ก็ได้)

### 3. กรรมการ ประกอบด้วย

3.1 ผู้แทนคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดละ 1 คน

3.2 ผู้แทนประเภทวิชาต่าง ๆ ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในภาคประเภท วิชาละ 2 คน รวม 8 คน คือ

- ช่างอุตสาหกรรม (สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค)  
2 คน

- เกษตรกรรม (สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม)  
2 คน

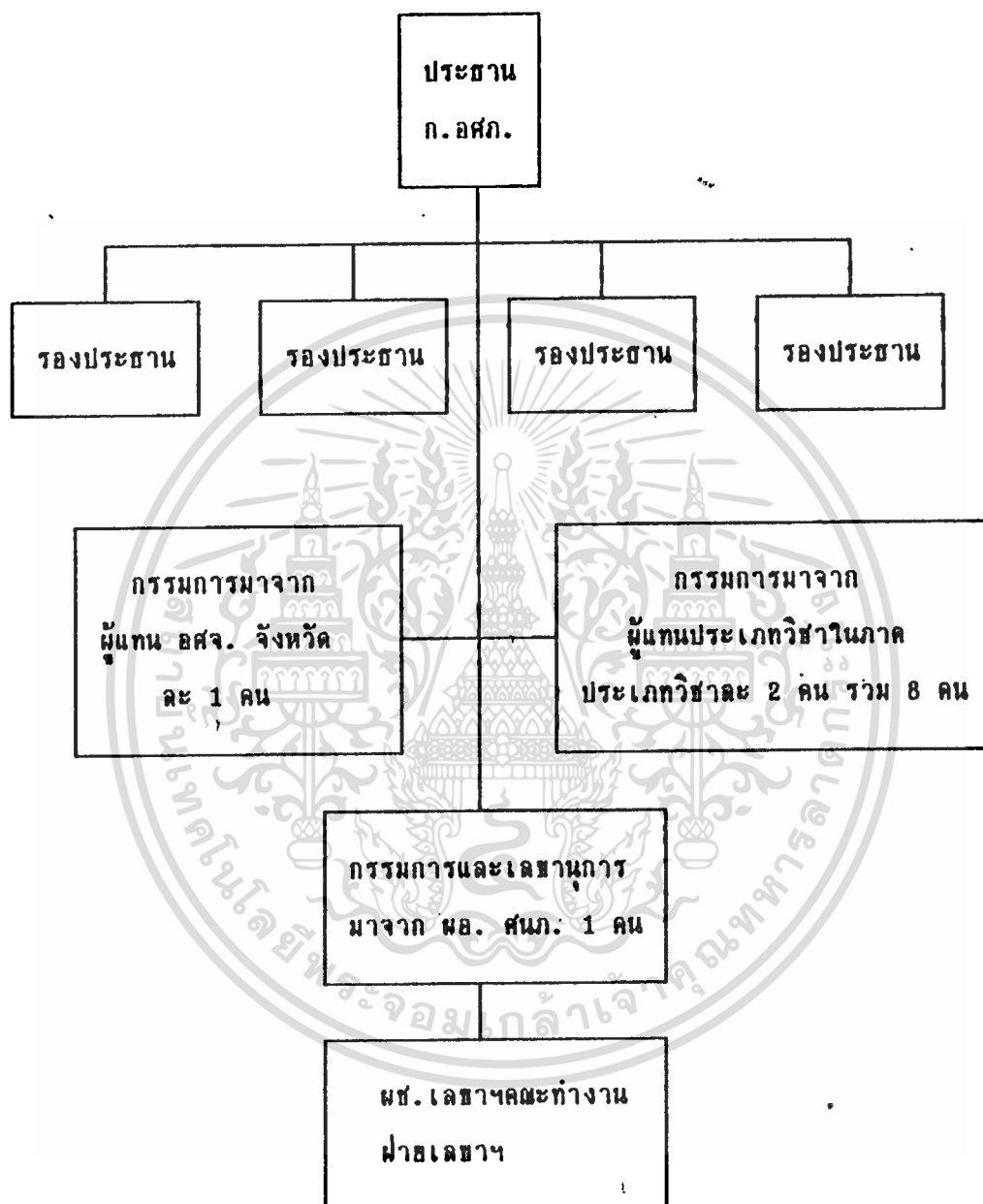
- อาชีวศึกษา (สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน  
ร.ร. สำนัดช่างและศูนย์ฝึกวิชาชีพ) 2 คน

- สำนัดช่างและศูนย์ฝึกวิชาชีพ 2 คน

4. กรรมการและเลขานุการ ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์นิเทศก์และอาชีวศึกษา

ภาคโดยตำแหน่ง

แผนภูมิ 4  
โครงสร้างคณะกรรมการอาชีพศึกษาภาค



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## โครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานในวิทยาลัยเทคนิค ตามระเบียบการบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 ได้จัดแบ่งการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย คือ<sup>3</sup>

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา เป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบงานต่อไปนี้

งานการเงิน งานบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานทะเบียน งานเอกสารการพิมพ์ งานพัสดุ งานอาคารสถานที่

2. ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายกิจการนักศึกษา เป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบงานต่อไปนี้

งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก

3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบงานต่อไปนี้

งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

4. ฝ่ายวิชาการ มีผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายวิชาการ เป็นผู้ควบคุมงานต่อไปนี้

คณะวิชาหรือแผนกวิชาที่เปิดสอน งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด

## หลักการบริหารในวิทยาลัยเทคนิค

ผู้อำนวยการวิทยาลัย จะเป็นผู้บริหารสูงสุดภายในวิทยาลัย มีผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่าย ร่วมรับผิดชอบงานในฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 4 ฝ่าย ในแต่ละฝ่ายจะมีหัวหน้างาน หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก เป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบรองลงมาตามลำดับ

## กระบวนการบริหารการศึกษา

### ความหมายของกระบวนการบริหารการศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราคุศลย์ กล่าวว่่า

หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนา  
สมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพความรู้ความสามารถ  
พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดย  
กระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล เพื่อให้บุคคล  
พัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงอยู่

จรัส โทณศิริ อธิบาสว่่า

กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันจัดการหรือดำเนินการเพื่อพัฒนา  
สมาชิกของสังคม ได้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน ในด้านความสามารถ ทักษะ  
พฤติกรรม คุณธรรม หรือค่านิยม เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพเพื่อบริหาร  
ด้วยคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน  
ทั้งในและนอกโรงเรียน อันเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประภม แสงสว่าง กล่าวว่่า "หมายถึง การให้บริการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ  
เพื่อดำเนินงาน รวมทั้งปรับปรุงและส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และประสิทธิ  
ภาพยิ่งขึ้น"

Harris ให้ความหมายว่่า

กระบวนการในการสร้างบุุฒนาการแห่งความสามารถของบุคคล และการนำ  
ประโยชน์จากวิศลอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยใ้มีการพัฒนาคุณภาพ  
ของมนุษย์ อย่งง่่ามีประสิทธิภาพ และในการนี้ไม่เพียงแต่พัฒนาอนุชนของชาติเท่านั้น แต่

## ซึ่งมุ่งในการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วย'

Hughes อธิบายว่า "หมายถึง การปฏิบัติงานและเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ เพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆให้กับงานสอนนักเรียนที่เข้ามารับการศึกษาในสถาบันการศึกษา"

จึงอาจสรุปความหมายของการบริหารการศึกษาได้ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา โดยนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการทำงาน ตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ความสำคัญของการบริหาร

การบริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการดำรงชีวิตมนุษย์ในการที่อยู่ร่วมกันเป็นพวกเป็นเหล่า ต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ มีหัวหน้าผู้ปกครองคอยควบคุมบังคับบัญชา การบริหารจึงจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน ดังเช่นที่สมพงษ์ เกษมนิธิ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานไว้สามารถสรุปความสำคัญดังนี้

1. การบริหารงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักเรียน สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
2. การบริหารในองค์การต่างๆ จำเป็นต้องมีการขยายขอบเขตให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเป็นเพราะจำนวนประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว
3. การบริหารเป็นเครื่องมือบ่งชี้ให้เห็นถึง ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ
4. การบริหารงาน เป็นวิถีทางที่สำคัญ ที่ทำให้สังคมและโลกก้าวไปสู่ความเจริญ
5. การบริหารงาน ทำให้ทราบถึงแนวโน้มของสังคมในอนาคตทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อม

## กระบวนการบริหารการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร ดังที่ ดร. วิจิตร ศรีสัจจาน กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนเกี่ยวเนื่องกัน การบริหารที่ดีต้องอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลัก<sup>10</sup> และตามแนวความคิดของสำนักศึกษากาการบริหารแบบกระบวนการ (Management Process School) เห็นว่า การบริหารนั้น จะต้องกระทำเป็นขั้นตอนโดยจัดลำดับความสำคัญของงานออกเป็นสัดส่วน และมีความเกี่ยวข้องผูกพันกันตามลักษณะหรือเนื้อหาของงานต่าง ๆ<sup>11</sup> ในการบริหารงานใด ๆ ผู้บริหารต้องมุ่งหวัง ที่จะให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ผู้บริหารจะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ และจัดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างค่อเนื่องอย่างมีระบบซึ่งรวมเรียกว่ากระบวนการ (Process) ตามความหมายของการบริหารที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุป ไว้ว่าการบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากร (Administrative Resource) มาประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>12</sup> จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารงานในหน่วยงานต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องรู้และเข้าใจกระบวนการบริหาร และกระบวนการบริหารงานนั้นมีมากมายหลายแนวคิดด้วยกัน

## แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา

ความคิดความเชื่อเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร มีอยู่หลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีจะมีขั้นตอนแตกต่างกันไป ศาสตร์ทางการบริหารได้วิวัฒนาการมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1900-ปัจจุบัน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ยุค ดังต่อไปนี้<sup>13</sup>

1. ยุคบริหารองค์การเชิงแบบฉบับ หรือเชิงจัดการ หรือเชิงวิทยาศาสตร์ อยู่  
ใน ค.ศ. 1900-1930
2. ยุคการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ อยู่ใน ค.ศ. 1930-1950
3. ยุคการบริหารองค์การเชิงพฤติกรรม อยู่ใน ค.ศ. 1950-ปัจจุบัน

ในแต่ละยุคมีผู้เสนอแนวคิดตามลำดับดังนี้

Frederick Taylor ผู้ได้รับฉายา "บิดาของศาสตร์การจัดการ" เขาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สร้างรูปแบบของหลักการบริหารของเขาขึ้นมา และนำออกเผยแพร่ในปี ค.ศ. 1911 ชื่อว่า The Principles of Scientific Management ซึ่งมีผู้สรุปต่อสาระสำคัญจากแบบการบริหารของเขาดังนี้ เวลา ค่าแรง การวางแผน วิธีการทางวิทยาศาสตร์ การควบคุม การเข้มงวด<sup>14</sup>

Henri Fayol เป็นชาวฝรั่งเศส ในปี ค.ศ. 1916 เขาได้เผยแพร่ผลงานที่เกี่ยวกับหลักการบริหารของเขาเป็นภาษาฝรั่งเศส ชื่อ Administration Industrielle et Generate ต่อมาจึงมีผู้แปลเป็นภาษาอังกฤษ เขาได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของการจัดการซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการ (Organization) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Co-ordinating) การควบคุม (Controlling)<sup>15</sup>

Luther Gulick และ Lyndoll Urwick ได้สรุปกระบวนการบริหารงานไว้ใน Paper on the Science of Administration ในปี ค.ศ. 1937 ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 7 ประการ หรือเรียกรวมว่า "POSDCORB" ได้แก่

- P มาจาก Planning หมายถึง การวางแผน
- O มาจาก Organizing หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างของการบริหาร
- S มาจาก Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล
- D มาจาก Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ
- Co มาจาก Co-ordinating หมายถึง การประสานงาน
- R มาจาก Reporting หมายถึง การเสนอรายงาน
- B มาจาก Budgeting หมายถึง การจัดท่างบประมาณ<sup>16</sup>

ในปี ค.ศ. 1950 Jesse B. Sears ได้เสนอกระบวนการบริหารเรียกรวม ๆ ว่า "PODCoC" มี 5 อย่างคือ

- P มาจาก Planning หมายถึง การวางแผน
- O มาจาก Organizing หมายถึง การจัดเค้าโครงการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- D มาจาก Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน  
 Co มาจาก Co-ordinating หมายถึง การประสานงาน  
 C มาจาก Controlling หมายถึง การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน<sup>17</sup>

ในปี ค.ศ. 1957 Rusell T. Gregg ได้เสนอแบบการบริหารงานของเขาซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้<sup>18</sup>

การตัดสินใจสั่งการ	(Decision-Making)
การวางแผน	(Planning)
การจัดองค์การ	(Organizing)
การสื่อสาร	(Communicating)
การใช้อิทธิพล	(Influencing)
การประสานงาน	(Co-ordinating)
การประเมินผลงาน	(Evaluating)

กระบวนการบริหารการศึกษาตามแนวคิดของสมาคมผู้บริหารการศึกษานแห่งสหรัฐอเมริกา

สมาคมผู้บริหารการศึกษานแห่งสหรัฐอเมริกา ได้เสนอแนวคิดทางการบริหารการศึกษาไว้เมื่อปี ค.ศ. 1955 ประกอบด้วย หลักการ 5 ประการคือ<sup>19</sup>

1. การวางแผน (Planning)
2. การแบ่งสรร (Allocation)
3. การกระตุ้นและจูงใจ (Stimulation)
4. การประสานงาน (Co-ordination)
5. การประเมินผล (Evaluation)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## การวางแผน (Planning)

เมธี ปิไลษยานนท์ ให้ความหมายของการวางแผนไว้ คือ ความพยายามในอันที่จะควบคุมอนาคตให้เป็นไปตามทิศทาง ของเป้าหมายที่ต้องการโดยตัดสินใจอย่างระมัดระวังถึงผลการปฏิบัติงานที่จะติดตามมา<sup>20</sup>

ชงชัย สันติวงศ์ ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหรือองค์การที่ทำการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะทำให้อนาคต กระบวนการดังกล่าวจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ เป็นชุดกิจกรรมที่ต่อเนื่อง<sup>21</sup>

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวไว้ว่า

การวางแผนเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการวางแผนเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีความต่อเนื่องระชะชาว<sup>22</sup>

ภิญโญ สาธร ได้กล่าวว่า "การวางแผนมีความหมายต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของปฏิบัติ"<sup>23</sup>

พนัส หันเนาจันทร์ ได้กล่าวถึงขั้นตอน ของการวางแผนมี 5 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นตอนค้นหา เพื่อจะได้วางจุดหมายในการดำเนินการ
2. ขั้นตอนหาข้อมูล เพื่อประกอบการวางแผน
3. ขั้นตอนหาทางเลือกดำเนินการ
4. ขั้นตอนตัดสินใจเลือกทางเดิน
5. ขั้นตอนติดตามผลและปรับปรุงงาน<sup>24</sup>

สมพงษ์ เกษมนิธิ ได้กำหนดขั้นตอนในการวางแผนไว้ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. การประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน
3. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
4. ขึ้นคิดตามและปรับปรุงแผน<sup>25</sup>

สรุปได้ว่าการวางแผน เป็นแนวทางที่จะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยดี เกิดประสิทธิภาพแก่งาน การมีแผนงานประจักษ์ชัดที่ชี้แนวทางให้การดำเนินงาน แต่ถึงแม้ว่าแผนจะดีเยี่ยมเพียงใด หากไม่ใช้แผนอย่างละเอียดแล้วแผนที่วางไว้ก็จะเป็นความหมายต่อสิ่งใด

#### การแบ่งสรร (Allocation)

เมธี ปิณฑานนท์ ได้กล่าวว่า การแบ่งสรรเป็นการแบ่งทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ ทั้งที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ และทั้งที่เป็นทรัพยากรที่ไม่ใช่มนุษย์ (Non-Human Resources) หรือ Material Resources เพื่อใช้ในงานตามแผนการดำเนินการ<sup>26</sup>

เดวิดสัน นันทากวีวัฒน์ กล่าวว่าไว้ว่า เป็นการนำเอาทรัพยากรในการบริหารมารวมกันเข้าอย่างมีระบบ เป็นระเบียบในแบบฉบับ เป็นการช่วยให้นุรักษ์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้<sup>27</sup>

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า "หน้าที่ของผู้บริหารในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของแต่ละบุคคลและต้องตัดสินใจคัดเลือกเข้ารับตำแหน่งงานตามความสามารถและความเหมาะสม"<sup>28</sup>

หลักสำคัญในการจัดทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันคือระบบคุณวุฒิ (Merit System) คือ ยึดหลักสำคัญดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ ยึดความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัด

เลือกและสรรหาบุคคล เข้าทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. หลักความเสมอภาค เปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน แก่บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่  
ต้องการได้เข้าทำงานตามที่ตนมีความรู้ความสามารถ
3. หลักความเป็นกลาง ไม่เข้าฝักใฝ่ฝ่ายหนึ่งให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน ทุก  
ฝ่าย สอดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ
4. หลักความมั่นคง ให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักประกัน มีความเชื่อมั่นจะยึดเป็นอาชีพ  
ตลอดไป

หลักการหรือวิธีการที่มีระบบตรงกันข้ามกับระบบคุณวุฒิ เช่น การคัดเลือกบุคคล  
โดยไม่ยึดความรู้ความสามารถ แต่ให้โอกาสเฉพาะญาติพี่น้อง และพวกพ้องฝ่ายคน หรือ  
เห็นแก่อำมีสินจ้าง ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเข้ารับการคัดเลือก  
อย่างทั่วถึง มีความลำเอียงในการคัดเลือกยึดประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม  
วิธีการนี้เรียกว่า ระบบอุปถัมภ์ หรือระบบพรรคพวก ซึ่งเป็นระบบที่ต้องหลีกเลี่ยง<sup>๑๐</sup>

ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การบริหารงานงบประมาณและ  
งานการเงิน ผู้บริหารต้องสามารถทำแผนการเงินและงบประมาณของโรงเรียน สามารถ  
ควบคุมการเบิกจ่ายและการจัดทำบัญชีประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในโรงเรียน  
สามารถวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของโรงเรียนได้ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสามารถ  
ประเมินความต้องการด้านอาคารสถานที่ และอุปกรณ์ของโรงเรียน สามารถจัดตาราง  
กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อจะใช้อาคารสถานที่และอุปกรณ์ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด  
สามารถควบคุมดูแลรักษาและซ่อมแซมอาคารสถานที่ ควบคุมงานก่อสร้างและตรวจรับงาน  
ก่อสร้างได้ นอกจากนี้ภารกิจดังกล่าวแล้ว ครูใหญ่ในสมัยปัจจุบันจะต้องมีทัศนคติทาง  
เศรษฐกิจมากกว่าสมัยเดิม ต้องมีความสามารถในการจัดหาเงิน วัสดุอุปกรณ์ และ  
เครื่องช่วยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาใช้ในโรงเรียนเพราะว่า งบประมาณของทาง  
ราชการมีจำกัด จะอาศัยงบประมาณของทางราชการอย่างเดียวยังไม่ได้ ครูและครูใหญ่  
จะต้องรู้แหล่งและวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากร สำหรับส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา  
ในโรงเรียน<sup>๑๑</sup>

ดังนั้น ในการบริหารการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมี 4 M's อันได้แก่  
คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุ (Material) การจัดการ (Management)  
เป็นทรัพยากรที่จะต้องนำมาใช้ในการบริหารการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยต้องมี  
ปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปว่าการแบ่งสรรต้องมีการเตรียมบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอ มีงบประมาณ สำหรับใช้จ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานมีจำนวนพอจ่าย มีวัสดุอุปกรณ์ตามเป้าหมายกำหนดไว้ และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ต้องรู้จักการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการแบ่ง สรรจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผล สำเร็จ

### การกระตุ้นและจูงใจ (Stimulation)

เมธี ปิรันธนานนท์ ได้กล่าวว่า "การกระตุ้นและจูงใจ เป็นกิจกรรมที่จำเป็น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ได้ผลออกมาตามที่องค์การต้องการ"<sup>31</sup>

กิติมา ปรีดีฉิลก กล่าวไว้ว่า

ผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นและจูงใจ ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ จริงจังและจริงใจ ผู้บริหารที่ฉลาดควรต้องรู้จักการจูงใจ ที่ถูกต้องเหมาะสม กับประเภทของงาน ผู้ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม วิธีจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานมีหลายวิธี คือ การจูงใจโดยวิธีเด็ดขาดการดำเนินการโดยลงมือและมอบ การดำเนินการแบบต่อรอง การดำเนินการโดยการแข่งขัน และจูงใจแบบให้จูงใจตัวเอง<sup>32</sup>

นิมลจรรย์ นามวัฒน์ กล่าวว่า "การจูงใจคือ การควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยการค้นหาและระบุสาเหตุแรงกระตุ้น และจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมไว้ล่วงหน้า"<sup>33</sup>

### หลักในการจูงใจโดยคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

1. พยายามค้นหาปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัย 2 แนวคิด

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคบหาของ Joe Kelly เช่น ถ้าบุคคลทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานให้กับองค์กรโดยมีความต้องการที่จะเข้าสังคมและได้รับความรักโดยที่มีปัจจัยภายนอก คือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นสาเหตุร่วมด้วย บุคคลนั้นจะให้ความสำคัญกับการเข้าสังคมกับพรรคพวกเพื่อนห้องน้อกลงไป คือ ต้องการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แต่ขอให้ได้ร่วมทำงานกับคนอื่นบ้าง

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ตนเองของ Do J. Bem ให้ความเห็นว่าจะ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการระบุปัจจัยแห่งพฤติกรรมได้ถูกต้อง สอดคล้องกับบุคคลผู้แสดงพฤติกรรมโดยเสนอว่า คนเราจะตัดสินใจสาเหตุแห่งพฤติกรรมของตนภายในขอบเขตสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงความมั่นคง หรือ ความรุนแรงของพลังผลักดันจากปัจจัยภายนอก

จากแนวความคิดทั้งสอง สามารถสรุปว่า ในการพิจารณาปัจจัยแห่งพฤติกรรม หากพบว่าพฤติกรรมใดเกิดขึ้นหรือถูกชักนำ หรือรักษาไว้ได้โดยมีปัจจัยทั้งภายในและภายนอกเป็นตัวกำหนดการจูงใจ ควรเน้นที่ปัจจัยภายนอกมากกว่าปัจจัยภายใน

2. เห็นวิธีการบวกมากกว่าทางลบ ได้แก่

2.1 การตอบแทนทางลบคือลงโทษ

2.2 การควบคุมโดยสร้างภาวะแวดล้อม คือ การกักขัง

2.3 การทำให้หมดโอกาสที่จะได้ผลตอบแทน เช่นการไม่ขึ้นเงินเดือน

2.4 การให้ผลตอบแทนทางบวก

หมายเหตุ 3 ข้อแรก แม้ว่าควบคุมพฤติกรรมได้ แต่ก็ให้ผลทางลบ

3. การยึดมั่นในความยุติธรรม โดยการให้รางวัลตอบแทน ต้องเหมาะสมกับงานที่ทำ และต้องให้อย่างเสมอภาคกับทุกคนที่ทำงานอย่างเดียวกัน และมีผลงานระดับเดียวกัน<sup>34</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็นว่า

วิธีการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น อาจมีนวัตทางหรือกลวิธีหลายวิธีหลายอย่างด้วยกัน สุดแต่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะเลือกสรรใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล ลักษณะของงานและบรรยากาศแห่งการปฏิบัติงานนั้น การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) เป็นการให้รางวัล

กล่าวคือ การจูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงาน โดยวิธีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น ยกย่องชมเชย หรือให้เลื่อนขึ้นตำแหน่งตามความเหมาะสม

2. การจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) เป็นการใช้ไม้แข็ง ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงาน โดยวิธีข่มขู่ บังคับและลงโทษเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตาม โดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย ตัดเงินเดือน โยกย้าย เป็นต้น<sup>35</sup>

ดังนั้น ในการกระตุ้นและจูงใจ ซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารนั้นเป็นทั้งผู้สร้างและอาจจะต้องเป็นผู้ทำลายเองก็ได้ โดยขึ้นกับความสามารถของผู้ที่นำไปใช้ซึ่งถูกต้องตามสถานการณ์

#### การประสานงาน (Co-ordination)

กิจกรรมของการวางแผนแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจที่กล่าวมาแล้วล้วนแต่มีส่วนช่วยให้เกิดการประสานงาน

เมธี ปิลันธนาพันธ์ กล่าวถึง การประสานงานว่า เป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ให้กับองค์การ ด้วยการรวบรวมเอาการดำเนินงานและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ เพื่อบูรณาการเข้าด้วยกัน ให้เป็นแบบแผนของงานที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งประสงค์<sup>36</sup>

นพพงษ์ บุญจิตราคุณธ์ กล่าวว่า

เป็นกระบวนการเชื่อมความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล วัสดุ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น โดยจะเกิดระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงาน ซึ่งไม่จำเป็นว่าหน่วยงานนั้นต้องมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน หรือหวังผลอย่างเดียวกัน แต่การประสานงานจะให้รู้ซึ่งกันและกันว่าใครทำอะไร และเพื่อเร่งรัดการทำงานให้เสร็จพร้อมกัน ในกรณีที่ต้องการผลงานส่งออกอย่างนั้น ให้เสร็จภายในระยะเวลาเดียวกัน<sup>37</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็นว่า "การประสานงานคือ ความร่วมมือร่วมใจ ในการจัดระเบียบงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์และ สำเร็จตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนดไว้"<sup>๖๑</sup>

ภิญญา สาคร มีความเห็นว่า "การประสานงานเป็นกระบวนการที่เชื่อม สัมพันธ์ระหว่าง วัตถุประสงค์กับทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน"<sup>๖๒</sup>

กมล อุดมย์พันธ์ และคนอื่น ๆ ได้เสนอลักษณะสำคัญของการประสานงาน 3 ประการ คือ

1. กำหนดแผนการหรือโครงการสำหรับทุกคนในหน่วยงานขึ้นก่อน
2. ให้ทุกคนได้รู้และเข้าใจแผนการหรือโครงการทั้งหมด หรือบางส่วนที่ จำเป็น
3. ให้ทุกคนเต็มใจรับงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายให้ทำจริง ๆ <sup>๖๓</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอเทคนิคการร่วมมือประสานงาน ดังนี้

1. จัดทำแผนผังและกำหนดหน้าที่การงาน
2. จัดให้มีระบบติดต่อที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารเป็นวิธีการ ประสานงานที่สำคัญมาก
3. การใช้คณะกรรมการ คือจัดให้มีการประชุมหารือ เพื่อกำหนด ระเบียบวิธีในการบริหารของฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปในลักษณะการประสานงานที่ดี
4. การใช้วิธีการงบประมาณ วิธีควบคุมงบประมาณ การบัญชีที่ควบคุม การใช้จ่าสหรือวิธีควบคุมอื่น ๆ ทางการเงินเป็นเครื่องมือให้ประสานกัน
5. การติดตาม สอดส่องทั้งภายในและภายนอก
6. การติดตามอย่างไม่เป็นพิธีการ
7. การใช้เจ้าหน้าที่ติดต่อเฉพาะงานบางชนิดที่มีลักษณะพิเศษ หรือเป็น งานที่ซับซ้อนสืบสน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. จัดให้มีการประชุม เพื่อได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
9. จัดให้มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพให้มีความเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน
10. จัดให้มีการมอบหมายงานในหน้าที่<sup>41</sup>

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการประสานงานไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคลากร หรือระดับหน่วยงานในองค์การ
3. เพื่อจัดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน อันเป็นการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน และวัสดุต่าง ๆ
4. เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและการจัดองค์การเพราะการประสานงานช่วยให้ทราบปัญหาและความต้องการของบุคลากร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ<sup>42</sup>

สรุปได้ว่า การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน การประสานงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ที่จะให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้

#### การประเมินผล (Evaluation)

เมธี ปิณฑานนท์ กล่าวถึงการประเมินผลว่า "หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานตลอดจนการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหา และการวางแผนในช่วงระยะเวลาข้างหน้า โดยมุ่งประเมินสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้"<sup>43</sup>

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวถึง "การประเมินผลงานเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารงานเป็นการตรวจสอบคุณภาพก้าวหน้าของงานและผลงานเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหา เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานในอนาคตต่อไป"<sup>44</sup>

ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ของการประเมินผลงาน

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลงานว่า ต้องการประเมินผลงานอะไรบ้าง
2. กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานให้ทราบว่า ระดับใดดีมาก ระดับใดดี ระดับใดที่บกพร่อง ต้องแก้ไข
3. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ในการประเมินผล
4. แปลผลของข้อมูลที่รวบรวมได้<sup>45</sup>

ในการประเมินผลงานนั้น มักจะมีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเสมอมา ระหว่างผู้ประเมินผล และผู้ถูกประเมิน ดังนั้น ผู้ประเมินจึงควรระมัดระวังและพิจารณาตามข้อคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้หลักในการพิจารณา ดังนี้

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน
2. เมื่อทุกฝ่ายให้ความเห็นชอบในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วจะต้องยึดถือเป็นนโยบายและปฏิบัติโดยเคร่งครัดและทั่วถึง มิฉะนั้น แบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นก็จะมีสัมฤทธิ์ผล
3. ก่อนที่จะนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่ได้ได้รับความเห็นชอบมาใช้ ควรที่จะแจ้งให้ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานได้เข้าใจ ถึงแบบและวิธีการโดยละเอียด เพื่อให้การปฏิบัติดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการเปรียบเทียบและวิจารณ์แนวปฏิบัติงานระหว่างบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน
4. ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจะได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้เข้าใจโดยถูกต้อง เพื่อสามารถปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อผิดพลาด
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความคิดความชอบ แก่บุคลากรในหน่วยงานแล้ว ควรมีลักษณะเป็นไปในแนวลักษณะการสอนแนะนำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย<sup>46</sup>

สรุปว่า การประเมินผลนั้นเป็นการตรวจสอบหรือควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน เพื่อทราบผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข หากประเมินแล้วพบว่า ไม่บรรลุตามเป้าหมาย และเมื่อประเมินพบว่า การดำเนินงานบรรลุตามที่กำหนดไว้ จะได้นำแนวทางนั้นถือเป็นวิถีดำเนินงานต่อไป ผู้บริหารจึงควรใช้การประเมินผล เพื่อตรวจสอบการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่ได้กล่าวถึง ความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ซึ่งไม่มีผู้ใดได้ทำการวิจัยไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการค้นคว้างานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงไว้เป็นแนวทางการวิจัยดังนี้

ฮาใจ อุ่นจิตต์<sup>๕๗</sup> ได้ทำการวิจัย เรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารของ POSDCORB พบว่า การวางแผนของผู้บริหารส่วนมากจะถูกตั้งคำถามหลักการและทฤษฎี การจัดองค์การพบว่าการปฏิบัติงานบางสายงานยังมีความซับซ้อน และมีพฤติกรรมที่ขัดแย้งกัน การวางตัวบุคคลเช่น การจัดคนเข้าสอนพิจารณาจากความต้องการและความถนัดในการสอน การสั่งการพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ยึดถือความเห็นของคณะกรรมการวิทยาลัยเป็นสำคัญ การประสานงานอยู่ในเกณฑ์ดีสำหรับภายใน ภายนอกยังอยู่ในวงแคบ การเสนอรายงานมีการบันทึกและเสนอเป็นลำดับขั้น การงบประมาณผู้บริหารยังเข้าใจระเบียบการเงินเป็นบางส่วนเท่านั้น จึงต้องให้เจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่บัญชี ของวิทยาลัยร่วมกันควบคุมดูแล

นิรัตน์ พันธศรี<sup>๕๘</sup> ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยใช้กระบวนการบริหารการศึกษาของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนของสหรัฐอเมริกาทั้ง 5 ด้านพบว่า ครูใหญ่ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ครูใหญ่ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกระตุ้นและส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน การจัดหาทรัพยากร การประเมินผลงาน การวางแผน การประสานงาน การเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานระหว่างครูใหญ่โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดย

ส่วนรวมแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

บรรเลง คำพรณ<sup>40</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคใต้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทั้ง 5 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ และการควบคุมอยู่ในระดับค่อนข้างมากเพียงด้านเดียวคือ การจัดองค์การด้านอื่น ๆ ค่อนข้างน้อย ความคิดเห็นของครู-อาจารย์และผู้บริหารมีความแตกต่างกัน ปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 2 ด้าน คือ การวางแผน และการจัดเจ้าหน้าที่ อีก 3 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ปัญหาอุปสรรคด้านอื่น ๆ คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรของสถานศึกษามีไม่เพียงพอกับความจำเป็นของสถานศึกษา

เสริมสุข สุวรรณกิจ<sup>50</sup> ได้ศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนและครู-อาจารย์ พบว่าระดับการบริหารงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ต่างกันพบว่า ไม่แตกต่างกันในการบริหารงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

Akinsanya<sup>51</sup> ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาของครูในคาบอัส ประเทศไนจีเรีย ตามทัศนคติของนักการมัธยมศึกษาผลการวิจัย พบว่า นักการมัธยมศึกษาต้องการให้ครูใหญ่ใช้แผนประเมินและนิเทศแผนงาน การวางแผนงานบริหารงานและการวางแผนการพัฒนาบุคคลกร และการวางแผนสัมพันธ์ชุมชน พร้อมทั้งต้องการให้ปฏิบัติตามแผน และประเมินแผนการศึกษา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ครูควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาโดยเข้าร่วมเป็นกรรมการวางแผน เพื่อเป็นตัวเชื่อมระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

Smith<sup>52</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง Description of Effective and Ineffective Behavior of School Principals โดยศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การประสานงาน การอำนวยการ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนพบว่าครูใหญ่บริหารงานด้านต่าง ๆ โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสานงาน การวางแผน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการบริหารวิชาการตามลำดับ

Jones<sup>53</sup> ได้วิเคราะห์การบริหารงานแบบ POSDCoRB และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาของชุมชนโรงเรียนประถมศึกษา รัฐอิลลินอยส์ พบว่าการวางแผนจะช่วยแก้ปัญหาในการกำหนดโครงการเพื่อนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ การลงทุนการศึกษาเป็นเงื่อนโซ่ที่สำคัญที่สุดในการกำหนดโครงการและการศึกษาของชุมชนจะดำเนินไปได้ ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่า กระบวนการบริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของชุมชน

Patricia<sup>54</sup> ได้ศึกษาเรื่อง An Analysis of Assistant Principals Role in the Administratives Process Identified by Tasks in Five Selected Areas โดยศึกษาบทบาทการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของผู้ช่วยครูใหญ่ในมลรัฐชิคาโก คือด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ ความสัมพันธ์กับชุมชน งานธุรการและการเงิน การประสานงาน พบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ทั้งเพศชายและเพศหญิง ปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูงเท่า ๆ กัน โดยสามารถจัดลำดับได้ดังนี้ คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน และการประสานงานอยู่ในเกณฑ์มาก การบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงินอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนการบริหารงานวิชาการอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

<sup>1</sup> สกิต สมนวีโร, "ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยระเบียบบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 24 (กันยายน, 2529), หน้า 50.

<sup>2</sup> กรมอาชีวศึกษา, สำนักงานเลขาธิการกรม, ระเบียบว่าด้วยกลุ่มอาชีวศึกษา และกลุ่มอาชีวศึกษา พ.ศ. 2533, (มีนาคม, 2533), หน้า 1-4.

<sup>3</sup> กรมอาชีวศึกษา, ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (1 ตุลาคม, 2529), หน้า 3.

<sup>4</sup> นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : เอสเอ็มเอ็ม, 2527), หน้า 4.

<sup>5</sup> จรัส โทษศิริ, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โอเคชั่นส์โตร์, 2533) หน้า 8.

<sup>6</sup> ประถม แสงสว่าง, การบริหารการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพมหานคร : ประสูรวงศ์, 2525), หน้า 13.

<sup>7</sup> Chester W. Harris, Encyclopedea of Educational Research, (New York : McMillan, 1960), p. 16.

<sup>8</sup> เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, 2525), หน้า 2.

<sup>9</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทอวิวัฒนานิช, 2526), หน้า 2.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>10</sup> มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหาร การศึกษาหน่วย 1-5 (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2528), หน้า 26.

<sup>11</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว หน้า 40.

<sup>12</sup> เรื่องเดียวกัน หน้า 7.

<sup>13</sup> Hoywayne K. and Cecil G. Miskel, Education Administration 2<sup>nd</sup> ed, (New York : Random House.Inc., 1982), p 1-10.

<sup>14</sup> เมธี ปิณฑนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 127-128.

<sup>15</sup> เรื่องเดียวกัน.

<sup>16</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 8-9.

<sup>17</sup> วิทยุ สาร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ครูสภา, 2526), หน้า 209.

<sup>18</sup> เมธี ปิณฑนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 139.

<sup>19</sup> Knezevich J. Stephen, Administration of Public Education, 4<sup>th</sup> ed, (New York:Harper and Row Publishes, 1984), p 28.

<sup>20</sup> เมธี ปิณฑนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 138.

<sup>21</sup> ธงชัย สันติวงษ์, การวางแผน (กรุงเทพมหานคร : ไทวัฒนาพานิช, 2528), หน้า 2.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>22</sup> เอกชัย กีสุมพันธ์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : อเนกศิลป์การพิมพ์, 2527), หน้า 36.

<sup>23</sup> ภิญญู สาร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช 2519), หน้า 73.

<sup>24</sup> พันธุ์ หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524) หน้า 22.

<sup>25</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทชวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 92-98.

<sup>26</sup> เมธี ปิณฑนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 138.

<sup>27</sup> เกชาวัลย์ นันทากิวัฒน์, หลักการจัดการ (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 124.

<sup>28</sup> ชงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทชวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 61-62.

<sup>29</sup> สุชาติ ประชากุล, หลักการบริหารงานแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : แพรวพิทยา, 2521), หน้า 242-243.

<sup>30</sup> วิจิตร ศรีสีอ้านและคนอื่นๆ, หลักและระบบบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์). หน้า 36-49.

<sup>31</sup> เมธี ปิณฑนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 138.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>44</sup>พนัส หันนาคินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 43.

<sup>45</sup>ภิญโญ สาธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 85-86.

<sup>46</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 163.

<sup>47</sup>ฮาจิ อุ่นจิตต์, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520, หน้า 124-128.

<sup>48</sup>นิรันต์ พันธศรี, "กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี," วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527, บทคัดย่อ.

<sup>49</sup>บรรเลง คำพรหม, "ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530, บทคัดย่อ.

<sup>50</sup>เสวิมสุข สุวรรณกิจ, "กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์," วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531, บทคัดย่อ.

<sup>51</sup>Akinsanya, Adeyemi Adesegun, "Teachers Participation In Educational Planning In Lagos, Nigeria," Dissertation Abstracts International. Vol 34 (April. 1974), p. 6282-A.

<sup>52</sup>Smith, Harold B. "Description Of Effective And Ineffective Behaviors Of School Principals," Dissertation Abstracts International.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Vol 35 (October 1974), p. 1935-A.

<sup>๕๓</sup>Jones, Arthure "An Analysis Of The Administrative Tasks Defined In The POSDCoRB Model And Performed In The Organization Of The Community Education In Selected Elementary School Districts Of Cook Country, Illinois, "Dissertation Abstracts International. Vol 42, (February. 1982), p. 3362-A.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในบทนี้ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ โดยแบ่งกลุ่มครู-อาจารย์ดังนี้
  - 1.1 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน
  - 1.2 ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ตามระเบียบบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529
2. กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้
  - 2.1 กลุ่มของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอน จากจำนวนครู-อาจารย์ทั้งหมด 1,515 คน<sup>1</sup> คำนวณโดยเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan<sup>2</sup> ที่ประชากร 1,515 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 307 คน นำไปคิดสัดส่วนจากประชากรทั้งหมดจะได้ 1:4.9 เมื่อเทียบกับครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนแต่ละวิทยาลัยจะได้รวมทั้งสิ้น 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบธรรมดา (Simple Random Sampling)
  - 2.2 กลุ่มครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จากการเก็บสัดส่วน 1:4.9 กับครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน แต่ละวิทยาลัยจะได้รวมทั้งสิ้น 73 คน โดยการสุ่มแบบธรรมดา (Simple Random Sampling)

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 307 คน ดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 5

## แผนภูมิที่ 5

รายละเอียดแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อวิทยาลัย	จำนวนหัวหน้า คณะวิชา ฯลฯ	กลุ่มตัว อย่าง	จำนวนครูที่ปฏิบัติ หน้าที่การสอน	กลุ่มตัว อย่าง	รวม
1. วิทยาลัยเทคนิคชุมพร	31	6	114	23	29
2. วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี	23	5	93	19	24
3. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช	23	5	84	17	22
4. วิทยาลัยเทคนิคัทลุง	31	6	98	20	26
5. วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่	26	5	106	22	27
6. วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี	23	5	60	12	17
7. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีวาส	31	6	78	16	22
8. วิทยาลัยเทคนิคชะลา	31	6	148	30	36
9. วิทยาลัยเทคนิคสตูล	31	6	63	13	19
10. วิทยาลัยเทคนิคตรัง	31	6	97	20	25
11. วิทยาลัยเทคนิคกระบี่	20	4	26	5	9
12. วิทยาลัยเทคนิคพังงา	20	4	46	9	13
13. วิทยาลัยเทคนิคระนอง	20	4	50	10	14
14. วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต	23	5	88	18	23
รวม	364	73	1,151	234	307

อัตราส่วน 1:4.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อกาวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามที่ครอบคลุมกระบวนการบริหารการศึกษาของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา 5 ด้าน คือ การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน การประเมินผล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และ งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา

2. สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามโครงสร้างของพฤติกรรมการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา โดยพัฒนาจากเครื่องมือในงานวิจัยของ นิวัฒน์ พันธศรี<sup>3</sup> บรรเลง คำพรณ์<sup>4</sup> และ พรพิมล เขียรไพสิฐ<sup>5</sup> โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) รวม 4 ข้อ

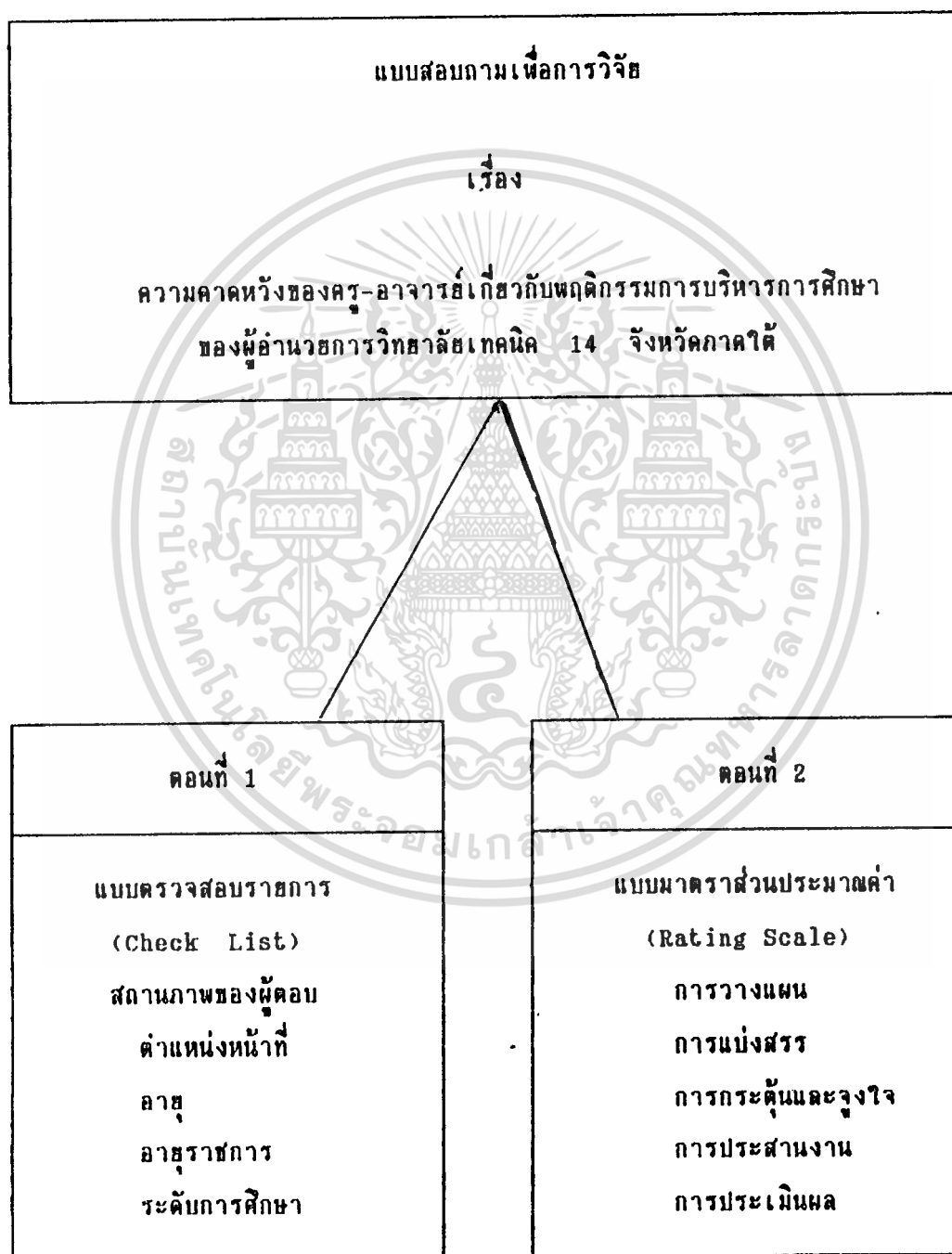
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ประกอบด้วย 5 ด้าน

การวางแผน	10 ข้อ
การแบ่งสรร	9 ข้อ
การกระตุ้นและจูงใจ	9 ข้อ
การประสานงาน	9 ข้อ
การประเมินผล	10 ข้อ

รวม 47 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 6

## แผนภูมิที่ 6

### โครงสร้างและลักษณะของแบบสอบถาม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาและขอความคิดเห็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้  
ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ตามที่ได้รับคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ให้ผู้ทรง  
คุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย ดร. นพคุณ ศิริวรรณ ศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา  
ดร. ศิริพรรณ ชุ่มนุญ กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา ดร. เสกสรร นาวงศ์  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาสมุทรปราการ อาจารย์ ประสิทธิ์ พร้อมมูล ผู้อำนวยการวิทยาลัย  
เทคนิคนครศรีธรรมราช รองประธานอาชีวศึกษาภาคใต้ อาจารย์วิชา ทองขาว  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคยะลา ประธานอาชีวศึกษาภาคใต้ ตรวจสอบแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับครู-อาจารย์  
วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หา  
ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach.  
ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของ  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริง มีค่า  
 $\alpha = 0.9556$

ความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของ  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวัง  
มีค่า  $\alpha = 0.9804$

6. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดไว้ต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุมัติต่อบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์  
ต่อกรมอาชีวศึกษาเมื่อได้รับอนุมัติจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปส่งให้  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้วยตนเองโดยถือหนังสือขอความ  
อนุเคราะห์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการแนบไปพร้อมแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 307  
ชุด เริ่มตั้งแต่วันที่ 21 กรกฎาคม 2533 ถึง วันที่ 28 กรกฎาคม 2533 ได้รับแบบ  
สอบถามคืนกลับมายังไปรษณีย์ตั้งแต่วันที่ 1-16 สิงหาคม 2533 จนครบทั้ง 14 วิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมทั้งสิ้น 305 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 99.34

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ อายุ อาชวราชการ และระดับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยเสนอเป็นตาราง หาความถี่ และ ค่าเป็นร้อยละประกอบคำอธิบาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และของครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน โดยพิจารณาจากกระบวนการบริหารการศึกษา ของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา 5 ด้าน คือ การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน และการประเมินผล ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร การศึกษาทั้ง 5 ด้าน สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เทียบกับเกณฑ์ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ดังนี้ \*

ค่าเฉลี่ย (X)	ระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวัง ของครู-อาจารย์ เกณฑ์
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	น้อย
2.50 - 3.49	ปานกลาง
3.50 - 4.49	มาก
4.50 - 5.00	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้านของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ วิเคราะห์ โดยใช้ t-test

ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้านของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ โดยจำแนกตามตัวแปร อายุ อาชีพ ฐานะการ ระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ One Way ANOVA หรือ F-test เมื่อมีนัยสำคัญ (significance) ทดสอบอีกครั้งด้วยวิธีของ Scheffe

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติสำหรับการตรวจสอบเครื่องมือ การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach<sup>7</sup>

$$\text{ใช้สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ  $\alpha$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$n$  คือ จำนวนของเครื่องมือวัด

$S_i$  คือ คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

$S^2$  คือ คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการเปรียบเทียบวิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test และ One - Way ANOVA หรือ F-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ของกองแผนงานและวิจัย กรมการศึกษา  
นอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### เชิงอรรถ

<sup>1</sup> กองการเจ้าหน้าที่ , กรมอาชีวศึกษา "ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ปี 2533" (เอกสารโทรเนืวของกองการเจ้าหน้าที่ , 2533) , หน้า 2.

<sup>2</sup> ไพบูลย์ หวังพานิช, วิธีการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า 216.

<sup>3</sup> นิรัตน์ พันธศรี, "กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527, ภาคผนวก.

<sup>4</sup> บรรเลง คำพรรณ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคใต้," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530, ภาคผนวก.

<sup>5</sup> พรพิมล เข็สรไพสิฐ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในส่วกลาง," วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, ภาคผนวก.

<sup>6</sup> ประคอง วรรณสุด, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่าจำกัค, 2528 ), หน้า 70.

<sup>7</sup> ล้วน ศาสสศ และอังคณา ศาสสศ, หลักการวิจัยการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: ศึกษาพรจำกัค, 2531), หน้า 170.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้ทำวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการเสนอเป็น 2 ตอนคือ  
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัย  
เทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติ  
หน้าที่การสอน และของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

#### สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
N	แทน	จำนวนครู-อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ใน F-Distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญระดับ .01

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน
2. กลุ่มครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

ข้อมูลส่วนตัวจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1  
จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ประมาณไว้กับจำนวน  
ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง

ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	ร้อยละ
ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน	234	232	91.14
ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน	73	73	100
รวม	307	305	99.34

จากตารางที่ 1 แสดงว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 99.34 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ประมาณไว้ และจำนวนกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน 232 คน กับครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน 73 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตาม อายุ อาชวราชการ ระดับการศึกษา

สถานภาพ	ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน		หัวหน้าคณะวิชา/หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ				
1.1 ต่ำกว่า 30 ปี	118	38.7	18	5.9
1.2 ระหว่าง 30-40 ปี	91	29.8	38	12.5
1.3 สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป	23	7.5	17	5.6
รวม	232	76.0	73	24.0
2. อาชวราชการ				
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	46	15.1	10	3.3
2.2 ระหว่าง 10-20 ปี	184	60.3	60	19.7
2.3 สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	2	0.7	3	1.0
รวม	232	76.1	73	24.0
3. ระดับการศึกษา				
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	23.0	7	2.3
3.2 ปริญญาตรี	122	40.0	43	14.1
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	40	13.1	23	7.5
รวม	232	76.1	73	23.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 2 อายุของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ที่มีอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไปมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 รวมทั้งสิ้น 232 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 และอายุของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 อายุระหว่าง 30-40 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 รวมทั้งสิ้นคิดเป็นร้อยละ 24.0

จากตารางที่ 2 อายุราชการของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 อายุราชการระหว่าง 10-20 ปี มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 อายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 รวมทั้งสิ้น 232 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 และครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ที่มีอายุราชการระหว่าง 10-20 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ที่มีอายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไปมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 รวมทั้งสิ้น 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

จากตารางที่ 2 ระดับการศึกษาของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 รวมทั้งสิ้น 232 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 และระดับการศึกษาของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 รวมทั้งสิ้น 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้

ข้อ 1. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัย  
เทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด มีรายละเอียดดังตารางที่ 3, 4, 5, 6, 7, 8

### ตารางที่ 3

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ด้านการวางแผน สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวัง  
ของครู-อาจารย์ทั้งหมด

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผน						
1. ผู้อำนวยการส่งเสริมให้จัดทำโครงการในการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานจริง	3.46	.92	ปานกลาง	3.88	.89	มาก
2. ผู้อำนวยการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้ครู-อาจารย์ ทุกคนทราบ	3.44	.97	ปานกลาง	3.78	.91	มาก
3. ผู้อำนวยการสนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบทุกหน่วยงานภายในวิทยาลัย ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.29	.99	ปานกลาง	3.79	.87	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4. ผู้อำนวยการกำหนด ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้ในแผน งานอย่างชัดเจน	3.20	.99	ปานกลาง	3.77	.85	มาก
5. ผู้อำนวยการชี้แจงให้ ผู้รับผิดชอบทุกหน่วยงานภายใน วิทยาลัย ได้มีความเข้าใจแผน งานเป็นอย่างดีก่อนการปฏิบัติงาน	3.17	.97	ปานกลาง	3.77	.86	มาก
6. ผู้อำนวยการจัดให้มี การทำแผนการใช้เงินบำรุง การศึกษา ร่วมกับหัวหน้างานการ เงิน หัวหน้างานบัญชี หัวหน้างาน งบประมาณและวางแผน หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และผู้ เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	3.49	.99	ปานกลาง	3.96	.81	มาก
7. ผู้อำนวยการมีการ วางแผนด้านวิชาการของวิทยาลัย ร่วมกับคณะครู-อาจารย์ ที่เกี่ยว ข้องเช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้า แผนกวิชา ฯลฯ	3.07	1.07	ปานกลาง	3.75	.98	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
8. ผู้อำนวยการมีการวางแผนด้านกำลังคนของวิทยาลัยร่วมกับคณะครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาและหัวหน้างานบุคลากร	3.09	.96	ปานกลาง	3.66	.96	มาก
9. ผู้อำนวยการวางแผนด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกร่วมกับคณะครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างานอาคารสถานที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ฯลฯ	3.17	1.10	ปานกลาง	3.74	.90	มาก
10. ผู้อำนวยการได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	3.48	.90	ปานกลาง	3.98	.86	มาก
รวม	3.29	.71	ปานกลาง	3.78	.70	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการวางแผน ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงทั้ง 10 ข้อ ครู-อาจารย์ทั้งหมดมีความเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงสูงสุดคือ ข้อ 8 ( $\bar{X}=3.49$ ) ผู้อำนวยการให้มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาร่วมกับหัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานบัญชี หัวหน้างานงบประมาณ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และผู้เกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือข้อ 7 ( $\bar{X}=3.07$ ) ผู้อำนวยการมีการวางแผนด้านวิชาการของวิทยาลัยร่วมกับครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง

สภาพความคาดหวัง ครู-อาจารย์มีความเห็นด้านการวางแผนในระดับมาก ทั้ง 10 ข้อ ค่าเฉลี่ยสภาพความคาดหวังสูงสุดคือข้อ 6 ( $\bar{X}=3.98$ ) ต่ำสุดคือข้อ 8 ( $\bar{X}=3.68$ ) ผู้อำนวยการมีการวางแผนด้านกำลังคนของวิทยาลัยร่วมกับคณะครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง.

#### ตารางที่ 4

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ด้านการแบ่งสรร สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวัง  
ของครู-อาจารย์ทั้งหมด

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
<b>2. การแบ่งสรร</b>						
11. ผู้อำนวยการจัดให้มีแผน ภูมิบริหารและการจัดสายงานของ วิทยาลัยตามระเบียบบริหารสถาน ศึกษาของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 เพื่อทุกคนได้ทราบและเข้า ใจในหน้าที่	3.70	.94	มาก	3.91	.86	มาก
12. ผู้อำนวยการแจกแจงหน้า ที่และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้คณะครู-อาจารย์ทราบ	3.35	.93	ปานกลาง	3.78	.82	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
13. ผู้อำนวยการออกหนังสือคำสั่งเพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ทุกคนในแต่ละปีการศึกษา	4.11	.79	มาก	4.08	.85	มาก
14. ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในแต่ละงาน ได้มีส่วนร่วมพิจารณาสรรหาบุคลากร เพื่อเข้ารับผิดชอบในหน้าที่	3.01	1.14	ปานกลาง	3.70	1.05	มาก
15. ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยจัดให้มีการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และดูงาน	3.47	1.02	ปานกลาง	3.94	.99	มาก
16. ผู้อำนวยการจัดให้มีศูนย์บริการทางวิชาการแก่ครู-อาจารย์เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ	2.71	1.02	ปานกลาง	3.64	1.07	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D.	
17. ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ แก่ทุกหน่วยงานในวิทยาลัยอย่างเพียงพอ	3.24	.95	ปานกลาง	3.82	.98	มาก
18. ผู้อำนวยการได้มอบหมายให้ผู้ใช้วัสดุครุภัณฑ์ ได้มีส่วนร่วมในการจัดซื้อทุกครั้ง	3.43	1.09	ปานกลาง	3.85	.95	มาก
19. ผู้อำนวยการจัดระบบให้ครู-อาจารย์และนักศึกษา ได้ใช้อาคารเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.25	.94	ปานกลาง	3.82	.90	มาก
รวม	3.36	.67	ปานกลาง	3.84	.72	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการแบ่งสรร ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สถานที่ที่เป็นจริงทั้งหมด 9 ข้อ ครู-อาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อยกเว้นข้อ 11 และข้อ 13 อยู่ในระดับมาก ข้อ 11 ( $\bar{X}=3.70$ ) ผู้อำนวยการจัดให้มีแผนภูมิบริหารและการจัดสาขางานในวิทยาลัย เพื่อให้ทุกคนได้ทราบ และเข้าใจในหน้าที่ ข้อ 13 ( $\bar{X}=4.11$ ) ผู้อำนวยการออกหนังสือคำสั่ง เพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ทุกคน ในแต่ละปีการศึกษา เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 16 ( $\bar{X}=2.71$ ) ผู้อำนวยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดให้มีศูนย์บริการทางวิชาการแก่ครู-อาจารย์ เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ  
 สภาพความคาดหวัง ครู-อาจารย์มีความเห็นในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยความ  
 คาดหวังสูงสุดคือข้อ13 ( $\bar{X}$ =4.08) ต่ำสุดคือข้อ16 ( $\bar{X}$ =3.64)

ตารางที่ 5

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
 ด้านการกระตุ้นและจูงใจ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวัง  
 ของครู-อาจารย์ทั้งหมด

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3. การกระตุ้นและจูงใจ						
20. ผู้อำนวยการเป็นผู้นำใน การให้บริการและจัดสวัสดิการให้ กับบุคลากรทุกฝ่าย	2.97	1.04	ปานกลาง	3.75	.99	มาก
21. ผู้อำนวยการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครู-อาจารย์	2.88	1.09	ปานกลาง	3.80	1.06	มาก
22. ผู้อำนวยการสร้างสัมพันธ ภาพที่ดีกับครู-อาจารย์ และครอบ ครัวด้วยดี	3.16	1.22	ปานกลาง	3.77	1.03	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
23. ในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้อำนวยการใช้หลักเกณฑ์ที่ได้ชี้แจงให้ครู-อาจารย์ทราบและเข้าใจแล้ว	2.87	1.04	ปานกลาง	3.66	1.08	มาก
24. ผู้อำนวยการต้องทราบเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของครู-อาจารย์	2.75	.97	ปานกลาง	3.38	.96	ปานกลาง
25. ผู้อำนวยการนำผลงานที่ดีเด่นของครู-อาจารย์ แจ้งให้ที่ประชุมทราบโดยทั่วกัน	3.10	1.01	ปานกลาง	3.63	.96	มาก
26. ผู้อำนวยการมีสิทธิที่จะกล่าว ตัดเตือน ลงโทษ ผู้กระทำผิดโดยใช้ระเบียบและข้อตกลงที่รับทราบร่วมกันของครู-อาจารย์	3.10	1.08	ปานกลาง	3.57	.99	มาก
27. ผู้อำนวยการเป็นผู้นำในการพบปะสังสรรค์ระหว่างครู-อาจารย์ และบุคลากรทุกฝ่ายตามโอกาสที่เหมาะสม	3.12	1.09	ปานกลาง	3.62	.97	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
28. ผู้อำนวยการเป็นกันเอง กับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนได้ ทำงานอย่างสบายใจ	3.41	1.22	ปานกลาง	3.85	1.01	มาก
รวม	3.04	.81	ปานกลาง	3.67	.80	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการกระตุ้น และ  
 จูงใจของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้งหมด 9 ข้อ  
 ครู-อาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงสูงสุดคือ  
 ข้อ 28 ( $\bar{X}=3.41$ ) ผู้อำนวยการเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานเพื่อให้ทุกคนได้ทำงานอย่างสบาย  
 ใจ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 24 ( $\bar{X}=2.75$ ) ผู้อำนวยการต้องทราบเกี่ยวกับสถานภาพส่วน  
 ตัวของครู-อาจารย์

สภาพความคาดหวัง ครู-อาจารย์มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อยกเว้น ข้อ  
 24 อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสภาพความคาดหวังสูงสุดคือ ข้อ 28 ( $\bar{X}=3.85$ ) ต่ำสุด  
 คือ ข้อ 24 ( $\bar{X}=3.38$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 6

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
 ด้านการประสานงาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวัง  
 ของครู-อาจารย์ทั้งหมด

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4. การประสานงาน						
29. ผู้อำนวยการจัดประชุม ครู-อาจารย์ เพื่อแจ้งรายละเอียด ของงานและหน้าที่ที่จะต้อง ปฏิบัติทุกภาคเรียน	3.70	1.05	มาก	3.96	.90	มาก
30. ผู้อำนวยการจัดให้มีการ เผยแพร่ข่าวสารและกิจกรรมของ วิทยาลัยให้ชุมชนภายนอกได้ รับทราบ	3.04	.94	ปานกลาง	3.63	.90	มาก
31. ผู้อำนวยการจัดให้มีการพบ ปะสังสรรค์ระหว่างครู-อาจารย์ ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ	2.65	1.01	ปานกลาง	3.40	.98	ปานกลาง
32. ผู้อำนวยการเรียกประชุม ผู้รับผิดชอบงาน ทุกครั้งที่มีการ เปลี่ยนแปลงนโยบาย	3.35	1.02	ปานกลาง	3.80	.86	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
33. ผู้อำนวยการช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย	3.02	1.02	ปานกลาง	3.58	.95	มาก
34. ผู้อำนวยการจัดให้มีการทำความเข้าใจที่ดีต่อกัน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.00	1.09	ปานกลาง	3.65	.98	มาก
35. ผู้อำนวยการไม่เห็นด้วยที่บุคลากรทำงานซ้ำซ้อนกัน	3.08	.97	ปานกลาง	3.54	1.00	มาก
36. ในการปฏิบัติงานผู้อำนวยการต้องเป็นผู้นำในด้านการประสานงานด้วยตัวเองตลอดเวลา	3.02	1.01	ปานกลาง	3.35	.98	ปานกลาง
37. ผู้อำนวยการมีนโยบายให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมพัฒนาชนบทเพื่อเป็นการบริการชุมชน	3.24	.95	ปานกลาง	3.56	.90	มาก
รวม	3.12	.69	ปานกลาง	3.62	.69	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการประสานงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้ง 9 ข้อ ครู-อาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุก ข้อยกเว้นข้อ 29 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70$ ) ผู้อำนวยการจัดประชุมครู-อาจารย์เพื่อชี้แจงรายละเอียดของงานและหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติทุกภาคเรียน เป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 31 ( $\bar{X}=2.65$ ) ผู้อำนวยการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ ระหว่างครู-อาจารย์ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ

สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อยกเว้น ข้อ 31 และข้อ 36 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำสุด ( $\bar{X}=3.35$ ) ใน การปฏิบัติงานผู้อำนวยการต้องเป็นผู้นำในด้านการประสานงานด้วยตัวเองตลอดเวลา ส่วนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 29 ( $\bar{X}=3.96$ )

#### ตารางที่ 7

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการประเมินผล สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
5. <u>การประเมินผล</u> 38. ผู้อำนวยการมีระบบใน การประเมินผลที่แน่นอน และ สม่ำเสมอ	2.90	.96	ปานกลาง	3.70	.91	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
39. ผู้อำนวยการได้วางกฎเกณฑ์ การประเมินผล ซึ่งได้แจ้งให้ครู-อาจารย์ทราบแล้ว	2.98	1.01	ปานกลาง	3.65	.91	มาก
40. การประเมินผลทุกครั้ง ผู้อำนวยการทำในรูปของคณะกรรมการ	3.06	1.04	ปานกลาง	3.65	.90	มาก
41. ผู้อำนวยการให้ครู-อาจารย์ ได้รายงานถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้	2.88	1.03	ปานกลาง	3.53	.96	มาก
42. ผู้อำนวยการเก็บรวบรวมหลักฐานการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.02	1.01	ปานกลาง	3.61	.96	มาก
43. ผู้อำนวยการใช้ข้อมูลหลายๆ ด้านและมั่นใจว่าถูกต้องในการประเมินผลทุกครั้ง	2.99	.94	ปานกลาง	3.64	.91	มาก
44. ผู้อำนวยการสนใจและหาทางแก้ไขในปัญหาอุปสรรคที่ครู-อาจารย์รายงานให้ทราบ	3.04	1.05	ปานกลาง	3.73	.94	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
45. ผู้อำนวยการแจ้งผลการปฏิบัติงานที่ได้พิจารณาแล้วให้ครู-อาจารย์ได้ทราบโดยทั่วไประยะ	3.06	1.04	ปานกลาง	3.86	.92	มาก
46. ผู้อำนวยการใช้ผลงานที่ได้ประเมินผลแล้วเป็นพื้นฐานพิจารณาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.12	.99	ปานกลาง	3.78	.91	มาก
47. ผู้อำนวยการกระจายอำนาจให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างานได้มีส่วนร่วมประเมินผล	3.36	1.01	ปานกลาง	3.92	.89	มาก
รวม	3.05	.77	ปานกลาง	3.89	.75	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารศึกษาด้านการประเมินผลของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้ง 10 ข้อ ครู-อาจารย์ทั้งหมดมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงสูงสุด คือข้อ 47 ( $\bar{X}=3.36$ ) ผู้อำนวยการกระจายอำนาจให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานได้มีส่วนร่วมประเมินผล ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 41 ( $\bar{X}=2.88$ ) ผู้อำนวยการให้ครู-อาจารย์ ได้รายงานถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมดมีความเห็น ด้านการประเมินผลในระดับมากที่สุด 10 ข้อ ค่าเฉลี่ยสภาพความคาดหวังสูงสุดคือ ข้อ 47 ( $\bar{X}=3.92$ ) ต่ำสุดคือ ข้อ 41 ( $\bar{X}=3.53$ )

### ตารางที่ 8

สรุปพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวัง  
ของครู-อาจารย์ทั้งหมด

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.29	.71	ปานกลาง	3.78	.70	มาก
การแบ่งสรร	3.36	.67	ปานกลาง	3.84	.72	มาก
การกระตุ้นและจูงใจ	3.04	.81	ปานกลาง	3.67	.80	มาก
การประสานงาน	3.12	.69	ปานกลาง	3.62	.69	มาก
การประเมินผล	3.05	.77	ปานกลาง	3.69	.75	มาก
รวม	3.17	.65	ปานกลาง	3.72	.66	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงว่าพฤติกรรมการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ตามสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.17$ ) และพฤติกรรมการบริหารการศึกษาสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.72$ ) และเมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านออกเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้าน สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และสภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ 2. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวัง ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัยมีรายละเอียดดังตารางที่ 9, 10, 11, 12, 13, 14.

ตารางที่ 9

พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ด้านการวางแผน สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวัง  
ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน

พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผน						
1. ผู้อำนวยการส่งเสริมให้จัดทำโครงการในการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานจริง	3.45	.92	ปานกลาง	3.68	.87	มาก
2. ผู้อำนวยการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้ครู-อาจารย์ ทุกคนทราบ	3.47	.95	ปานกลาง	3.81	.88	มาก
3. ผู้อำนวยการสนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบทุกหน่วยงานภายในวิทยาลัย ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.24	1.03	ปานกลาง	3.79	.86	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4. ผู้อำนวยการกำหนด ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้ในแผน งานอย่างชัดเจน	3.20	.97	ปานกลาง	3.81	.83	มาก
5. ผู้อำนวยการชี้แจงให้ ผู้รับผิดชอบทุกหน่วยงานภายใน วิทยาลัย ได้มีความเข้าใจแผน งานเป็นอย่างดีก่อนการปฏิบัติงาน	3.17	1.00	ปานกลาง	3.81	.85	มาก
6. ผู้อำนวยการจัดให้มี การทำแผนการใช้เงินบำรุง การศึกษา ร่วมกับหัวหน้างานการ เงิน หัวหน้างานบัญชี หัวหน้างาน งบประมาณและวางแผน หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และผู้ เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	3.50	.98	มาก	3.95	.81	มาก
7. ผู้อำนวยการมีการ วางแผนด้านวิชาการของวิทยาลัย ร่วมกับคณะครู-อาจารย์ ที่เกี่ยว ข้อง เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้า แผนกวิชา ฯลฯ	3.03	1.09	ปานกลาง	3.76	1.00	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
8. ผู้อำนวยการมีการวางแผนด้านกำลังคนของวิทยาลัยร่วมกับคณะครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาและหัวหน้างานบุคลากร	3.15	.96	ปานกลาง	3.71	.92	มาก
9. ผู้อำนวยการมีการวางแผนด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกร่วมกับคณะครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างานอาคารสถานที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ฯลฯ	3.21	1.07	ปานกลาง	3.74	.89	มาก
10. ผู้อำนวยการได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	3.53	.87	มาก	3.92	.80	มาก
รวม	3.30	.73	ปานกลาง	3.80	.68	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการวางแผน ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้ง 10 ข้อ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ 8 และข้อ 10 อยู่ในระดับมากข้อ 6 ( $\bar{X}=3.50$ ) ผู้อำนวยการให้มีการจัดทำแผนการใช้เงินบำรุงการศึกษา ร่วมกับหัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานบัญชี หัวหน้างานงบประมาณและวางแผน หัวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และผู้เกี่ยวข้อง ข้อ 10 ( $\bar{X}=3.53$ ) ผู้อำนวยการได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงสูงสุดคือข้อ 10 ต่ำสุดคือข้อ 8 ( $\bar{X}=3.15$ )

สภาพความคาดหวังครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็น ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ 10 ข้อ ค่าเฉลี่ยสภาพความคาดหวังสูงสุดคือ ข้อ 6 ( $\bar{X}=3.95$ ) ต่ำสุดคือ ข้อ 1 ( $\bar{X}=3.68$ ) ผู้อำนวยการส่งเสริมให้จัดทำโครงการในการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานจริง

### ตารางที่ 10

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ด้านการแบ่งสรร สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวัง  
ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
2. <u>การแบ่งสรร</u> 11. ผู้อำนวยการจัดให้มีแผน ภูมิบริหารและการจัดสำนักงานของ วิทยาลัยตามระเบียบบริหารสถาน ศึกษาของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 เพื่อทุกคนได้ทราบและเข้า งานหน้าที่	3.66	.95	มาก	3.90	.83	มาก
12. ผู้อำนวยการแจกแจงหน้าที่และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้คณะครู-อาจารย์ทราบ	3.36	.94	ปานกลาง	3.79	.82	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
13. ผู้อำนวยการออกหนังสือคำสั่งเพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ทุกคนในแต่ละปีการศึกษา	4.12	.77	มาก	4.10	.80	มาก
14. ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในแต่ละงาน ได้มีส่วนร่วมพิจารณาสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับผิดชอบในหน้าที่	2.98	1.19	ปานกลาง	3.72	1.02	มาก
15. ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยจัดให้มีการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูงาน	3.39	1.06	ปานกลาง	3.95	1.00	มาก
16. ผู้อำนวยการจัดให้มีศูนย์บริการทางวิชาการแก่ครู-อาจารย์ เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ	2.66	1.04	ปานกลาง	3.67	1.08	มาก
17. ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ แก่ทุกหน่วยงานในวิทยาลัยอย่างเพียงพอ	3.18	.99	ปานกลาง	3.81	.97	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D.	
18. ผู้อำนวยการได้มอบหมายให้ผู้ใช้วัสดุครุภัณฑ์ ได้มีส่วนร่วมในการจัดซื้อทุกครั้ง	3.41	1.12	ปานกลาง	3.86	.92	มาก
19. ผู้อำนวยการจัดระบบให้ครู-อาจารย์และนักศึกษา ได้ใช้อาคารเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.21	.96	ปานกลาง	3.83	.90	มาก
รวม	3.33	.89	ปานกลาง	3.85	.70	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ด้านการแบ่งสรรของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้ง 9 ข้อ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ 11 และข้อ 13 อยู่ในระดับมาก ข้อ 11 ( $\bar{X}=3.66$ ) ผู้อำนวยการจัดให้มีแผนภูมิบริหารและการจัดสายงานในวิทยาลัย เพื่อให้ทุกคนทราบและเข้าใจในหน้าที่ ข้อ 13 ( $\bar{X}=4.12$ ) ผู้อำนวยการออกหนังสือคำสั่ง เพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ทุกคนในแต่ละปีการศึกษา เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 16 ( $\bar{X}=2.66$ ) ผู้อำนวยการจัดให้มีศูนย์บริการทางวิชาการแก่ครู-อาจารย์ เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยความคาดหวังสูงสุดคือข้อ 13 ( $\bar{X}=4.10$ ) ต่ำสุดคือข้อ 16 ( $\bar{X}=3.67$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 11

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ด้านการกระตุ้นและจูงใจ สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวัง  
ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3. การกระตุ้นและจูงใจ 20. ผู้อำนวยการเป็นผู้นำใน การให้บริการและจัดสวัสดิการให้ กับบุคลากรทุกฝ่าย	2.94	1.08	ปานกลาง	3.76	1.00	มาก
21. ผู้อำนวยการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครู-อาจารย์	2.84	1.14	ปานกลาง	3.80	1.10	มาก
22. ผู้อำนวยการสร้างสัมพันธ ภาพที่ดีกับครู-อาจารย์ และครอบครัว ด้วยดี	3.13	1.26	ปานกลาง	3.77	1.02	มาก
23. ในการพิจารณาความดี ความชอบ ผู้อำนวยการใช้หลัก เกณฑ์ที่ได้ชี้แจงให้ครู-อาจารย์ ทราบและเข้าใจแล้ว	2.83	1.05	ปานกลาง	3.66	1.11	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
24. ผู้อำนวยการต้องทราบ เกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนตัวของ ครู-อาจารย์	2.75	1.00	ปานกลาง	3.41	.95	ปาน กลาง
25. ผู้อำนวยการนำผลงาน ที่ดีเด่นของครู-อาจารย์ แจ้างให้ ที่ประชุมทราบโดยทั่วกัน	3.04	1.00	ปานกลาง	3.60	.93	มาก
26. ผู้อำนวยการมีสิทธิที่จะว่า กล่าว ตักเตือน ลงโทษ ผู้กระทำ ผิดโดยใช้ระเบียบและข้อตกลงที่ รับทราบร่วมกันของครู-อาจารย์	3.11	1.08	ปานกลาง	3.57	.98	มาก
27. ผู้อำนวยการเป็นผู้นำใน การพบปะสังสรรค์ระหว่าง ครู-อาจารย์ และบุคลากรทุกฝ่าย ตามโอกาสที่เหมาะสม	3.09	1.08	ปานกลาง	3.58	.99	มาก
28. ผู้อำนวยการเป็นกันเอง กับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนได้ ทำงานอย่างสบายใจ	3.36	1.25	ปานกลาง	3.82	1.05	มาก
รวม	3.01	.84	ปานกลาง	3.66	.81	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 11 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการกระตุ้น และ  
จูงใจ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้ง 9 ข้อ  
ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสภาพที่  
เป็นจริงสูงสุด คือข้อ 28 ( $\bar{X}=3.36$ ) ผู้อำนวยการเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกคน  
ได้ทำงานอย่างสบายใจ ต่ำสุดคือ ข้อ 24 ( $\bar{X}=2.75$ ) ผู้อำนวยการต้องทราบเกี่ยวกับ  
สถานการณ์ส่วนตัวของครู-อาจารย์

สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็นอยู่ในระดับ  
มากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 24 อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยความคาดหวังสูงสุดคือข้อ 28  
( $\bar{X}=3.82$ ) ต่ำสุดคือข้อ 24 ( $\bar{X}=3.41$ )

ตารางที่ 12

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ด้านการประสานงาน สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวัง  
ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4. การประสานงาน 29. ผู้อำนวยการจัดประชุม ครู-อาจารย์ เพื่อชี้แจงรายละเอียด ของงานและหน้าที่ที่จะต้อง ปฏิบัติทุกภาค เว็สน	3.67	1.08	มาก	3.93	.89	มาก

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
30. ผู้อำนวยการจัดให้มีการ เผยแพร่ข่าวสารและกิจกรรมของ วิทยาลัยให้ชุมชนภายนอกได้ รับทราบ	3.02	.96	ปานกลาง	3.63	.90	มาก
31. ผู้อำนวยการจัดให้มีการพบ ปะสังสรรค์ระหว่างครู-อาจารย์ ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น สदनประกอบการ	2.59	1.01	ปานกลาง	3.38	.99	ปาน กลาง
32. ผู้อำนวยการเรียกประชุม ผู้รับผิดชอบงาน ทุกครั้งที่มีการ เปลี่ยนแปลงนโยบาย	3.35	1.00	ปานกลาง	3.79	.84	มาก
33. ผู้อำนวยการช่วยอำนวยความสะดวก ในการติดต่อประสาน งานทั้งภายในและภายนอก วิทยาลัย	2.98	1.01	ปานกลาง	3.55	.95	มาก
34. ผู้อำนวยการจัดให้มีการ ทำความเข้าใจที่ดีต่อกัน ระหว่าง ผู้บริหารงานทุกคน	2.97	1.10	ปานกลาง	3.59	1.01	มาก

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
35. ผู้อำนวยการไม่เห็นด้วยที่ บุคลากรทำงานซ้ำซ้อนกัน	3.03	.99	ปานกลาง	3.55	1.01	มาก
36. ในการปฏิบัติงานผู้อำนวยการ ต้องเป็นผู้นำในด้านการ ประสานงานด้วยตัวเองตลอด เวลา	3.05	1.02	ปานกลาง	3.36	.96	ปาน กลาง
37. ผู้อำนวยการมีนโยบายให้ ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมพัฒนา ชนบทเพื่อเป็นการบริการชุมชน	3.17	.96	ปานกลาง	3.48	.89	ปาน กลาง
รวม	3.09	.70	ปานกลาง	3.59	.68	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการประสานงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงทั้ง 9 ข้อ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ 29 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.67$ ) ผู้อำนวยการจัดประชุมครู-อาจารย์ เพื่อชี้แจงรายละเอียดของงานและหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติทุกภาคเรียน เป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงต่ำสุดคือ ข้อ 31 ( $\bar{X} = 2.59$ ) ผู้อำนวยการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ ระหว่างครู-อาจารย์ ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่นสถานประกอบการ

สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 31 ข้อ 36 ข้อ 37. อยู่ในระดับปานกลาง ข้อ 31 มีค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคาดหวังต่ำสุด ( $\bar{X}=3.38$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 29 ( $\bar{X}=3.93$ )

ตารางที่ 13

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ด้านการประเมินผล สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวัง  
ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
5. การประเมินผล 38. ผู้อำนวยการมีระบบในการประเมินผลที่แน่นอน และสม่ำเสมอ	2.93	.99	ปานกลาง	3.71	.89	มาก
39. ผู้อำนวยการได้วางกฎเกณฑ์ การประเมินผล ซึ่งได้แจ้งให้ครู-อาจารย์ทราบแล้ว	3.00	1.05	ปานกลาง	3.83	.88	มาก
40. การประเมินผลทุกครั้ง ผู้อำนวยการทำในรูปของคณะกรรมการ	3.09	1.03	ปานกลาง	3.65	.98	มาก
41. ผู้อำนวยการให้ครู-อาจารย์ ได้รายงานถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้	2.86	1.05	ปานกลาง	3.51	.98	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
42. ผู้อำนวยการเก็บรวบรวม หลักฐานการรายงานผลการปฏิบัติ งานอย่างเป็นระบบ	3.00	1.00	ปานกลาง	3.60	.96	มาก
43. ผู้อำนวยการใช้ข้อมูล หลายๆ ด้านและมั่นใจว่าถูกต้อง ในการประเมินผลทุกครั้ง	2.98	.94	ปานกลาง	3.66	.89	มาก
44. ผู้อำนวยการสนใจและหา ทางแก้ไขในปัญหาอุปสรรคที่ ครู-อาจารย์รายงานให้ทราบ	2.95	1.06	ปานกลาง	3.73	.91	มาก
45. ผู้อำนวยการแจ้งผลการ ปฏิบัติงานที่ได้พิจารณาแล้วให้ ครู-อาจารย์ได้ทราบโดยทั่วไประยะ	3.05	1.02	ปานกลาง	3.65	.92	มาก
46. ผู้อำนวยการใช้ผลงานที่ ได้ประเมินผลแล้วเป็นพื้นฐาน พิจารณาปรับปรุงการทำงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.08	.99	ปานกลาง	3.77	.88	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
47. ผู้อำนวยการกระจายอำนาจให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างานได้มีส่วนร่วมประเมินผล	3.40	.97	ปานกลาง	3.93	.85	มาก
รวม	3.04	.77	ปานกลาง	3.68	.73	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการประเมินผลของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สถานที่เป็นจริงทั้ง 10 ข้อ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสถานที่เป็นจริงสูงสุดคือ ข้อ 47 ( $\bar{X}=3.40$ ) ผู้อำนวยการกระจายอำนาจให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานได้มีส่วนร่วมประเมินผล ต่ำสุดคือ ข้อ 41 ( $\bar{X}=2.86$ ) ผู้อำนวยการให้ครู-อาจารย์ ได้รายงานถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้

สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน มีความเห็นด้านการประเมินผล ในระดับมากทั้ง 10 ข้อ ค่าเฉลี่ยสภาพความคาดหวังสูงสุดคือ ข้อ 47 ( $\bar{X}=3.93$ ) ต่ำสุดคือ ข้อ 41 ( $\bar{X}=3.51$ )

ตารางที่ 14

สรุปพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์  
ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.30	.73	ปานกลาง	3.80	.68	มาก
การแบ่งสรร	3.33	.69	ปานกลาง	3.85	.70	มาก
การกระตุ้นและจูงใจ	3.01	.84	ปานกลาง	3.66	.81	มาก
การประสานงาน	3.09	.70	ปานกลาง	3.59	.68	มาก
การประเมินผล	3.04	.77	ปานกลาง	3.68	.73	มาก
รวม	3.16	.67	ปานกลาง	3.72	.66	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.16$ ) และพฤติกรรมการบริหารการศึกษาตามสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.72$ ) เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารการศึกษาออกเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้าน สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และสภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ข้อ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 15, 16, 17, 18, 19, 20.

ตารางที่ 15

พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ด้านการวางแผน สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์  
ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผน						
1. ผู้อำนวยการส่งเสริมให้จัดทำโครงการในการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานจริง	3.51	.93	มาก	3.68	.96	มาก
2. ผู้อำนวยการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้ครู-อาจารย์ ทุกคนทราบ	3.36	1.05	ปานกลาง	3.70	.98	มาก
3. ผู้อำนวยการสนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบทุกหน่วยงานภายในวิทยาลัย ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.45	.83	ปานกลาง	3.79	.91	มาก

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4. ผู้อำนวยการกำหนด ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้ในแผน งานอย่างชัดเจน	3.19	1.05	ปานกลาง	3.66	.90	มาก
5. ผู้อำนวยการชี้แจงให้ ผู้รับผิดชอบทุกหน่วยงานภายใน วิทยาลัย ได้มีความเข้าใจแผน งานเป็นอย่างดีก่อนการปฏิบัติงาน	3.16	.88	ปานกลาง	3.67	.90	มาก
6. ผู้อำนวยการจัดให้มี การทำแผนการใช้จ่ายเงินบำรุง การศึกษา ร่วมกับหัวหน้างานการ เงิน หัวหน้างานบัญชี หัวหน้างาน งบประมาณและวางแผน หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และผู้ เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	3.48	1.02	ปานกลาง	3.95	.85	มาก
7. ผู้อำนวยการมีการ วางแผนด้านวิชาการของวิทยาลัย ร่วมกับคณะครู-อาจารย์ ที่เกี่ยว ข้องเช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้า แผนกวิชา ฯลฯ	3.19	1.98	ปานกลาง	3.71	.94	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
8. ผู้อำนวยการมีการ วางแผนด้านกำลังคนของวิทยาลัย ร่วมกับคณะครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้า แผนกวิชาและหัวหน้างานบุคลากร	2.89	.97	ปานกลาง	3.52	1.07	มาก
9. ผู้อำนวยการมีการ วางแผนด้านอาคารสถานที่ และ สิ่งอำนวยความสะดวกร่วมกับคณะ ครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างานอาคารสถานที่ หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ฯลฯ	3.07	1.17	ปานกลาง	3.75	.97	มาก
10. ผู้อำนวยการได้ปฏิบัติ งานตามแผนที่วางไว้	3.35	.90	ปานกลาง	3.78	1.03	มาก
รวม	3.25	.68	ปานกลาง	3.69	.73	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการวางแผน ของ  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้ง 10 ข้อ ครู-อาจารย์ที่  
ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง  
ทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.51$ ) ผู้อำนวยการส่งเสริมให้จัดทำโครงการ  
ในการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานจริง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 8

ผู้อำนวยการมีการวางแผนด้านกำลังคนของวิทยาลัยร่วมกับคณะครู-อาจารย์ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างานบุคลากร

สภาพความคาดหวังครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นด้านการวางแผนในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยความคาดหวังสูงสุดคือ ข้อ 6 ( $\bar{X} = 3.95$ ) ผู้อำนวยการจัดให้มีการทำแผนการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาร่วมกับ หัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานบัญชี หัวหน้างานงบประมาณและวางแผน หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ค่าสุดคือ ข้อ 8 ( $\bar{X}=3.52$ )

### ตารางที่ 16

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการแบ่งสรร สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค						
2. การแบ่งสรร						
11. ผู้อำนวยการจัดให้มีแผนปฏิบัติการและการจัดสายงานของวิทยาลัยตามระเบียบบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 เพื่อทุกคนได้ทราบและเข้าใจในหน้าที่	3.82	.92	มาก	3.96	.93	มาก
12. ผู้อำนวยการแจกแจงหน้าที่และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้คณะครู-อาจารย์ทราบ	3.34	.92	ปานกลาง	3.74	.83	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
13. ผู้อำนวยการออกหนังสือคำสั่งเพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ทุกคนในแต่ละปีการศึกษา	4.08	.86	มาก	3.99	.96	มาก
14. ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในแต่ละงาน ได้มีส่วนร่วมพิจารณาสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับผิดชอบในหน้าที่	3.12	.99	ปานกลาง	3.83	1.14	มาก
15. ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยจัดให้มีการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และดูงาน	3.74	1.85	มาก	3.92	.95	มาก
16. ผู้อำนวยการจัดให้มีศูนย์บริการทางวิชาการแก่ครู-อาจารย์ เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ	2.88	.92	ปานกลาง	3.56	1.06	มาก

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
17. ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ แก่ทุกหน่วยงานในวิทยาลัยอย่างเพียงพอ	3.42	.82	ปานกลาง	3.85	1.00	มาก
18. ผู้อำนวยการได้มอบหมายให้ผู้ใช้วัสดุครุภัณฑ์ ได้มีส่วนร่วมในการจัดซื้อทุกครั้ง	3.51	.99	มาก	3.82	1.08	มาก
19. ผู้อำนวยการจัดระบบให้ครู-อาจารย์และนักศึกษา ได้ใช้อาคารเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.88	.86	มาก	3.77	.92	มาก
รวม	3.46	.58	ปานกลาง	3.79	.79	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ด้านการแบ่งสรรของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้ง 9 ข้อ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ในข้อ 11 ข้อ 13 ข้อ 15 ข้อ 18 และข้อ 19 นอกจากนั้นมีความเห็นอยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง สูงสุดคือ ข้อ 13 ( $\bar{X}=4.08$ ) ผู้อำนวยการออกหนังสือคำสั่งเพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ ทุกคนในแต่ละปีการศึกษา ค่าสุดคือ ข้อ 16 ( $\bar{X}=2.88$ ) ผู้อำนวยการจัดให้มีศูนย์บริการทางวิชาการแก่ครู-อาจารย์ เพื่อพัฒนา

การสอนให้มีประสิทธิภาพ

สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยความคาดหวังสูงสุดคือ ข้อ 13 ( $\bar{X}=3.99$ ) ต่ำสุดคือข้อ 16 ( $\bar{X}=3.56$ )

ตารางที่ 17

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ด้านการกระตุ้นและจูงใจ สภาพที่เป็นจริงและ สภาพความคาดหวัง  
ของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา  
หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3. การกระตุ้นและจูงใจ 20. ผู้อำนวยการเป็นผู้นำใน การให้บริการและจัดสวัสดิการให้ กับบุคลากรทุกฝ่าย	3.07	.89	ปานกลาง	3.71	.96	มาก
21. ผู้อำนวยการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครู-อาจารย์	3.00	.94	ปานกลาง	3.79	.96	มาก
22. ผู้อำนวยการสร้างสัมพันธ์ ภาพที่ดีกับครู-อาจารย์ และครอบครัว ด้วยดี	3.27	1.11	ปานกลาง	3.75	1.06	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
23. ในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้อำนวยการไว้หลักเกณฑ์ที่ได้ชี้แจงให้ครู-อาจารย์ทราบและเข้าใจแล้ว	3.00	.99	ปานกลาง	3.71	1.01	มาก
24. ผู้อำนวยการต้องทราบเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครู-อาจารย์	2.75	.88	ปานกลาง	3.90	1.01	ปานกลาง
25. ผู้อำนวยการนำผลงานที่ดีเด่นของครู-อาจารย์ แจ้งให้ที่ประชุมทราบโดยทั่วกัน	3.29	1.02	ปานกลาง	3.71	1.03	มาก
26. ผู้อำนวยการมีสิทธิที่จะกล่าว ตัดเตือน ลงโทษ ผู้กระทำผิดโดยใช้ระเบียบและข้อตกลงที่รับทราบร่วมกันของครู-อาจารย์	3.07	1.12	ปานกลาง	3.56	1.05	มาก
27. ผู้อำนวยการเป็นผู้นำในการพบปะสังสรรค์ระหว่างครู-อาจารย์ และบุคลากรทุกฝ่ายตามโอกาสที่เหมาะสม	3.21	1.11	ปานกลาง	3.73	.89	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
28. ผู้อำนวยการเป็นกันเอง กับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนได้ ทำงานอย่างสบายใจ	3.59	1.08	มาก	3.92	.89	มาก
รวม	3.14	.71	ปานกลาง	3.69	.76	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารศึกษาด้านการกระตุ้นและจูงใจของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้ง 9 ข้อ ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 28 อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.59$ ) ผู้อำนวยการเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนทำงานอย่างสบายใจ ต่ำสุดคือ ข้อ 24 ( $\bar{X}=2.75$ ) ผู้อำนวยการต้องทราบเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของครู-อาจารย์

สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 24 อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.30$ ) ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 28 ( $\bar{X}=3.92$ )

## ตารางที่ 18

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ด้านการประสานงาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์  
ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4. การประสานงาน						
29. ผู้อำนวยการจัดประชุม ครู-อาจารย์ เพื่อแจ้งรายละเอียด ของงานและหน้าที่ที่จะต้อง ปฏิบัติทุกภาคเรียน	3.79	.97	มาก	4.04	.92	มาก
30. ผู้อำนวยการจัดให้มีการ เผยแพร่ข่าวสารและกิจกรรมของ วิทยาลัยให้ชุมชนภายนอกได้ รับทราบ	3.08	.91	ปานกลาง	3.63	.93	มาก
31. ผู้อำนวยการจัดให้มีการพบ ปะสังสรรค์ระหว่างครู-อาจารย์ ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ	2.81	1.00	ปานกลาง	3.47	.93	ปาน กลาง
32. ผู้อำนวยการเรียกประชุม ผู้รับผิดชอบงาน ทุกครั้งที่มีการ เปลี่ยนแปลงนโยบาย	3.36	1.08	ปานกลาง	3.82	.93	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
33. ผู้อำนวยการช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย	3.14	1.06	ปานกลาง	3.67	.94	มาก
34. ผู้อำนวยการจัดให้มีการทำความเข้าใจที่ดีต่อกัน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.11	1.02	ปานกลาง	3.85	.84	มาก
35. ผู้อำนวยการไม่เห็นด้วยที่บุคลากรทำงานซ้ำซ้อนกัน	3.22	.92	ปานกลาง	3.53	.98	มาก
36. ในการปฏิบัติงานผู้อำนวยการต้องเป็นผู้นำในด้านการประสานงานด้วยตัวเองตลอดเวลา	2.93	1.00	ปานกลาง	3.31	1.04	ปานกลาง
37. ผู้อำนวยการมีนโยบายให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมพัฒนาชนบทเพื่อเป็นการบริการชุมชน	3.47	.91	ปานกลาง	3.48	.88	มาก
รวม	3.23	.68	ปานกลาง	3.69	.70	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 18 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการประสานงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้ง 9 ข้อ ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ 29 ผู้อำนวยการจัดประชุม ครู-อาจารย์ เพื่อชี้แจงรายละเอียดของงานและหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติทุกภาคเรียน และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.79$ ) ต่ำสุดคือข้อ 31 ( $\bar{X}=2.81$ ) ผู้อำนวยการจัดให้มีการทบทวนสิ่งสรรค์ ระหว่างครู-อาจารย์ ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น สภาสถานประกอบการ

สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อยกเว้นข้อ 31 และข้อ 36 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อ 36 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.31$ ) ในการปฏิบัติงานผู้อำนวยการต้องเป็นผู้นำในการประสานงานด้วยตัวเองตลอดเวลา ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 29 ( $\bar{X}=4.04$ )

#### ตารางที่ 19

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการประเมินผล สภาพที่เป็นจริงและ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
5. การประเมินผล 38. ผู้อำนวยการมีระบบในการประเมินผลที่แน่นอน และสม่ำเสมอ	2.81	.88	ปานกลาง	3.67	.97	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
39. ผู้อำนวยการได้วางกฎเกณฑ์ การประเมินผล ซึ่งได้แจ้งให้ครู-อาจารย์ทราบแล้ว	2.92	.88	ปานกลาง	3.70	1.00	มาก
40. การประเมินผลทุกครั้ง ผู้อำนวยการทำในรูปของคณะกรรมการ	2.97	1.08	ปานกลาง	3.66	.96	มาก
41. ผู้อำนวยการให้ครู-อาจารย์ ได้รายงานถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้	2.92	.95	ปานกลาง	3.60	.89	มาก
42. ผู้อำนวยการเก็บรวบรวมหลักฐานการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.07	1.05	ปานกลาง	3.66	.98	มาก
43. ผู้อำนวยการใช้ข้อมูลหลายๆ ด้านและมั่นใจว่าถูกต้องในการประเมินผลทุกครั้ง	3.03	.95	ปานกลาง	3.60	.99	มาก
44. ผู้อำนวยการสนใจและหาแนวทางแก้ไขในปัญหาอุปสรรคที่ครู-อาจารย์รายงานให้ทราบ	3.32	.98	ปานกลาง	3.71	1.03	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเป็นข้ออ้างไปขอ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
45. ผู้อำนวยการแจ้งผลการปฏิบัติงานที่ได้พิจารณาแล้วให้ครู-อาจารย์ได้ทราบโดยทั่วไประยะ	3.11	1.08	ปานกลาง	3.69	.91	มาก
46. ผู้อำนวยการใช้ผลงานที่ได้ประเมินผลแล้วเป็นพื้นฐานพิจารณาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.24	.99	ปานกลาง	3.74	1.01	มาก
47. ผู้อำนวยการกระจายอำนาจให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างานได้มีส่วนร่วมประเมินผล	3.25	1.14	ปานกลาง	3.88	1.02	มาก
รวม	3.06	.74	ปานกลาง	3.70	.81	มาก

จากตารางที่ 19 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการประเมินผลของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงทั้ง 10 ข้อ ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง สูงสุดคือ ข้อ 44 ( $\bar{X}=3.32$ ) ผู้อำนวยการสนใจ และหาทางแก้ไขใญ่ใญ่อุปสรรคที่ครู-อาจารย์รายงานให้ทราบต่ำสุดคือข้อ 38 ( $\bar{X}=2.81$ ) ผู้อำนวยการมีระบบในการประเมินผลที่แน่นอนและสม่ำเสมอ

สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา

หัวหน้างาน มีความเห็นอยู่ในระดับมากถึง 10 ข้อ ค่าเฉลี่ยสภาพความคาดหวังสูงสุดคือ ข้อ 47 ( $\bar{X}=3.88$ ) ผู้อำนวยการกระจางอำนาจให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างาน ได้มีส่วนร่วมประเมินผล ต่ำสุดคือข้อ 41 และ 43 ( $\bar{X}=3.60$ ) ผู้อำนวยการให้ครู-อาจารย์ ได้รายงานถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วย ตนเองตามระยะเวลาที่ได้ตกลงไว้ ข้อ 43 ผู้อำนวยการใช้ข้อมูลหลาย ๆ ด้านและมั่นใจว่าถูกต้องในการประเมินผลทุกครั้ง

ตารางที่ 20

สรุปพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่  
หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	ที่เป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.25	.68	ปานกลาง	3.69	.73	มาก
การแบ่งสรร	3.46	.58	ปานกลาง	3.79	.79	มาก
การกระตุ้นและจูงใจ	3.14	.71	ปานกลาง	3.69	.76	มาก
การประสานงาน	3.23	.68	ปานกลาง	3.69	.70	มาก
การประเมินผล	3.06	.74	ปานกลาง	3.70	.81	มาก
รวม	3.22	.60	ปานกลาง	3.72	.68	มาก

จากตารางที่ 20 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.22$ ) และพฤติกรรมการบริหารการศึกษาตามสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.72$ ) เมื่อวิเคราะห์ พฤติกรรมการบริหารการศึกษาออกเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้าน สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ และสภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ข้อ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวัง ของครู-อาจารย์ทั้งหมด ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และครู-อาจารย์ ที่ทำ หน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 21,22

ตารางที่ 21

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและของครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติ หน้าที่การสอน		ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา ฯลฯ		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.30	.73	3.25	.68	.51
การแบ่งสรร	3.33	.69	3.46	.58	1.63
การกระตุ้นและจูงใจ	3.01	.84	3.14	.71	1.27
การประสานงาน	3.09	.70	3.23	.68	1.52
การประเมินผล	3.04	.77	3.06	.74	.18
รวม	3.16	.67	3.22	.60	.76

จากตารางที่ 21 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและครู-อาจารย์ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา มีความเห็นว่า สภาพที่เป็นจริงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนเห็นว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการวางแผนสูงกว่าครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา ฯลฯ ส่วนด้านการแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน การประเมินผล ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา ฯลฯ มีความเห็นสูงกว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน

ตารางที่ 22

เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่คาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา

พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษา	ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน		ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา ฯลฯ		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.80	.68	3.69	.73	1.10
การแบ่งสรร	3.85	.70	3.79	.79	.56
การกระตุ้นและจูงใจ	3.66	.81	3.69	.75	.24
การประสานงาน	3.59	.68	3.69	.70	1.06
การประเมินผล	3.68	.73	3.70	.81	.16
รวม	3.72	.65	3.71	.68	.06

จากตารางที่ 22 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ การสอน มีความหวังด้านการวางแผนและการแบ่งสรร สูงกว่าครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้า คณะวิชา ส่วนด้านการกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน การประเมินผล ครู-อาจารย์ที่ ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา ฯลฯ จะมีความคาดหวังสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน

ข้อ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ การสอน และครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ตาม สถานภาพตัวแปร อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา มีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.

ตารางที่ 23

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค  
14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติ  
หน้าที่การสอนจำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี		กลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี		กลุ่มอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.28	.69	3.31	.79	3.37	.64	.1255
การแบ่งสรร	3.34	.66	3.32	.74	3.27	.62	.0917
การกระตุ้นและจูงใจ	3.04	.81	3.03	.86	2.79	.89	.8698
การประสานงาน	3.14	.69	3.07	.72	2.83	.60	1.8742
การประเมินผล	3.06	.75	3.04	.81	2.96	.78	.1511
รวม	3.17	.64	3.18	.71	2.97	.60	.7893

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 23 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงกับความเห็นของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี กลุ่มอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 24

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน  
จำแนกตามอายุราชการ

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	กลุ่มอายุราชการ ต่ำกว่า 10 ปี		กลุ่มอายุราชการ ระหว่าง 10-20 ปี		กลุ่มอายุราชการ สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป		F
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
การวางแผน	3.11	.65	3.34	.73	4.20	.85	3.5178
การแบ่งสรร	3.17	.66	3.36	.89	3.72	1.02	1.8107
การกระตุ้นและจูงใจ	2.71	.80	3.08	.84	3.28	1.02	3.7588*
การประสานงาน	2.86	.60	3.14	.71	3.22	.47	3.2138*
การประเมินผล	2.80	.71	3.10	.78	3.10	.56	2.8837
รวม	2.93	.59	3.21	.68	3.50	.78	3.6809*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 24 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงกับความเห็นของครู-อาจารย์ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีอายุราชการต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอายุราชการระหว่าง 10-20 ปี กลุ่มอายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในด้าน การวางแผน การแบ่งสรร การประเมินผล ส่วน การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างระหว่างราชคู่ กลุ่มอายุราชการของครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน มีดังนี้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการกระตุ้นและจูงใจ

ตารางที่ 25

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุราชการด้านการกระตุ้นและจูงใจ

กลุ่มอายุราชการ	ต่ำกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป
กลุ่มอายุราชการ	2.71	3.08	3.28
ต่ำกว่า 10 ปี (X=2.71)	-	0.37	0.57 <sup>**</sup>
ระหว่าง 10-20 ปี (X=3.08)		-	0.20
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป (X=3.28)			-

จากตารางที่ 25 แสดงว่ากลุ่มอายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความเห็น ด้านกระตุ้นและจูงใจ แตกต่างกับกลุ่มอายุราชการ ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการประสานงาน

ตารางที่ 26

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุราชการด้านการประสานงาน

กลุ่มอายุราชการ	ต่ำกว่า 10 ปี 2.86	ระหว่าง 10-20 ปี 3.14	สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป 3.22
ต่ำกว่า 10 ปี ( $X=2.86$ )	-	0.28	0.36 <sup>*</sup>
ระหว่าง 10-20 ปี ( $X=3.14$ )		-	0.08
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป ( $X=3.22$ )			-

จากตารางที่ 26 แสดงว่ากลุ่มอายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไปมีความเห็นด้านการประสานงานแตกต่างกับกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 27

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัด  
ภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่  
การสอน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.30	.62	3.25	.78	3.47	.72	1.3486
การแบ่งสรร	3.37	.82	3.28	.71	3.45	.72	1.2553
การกระตุ้นและจูงใจ	3.05	.82	3.00	.84	2.97	.90	.1342
การประสานงาน	3.12	.66	3.09	.73	3.00	.68	.3252
การประเมินผล	3.09	.72	2.98	.80	3.14	.78	.9035
รวม	3.17	.61	3.14	.69	3.18	.69	.0782

จากตารางที่ 27 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงกับความเห็นของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

## ตารางที่ 28

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัด  
ภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา  
หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี		กลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี		กลุ่มอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป		F
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
การวางแผน	3.41	.59	3.28	.67	3.01	.76	1.5270
การแบ่งสรร	3.59	.38	3.43	.60	3.41	.73	.5642
การกระตุ้นและจูงใจ	3.44	.50	3.14	.72	2.82	.75	3.5402*
การประสานงาน	3.46	.36	3.18	.75	3.08	.75	1.5361
การประเมินผล	3.30	.56	3.03	.69	2.88	.94	1.4339
รวม	3.43	.42	3.23	.58	2.95	.74	2.5969

\*P &lt; .05

จากตารางที่ 28 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงกับความเห็นของครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี กลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในด้าน การวางแผน การแบ่งสรร การประสานงาน การประเมินผล ส่วนการกระตุ้นและจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างระหว่างรายกลุ่มอายุของ ครู-อาจารย์ที่  
ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานดังนี้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการกระตุนและจูงใจ

ตารางที่ 29

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุด้านการกระตุนและจูงใจ

กลุ่มอายุ	สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป	ระหว่าง 30-40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี
	2.82	3.14	3.44
สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป (X = 2.82)	-	0.32	0.62*
ระหว่าง 30-40 ปี (X = 3.14)		-	0.30
ต่ำกว่า 30 ปี (X = 3.44)			-

จากตารางที่ 29 แสดงว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความเห็นด้านการกระตุน  
และจูงใจแตกต่างกับกลุ่มอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05  
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 30

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานจำแนกตามอายุราชการ

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	อายุราชการ ต่ำกว่า 10 ปี		อายุราชการ ระหว่าง 10-20 ปี		อายุราชการ สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป		F
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
การวางแผน	3.15	.52	3.27	.71	3.27	.51	.1858
การแบ่งสรร	3.20	.54	3.49	.59	3.74	.45	1.4533
การกระตุ้นและจูงใจ	2.67	.79	3.21	.68	3.18	.13	2.7089
การประสานงาน	2.92	.41	3.28	.70	3.07	.76	1.1688
การประเมินผล	2.83	.77	3.10	.75	3.03	.57	.5631
รวม	3.01	.52	3.25	.62	3.26	.46	.6167

จากตารางที่ 30 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงกับความเห็นของครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุราชการต่างกัน 3 กลุ่มคือ กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอายุราชการระหว่าง 10-20 ปี กลุ่มอายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 31

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัด  
ภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา  
หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
การวางแผน	3.44	.70	3.35	.62	2.99	.74	2.3231
การแบ่งสรร	3.52	.66	3.54	.51	3.30	.88	1.2873
การกระตุ้นและจูงใจ	3.28	.76	3.29	.60	2.81	.78	4.0080*
การประสานงาน	3.41	.27	3.30	.61	3.05	.83	1.2775
การประเมินผล	3.28	.71	3.12	.62	2.89	.91	1.0800
รวม	3.54	.41	3.32	.51	2.94	.72	3.8510

\*P &lt; .05

จากตารางที่ 31 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงกับความเห็นของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในด้าน การวางแผน การแบ่งสรร การประสานงาน การประเมินผล ส่วนการกระตุ้นและจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างระหว่างรายคู่ กลุ่มระดับการศึกษาของ  
ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ดังนี้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการกระตุ้นและจูงใจ

ตารางที่ 32

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาด้านการกระตุ้นและจูงใจ

กลุ่มระดับการศึกษา	สูงกว่า ปริญญาตรี 2.81	ต่ำกว่า ปริญญาตรี 3.28	ปริญญาตรี 3.29
สูงกว่าปริญญาตรี (X=2.81)	-	0.47	0.48 <sup>**</sup>
ต่ำกว่าปริญญาตรี (X=3.28)		-	0.01
ปริญญาตรี (X=3.29)			-

จากตารางที่ 32 แสดงว่ากลุ่มระดับการศึกษา ปริญญาตรีมีความเห็นด้านการ  
กระตุ้นและจูงใจ แตกต่างกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ข้อ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ตามสถานภาพตัวแปร อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา มีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 33, 34, 35, 36, 37, 38

ตารางที่ 33

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนจำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี		กลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี		กลุ่มอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.76	.73	3.84	.65	3.89	.48	.5500
การแบ่งสรร	3.87	.73	3.84	.70	3.80	.54	.1254
การกระตุ้นและจูงใจ	3.69	.82	3.62	.81	3.70	.83	.2011
การประสานงาน	3.61	.69	3.56	.71	3.67	.58	.2686
การประเมินผล	3.69	.75	3.67	.74	3.69	.51	.0130
รวม	3.72	.68	3.71	.58	3.77	.53	.0507

จากตารางที่ 33 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่มคือ กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี กลุ่มอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุก ๆ ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 34

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัด  
ภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติ  
หน้าที่การสอนจำแนกตามอายุราชการ

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	อายุราชการ ต่ำกว่า 10 ปี		อายุราชการ ระหว่าง 10-20 ปี		อายุราชการสูง กว่า 20 ปีขึ้นไป		F
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
การวางแผน	3.66	.64	3.83	.89	4.20	1.13	1.5004
การแบ่งสรร	3.81	.79	3.86	.87	4.44	.78	.8240
การกระตุ้นและจูงใจ	3.55	.94	3.68	.78	4.61	.55	1.8279
การประสานงาน	3.52	.79	3.61	.86	4.11	.63	.8838
การประเมินผล	3.57	.80	3.71	.70	4.15	1.20	1.0623
รวม	3.60	.73	3.74	.63	4.30	.86	1.6353

จากตารางที่ 34 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการ  
วิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การ  
สอน ที่มีอายุราชการต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอายุราชการ  
ระหว่าง 10-20 ปี กลุ่มอายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

## ตารางที่ 35

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ การสอนจำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.74	.73	3.84	.66	3.80	.60	.4945
การแบ่งสรร	3.87	.70	3.87	.70	3.76	.70	.4045
การกระตุ้นและจูงใจ	3.67	.80	3.69	.79	3.58	.91	.2758
การประสานงาน	3.63	.66	3.59	.69	3.55	.71	.1517
การประเมินผล	3.73	.76	3.67	.73	3.65	.66	.1792
รวม	3.72	.66	3.74	.65	3.65	.70	.2216

จากตารางที่ 35 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่มคือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

## ตารางที่ 36

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัด  
ภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา  
หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี		กลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี		กลุ่มอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.87	.62	3.61	.74	3.68	.84	.7494
การแบ่งสรร	4.01	.59	3.64	.84	3.93	.82	1.6483
การกระตุ้นและจูงใจ	3.81	.68	3.63	.75	3.68	.87	.3167
การประสานงาน	3.78	.57	3.62	.75	3.76	.72	.4467
การประเมินผล	3.90	.70	3.56	.85	3.80	.82	1.2480
รวม	3.90	.57	3.59	.67	3.79	.80	1.3280

จากตารางที่ 36 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กลุ่ม อายุระหว่าง 30-40 ปี กลุ่มอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่  
นัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

## ตารางที่ 37

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัด  
ภาคใต้ สภาความคาคหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา  
หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามอายุราชการ

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	อายุราชการ ต่ำกว่า 10 ปี		อายุราชการ ระหว่าง 10-20 ปี		อายุราชการสูง กว่า 20 ปีขึ้นไป		F.
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
การวางแผน	3.72	.76	3.69	.74	3.70	.58	.0071
การแบ่งสรร	3.80	.95	3.77	.77	4.28	.72	.5422
การกระตุ้นและจูงใจ	3.65	.99	3.68	.72	4.00	1.00	.2626
การประสานงาน	3.60	.54	3.69	.72	4.04	.79	.4287
การประเมินผล	3.60	.85	3.69	.81	4.30	.75	.8942
รวม	3.82	.63	3.70	.70	3.73	.55	.1293

จากตารางที่ 37 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการ  
วิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาความคาคหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้า  
คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน 3 กลุ่มคือ กลุ่มอายุราชการ  
ต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอายุราชการระหว่าง 10-20 ปี กลุ่มอายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

## ตารางที่ 38

เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ตามสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การวางแผน	3.86	.77	3.68	.73	3.67	.76	.1874
การแบ่งสรร	3.92	1.00	3.72	.75	3.90	.81	.4981
การกระตุ้นและจูงใจ	3.65	1.04	3.65	.70	3.77	.80	.2058
การประสานงาน	3.83	.54	3.59	.73	3.85	.65	1.1675
การประเมินผล	3.86	.99	3.60	.83	3.83	.73	.7498
รวม	4.06	.51	3.61	.68	3.82	.69	1.5834

จากตารางที่ 38 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะ

เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงสาระของการวิจัยทั้งหมดโดยแบ่งออกเป็นวัตถุประสงค์ การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 ภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด
2. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ การสอน
3. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ผู้ทำหน้าที่หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน
4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน
5. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริง ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ตามสถานภาพตัวแปร อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา

6. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพความคาดหวัง ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ตามสถานภาพตัวแปร อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ กำหนดประชากรที่จะศึกษา ได้แก่ ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 234 คน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จำนวน 73 คน รวม 307 คน ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังทั้ง 5 ด้านของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา คือ การวางแผน มีคำถาม 10 ข้อ การแบ่งสรรมีคำถาม 9 ข้อ การกระตุ้นและจูงใจ มีคำถาม 9 ข้อ การประสานงาน มีคำถาม 9 ข้อ การประเมินผล มีคำถาม 10 ข้อ รวม 47 ข้อ ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคอุทธรธานี จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพที่เป็นจริงมีค่า = 0.9556 สภาพความคาดหวังมีค่า = 0.9804

### การดำเนินการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุมัติต่อบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ต่อกรมอาชีวศึกษา เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ด้วยตนเองโดยถือหนังสือนำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร และผู้อำนวยการกอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยเทคนิค รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 307 ชุด เริ่มตั้งแต่วันที่ 21 - 28 กรกฎาคม 2533 ได้รับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ตั้งแต่วันที่ 1 - 16 สิงหาคม 2533 ครบทั้ง 14 วิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 305 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.34

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนแบ่งเบเนมาตฐาน และการเปรียบเทียบ โดยใช้ t-test และ F-test

### ผลการวิจัย

จากการตอบแบบสอบถามของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 305 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน 232 คน กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน 73 คน

2. อายุ กลุ่มครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด จำนวน 118 คน ระหว่าง 30-40 ปี มีจำนวน 91 คน สูงกว่า 40 ปี ขึ้นไปน้อยที่สุดจำนวน 23 คน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาหัวหน้างานมีอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุดจำนวน 38 คน อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ สูงกว่า 40 ปี ขึ้นไปมีจำนวนเกือบเท่ากันคือ 18 และ 17 คนตามลำดับ

3. อายุราชการ กลุ่มครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีอายุราชการระหว่าง 10-20 ปี มากที่สุด จำนวน 184 คน อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน อายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 2 คน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีอายุราชการระหว่าง 10-20 ปี มากที่สุด คือ 60 คน อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 10 คน อายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน

4. ระดับการศึกษา กลุ่มครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 122 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน สูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 40 คน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 43 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 7 คน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมดสรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาแต่ละข้อทั้ง 5 ด้าน พบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 11 และข้อ 13 ของการแบ่งสรรข้อ 29 ของการประสานงานอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4,6) สภาพความคาดหวังแต่ละข้อทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 24 ของการกระตุนและจูงใจข้อ 31, ข้อ 36 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 5,6)

เมื่อวิเคราะห์ทั้งพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้าน และรายด้าน พบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางสภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมาก(ตารางที่ 8) ซึ่งแตกต่างกันจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนสรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาแต่ละข้อทั้ง 5 ด้านพบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 6 และข้อ 10 ของการวางแผน(ตารางที่ 9) ข้อ 11, ข้อ 13 ของการแบ่งสรร (ตารางที่ 10) ข้อ 29 ของการประสานงาน (ตารางที่ 12)อยู่ในระดับมาก สภาพความคาดหวังแต่ละข้อทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อยกเว้นข้อ 24 ของการกระตุนและจูงใจ (ตารางที่ 11) ข้อ 31, ข้อ 36, ข้อ 37ของการประสานงาน (ตารางที่ 12) อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ทั้งพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้าน และรายด้าน พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง สภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 14)

ซึ่งแตกต่างกันจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน สรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษาแต่ละข้อทั้ง 5 ด้าน พบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1 ของการวางแผน (ตารางที่ 15) ข้อ 11, ข้อ 13, ข้อ 15, ข้อ 18, ข้อ 19 ของการแบ่งสรร (ตารางที่ 16) ข้อ 28 ของการกระตุ้นและจูงใจ (ตารางที่ 17) ข้อ 29 ของการประสานงาน (ตารางที่ 18) อยู่ในระดับมาก สภาพความคาดหวังแต่ละข้อทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 24 ของการกระตุ้นและจูงใจ (ตารางที่ 17) ข้อ 31, ข้อ 36 ของการประสานงาน (ตารางที่ 18) อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ทั้งพฤติกรรมการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้าน และเป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง สภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 20) ซึ่งแตกต่างกันจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัย และของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน สรุปได้ดังนี้

4.1 สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 21) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้

4.2 สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 5 ด้าน (ตารางที่ 22) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ตามสถานภาพตัวแปร อายุ อาชुरาชการ ระดับการศึกษา สรุปได้ดังนี้

5.1 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้สภาพที่เป็นจริงกับความเห็นของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี ระหว่าง 30-40 ปี และสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 23) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้

5.2 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีอายุราชการต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และสูงกว่า 20 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการวางแผน การแบ่งสรรและการประเมินผล ส่วนด้านการกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 24)

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุราชการ 3 กลุ่มกับการกระตุ้นและจูงใจการประสานงาน พบว่ามีความแตกต่างเหมือนกัน คือ กลุ่มอายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกันกับกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 25, 26) ผลการทดสอบกับสมมติฐานพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้ในด้าน การวางแผน การแบ่งสรร การประเมินผล และสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ในด้าน การกระตุ้นและจูงใจ และการประสานงาน

5.3 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 27) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้

5.4 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี ระหว่าง 30-40 ปี และ สูงกว่า

40 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการวางแผนการแบ่งสรร การ ประสานงาน การประเมินผล ส่วนด้านการกระตุ้นและจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 28 )

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุ 3 กลุ่มกับการกระตุ้นและจูงใจ พบว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความแตกต่างกับกลุ่มอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 29 ) ผลการทดสอบกับสมมุติฐาน พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้ในด้าน การวางแผน การแบ่งสรร

การประเมินผล และสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้ในด้าน การกระตุ้นและจูงใจ

5.5 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุราชการต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และสูงกว่า 20 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุก ๆ ด้าน(ตารางที่30) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้

5.6 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ต่ำว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการวางแผน การแบ่งสรร การประสานงาน การประเมินผล ส่วนด้านการกระตุ้นและจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 31 )

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา 3 กลุ่มกับการกระตุ้น และจูงใจพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความแตกต่างกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 32) ผลการทดสอบกับ สมมุติฐานพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้ในด้าน การวางแผน การแบ่งสรร การประเมินผล และสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 5 ที่ตั้งไว้ในด้าน การกระตุ้นและจูงใจ

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวัง ของครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานตามสถานภาพตัวแปร อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สรุปได้ดังนี้

6.1 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปีระหว่าง 30-40 ปี สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป และที่มีอายุราชการต่างกัน 3 กลุ่ม คือต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป และที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่ม คือต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ทั้ง 3 ตัวแปรแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 33, 34, 35 ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 6 ที่ตั้งไว้

6.2 พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี ระหว่าง 30-40 ปี สูงกว่า 40 ปีขึ้นไปและที่มีอายุราชการต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป และที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่ม ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ทั้ง 3 ตัวแปรแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 36, 37, 38 ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 6 ที่ตั้งไว้

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีสาระที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

#### 1. สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 จากข้อมูลด้านอายุพบว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ การสอนส่วนใหญ่จะมีอายุต่ำกว่า 30 ปี ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จะมีอายุระหว่าง 30-40 ปีมากที่สุด แสดงว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้จะอยู่ในวัยหนุ่มสาว ส่วนกลุ่มหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จะเป็นผู้ซึ่งได้ผ่านการปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วประมาณ 10 ปี จึงได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน

1.2 จากข้อมูลด้านอายุราชการ พบว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จะมีอายุราชการระหว่าง 10-20 ปีขึ้นไปมากที่สุด อายุราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไปมีน้อยที่สุด

แสดงว่าครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ สมมี<sup>1</sup> ที่ว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการ เป็นครูตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป จะเป็นครูที่มีประสบการณ์มากกว่า เพราะได้เห็นการปฏิบัติงาน และร่วมงานกับผู้บริหารโรงเรียนนานกว่า ย่อมมองเห็นงานได้ละเอียดลึกซึ้งกว่าครูที่มี ประสบการณ์น้อยกว่า

1.3 จากข้อมูลด้านระดับการศึกษาพบว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและ ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีการศึกษาในระดับ ปริญญาตรีมากที่สุด ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในอันดับรองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด แสดง ว่าหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ของวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ได้พัฒนาให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้นตลอดมา ส่วนครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนจะมีระดับ ปริญญาตรีรองลงมา และสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ที่จบ ปริญญาตรีทางช่างอุตสาหกรรมไม่นิยมเข้ารับราชการครู กรมอาชีวศึกษาต้องประกาศรับ สมัครผู้มีวุฒิ ปวส. ในตำแหน่งครู 2 แล้วมีโครงการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีต่อไป

จากข้อมูลทั้งหมดแสดงว่าครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ จะอยู่ในวัยหนุ่มสาวซึ่งเป็นวัยที่กำลังต้องการความเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่ง ที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งจะช่วยอำนวยประโยชน์ให้กับวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัด ภาคใต้ ให้บรรลุตามเป้าหมายของกรมอาชีวศึกษาที่มุ่งผลิตนักเรียนนักศึกษาให้มีคุณภาพ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการ การวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ มีสาระที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ทั้งหมด ของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และ ของครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จากการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัด ภาคใต้บริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและ จูงใจ การประสานงาน และการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ สมมี<sup>2</sup> ที่พบว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของ

เอกสารผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ให้บริหารการศึกษาด้านการคำ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพงษ์ สิริเขต<sup>3</sup> พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช บริหารงานด้านการวางแผน การจัดองค์การและการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่แตกต่างจากผลงานวิจัยของ นิรัตน์ พันธศรี<sup>4</sup> พบว่า การปฏิบัติตามกระบวนการบริหารการศึกษา 5 ด้านคือ การวางแผน การจัดทรัพยากร การกระตุ้นและส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน การประสานงาน และการประเมินผลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดอุตรธานี อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน จากผลวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์คาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านคือ การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน การประเมินผลสภาพที่เป็นจริง ครู-อาจารย์ทั้งหมด และครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ เรียงตามลำดับมากถึงน้อยตามลำดับดังต่อไปนี้ การแบ่งสรรการวางแผน การประสานงาน การประเมินผล และการกระตุ้นและจูงใจ ส่วนคณะครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นแตกต่างเฉพาะด้านการกระตุ้นและจูงใจ อยู่ในอันดับที่ 4 ส่วนการประเมินผลอยู่ในอันดับสุดท้ายจึงเป็นที่น่าสังเกตว่าครู-อาจารย์ที่เป็นหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นว่าผู้อำนวยการควรได้ปฏิบัติงานด้านการกระตุ้นและจูงใจให้มากกว่าด้านการประเมินผลแต่ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเห็นว่าผู้อำนวยการได้ปฏิบัติด้านการประเมินผลอยู่ในอันดับ 4 แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ บรรณ เลง คำพรหม<sup>5</sup> ที่พบว่าการความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้มีความแตกต่างกัน

ส่วนสาเหตุที่การแบ่งสรรผู้อำนวยการได้ปฏิบัติมากเป็นอันดับ 1 เพราะวิทยาลัยเทคนิค มีการจัดการเรียนการสอนหลายคณะวิชาและหลายแผนกวิชา การจัดการในแต่ละแผนกวิชาแตกต่างกันไป ดังนั้นผู้อำนวยการจะต้องมีความสามารถในการแบ่งสรรให้เกิดประโยชน์อย่างยุติธรรมต่อทุกแผนกวิชา เพราะการแบ่งสรร เภาวัลย์ นันทากิจวัฒน์<sup>6</sup>

เอกสารกล่าวว่าคือการทำนำเอภทพษกรในการบริหารมารวมกันเข้าอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเป็นการช่วยให้นักศึกษามีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะได้คำนึงถึงการใช้ประโยชน์สูงสุดในด้านการบริหาร

ส่วนสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ทั้งหมด ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความคาดหวังแตกต่างจากการปฏิบัติจริงของผู้อำนวยการสอดคล้องกับ บรรเลง คำพรัตน์<sup>7</sup> ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาภาคใต้ แตกต่างกัน โดยครู-อาจารย์ทั้งหมดและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ การแบ่งสรร การวางแผน การประเมินผล การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน ความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้านมี 3 ระดับดังนี้คือ การแบ่งสรร การประเมินผล ส่วนด้านการวางแผน ด้านการกระตุ้นและจูงใจ และด้านการประสานงานให้อยู่ในระดับเดียวกัน แสดงว่าสภาพที่เป็นจริงกับความคาดหวังของครู-อาจารย์ตรงกัน 2 ด้านคือ การแบ่งสรรและการวางแผน ยกเว้นหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่คาดหวังด้านการประเมินผล เป็นอันดับ 2 ทั้งนี้เพราะ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ซึ่งเป็นหัวหน้างานที่อยู่ระหว่างผู้อำนวยการกับครู-อาจารย์ ต้องเป็นผู้ประสานงานทั้งระดับบนและล่าง หากการประเมินผลผิดพลาด จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหมดกำลังใจ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน<sup>8</sup> ที่ว่า การประเมินผลเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบแก่ บุคลากรในหน่วยงาน

การวิเคราะห์เป็นรายชื่อทั้ง 5 ด้าน ของพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ มีรายละเอียดดังนี้

การวางแผน ครู-อาจารย์ทั้งหมดครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานพบว่าทั้ง 10 ข้อ สภาพที่เป็นจริง ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปานกลางและสภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงว่าการบริหารการศึกษาด้านการวางแผนของผู้อำนวยการจะต้องปฏิบัติให้มากขึ้นกว่าสภาพที่เป็นจริงจึงจะเท่ากับความคาดหวังของครู-อาจารย์ โดยเฉพาะข้อ 6 ผู้อำนวยการ จัดให้มีการทำแผนการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาร่วมกับหัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานบัญชี หัวหน้างานงบประมาณและวางแผน หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในข้อนี้สภาพที่เป็นจริงครู-อาจารย์เห็นว่า ผู้อำนวยการได้ปฏิบัติอยู่ในระดับ

ปานกลางแต่ค่าเฉลี่ยจะสูงกว่าทุกข้อของการวางแผน แสดงว่าทั้งครู-อาจารย์ และ  
 ผู้อำนวยการ ต่างเห็นความสำคัญของการวางแผนการใช้เงินบำรุงการศึกษามากน้อยแตกต่างกันเล็กน้อยเท่านั้น จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี บิลันธนานนท์<sup>9</sup> ที่พบว่า  
 การจัดสรรงบประมาณอย่างมีคุณภาพย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพของหลักสูตร ดังนั้นการที่  
 ผู้อำนวยการและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมวางแผน นับเป็นสิ่งที่ถูกต้องด้วยหลักการสอดคล้องกับ  
 แนวคิดของ กิติมา ปรีดีดีล<sup>10</sup> ที่กล่าวว่า การวางแผนการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องกับ  
 การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง และจะต้องใช้ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญมีข้อนำสังเกต  
 คือ ข้อ 8 ความคาดหวังของครู-อาจารย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้อำนวยการมีการวางแผน  
 ด้านกำลังคนของวิทยาลัยร่วมกับครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง ข้อนี้จะสอดคล้องกับผลงานวิจัย  
 ของ บรรเลง คำพรรณ<sup>11</sup> ที่วิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร  
 การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคใต้ พบว่าในการกำหนดคนโอบยา  
 คัดเลือกครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารไม่มีบทบาท  
 ใด ๆ เลย ทั้งนี้เพราะการดำเนินการกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น ด้วยเหตุ  
 นี้เองครู-อาจารย์จึงมีความคาดหวังต่ำลงมา เช่นเดียวกับสภาพที่เป็นจริงในข้อ 7 จะมี  
 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้อำนวยการวางแผนด้านวิชาการของวิทยาลัยร่วมกับคณะครู-อาจารย์  
 ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ผู้อำนวยการส่วนใหญ่จะให้ความสนใจเกี่ยวกับงานวิชาการ  
 น้อยกว่าการบริหารงานด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ รุ่ง แก้วแดง<sup>12</sup> ที่ว่า  
 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สนใจหรือให้ความสำคัญแก่หลักสูตรและการดำเนินการจัดกิจกรรมการ  
 เรียนการสอนน้อยเกินไป และสอดคล้องกับความเห็นของ ภิญญู สาธ<sup>13</sup> ที่ว่า  
 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากใช้เวลาในการบริหารงานด้านธุรการมากกว่างานด้านวิชาการ  
 และด้านอื่น ๆ ทั้งๆ ที่วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสถานศึกษา คือ การให้การศึกษาวชิรวิทยาการ  
 นั้นเอง

การแบ่งสรรครู-อาจารย์ทั้งหมดครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนครู-อาจารย์ที่  
 ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน พบว่าทั้ง 9 ข้อสภาพที่เป็นจริง  
 ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพความคาดหวังจะอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดง  
 ว่าการบริหารการศึกษาด้านการแบ่งสรรของผู้อำนวยการจะต้องปฏิบัติให้มากขึ้นกว่าสภาพที่  
 เป็นจริง จึงจะเท่ากับความคาดหวังของครู-อาจารย์ โดยเฉพาะข้อ 13 ผู้อำนวยการออก  
 หนังสือคำสั่งเพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ทุกคนในแต่ละปีการศึกษา  
 ในข้อนี้สภาพที่เป็นจริงครู-อาจารย์เห็นว่า ผู้อำนวยการได้ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มาก แสดง

ถึงความตั้งใจจริงของครู-อาจารย์และผู้อำนวยการในการวิเคราะห์งานและวิเคราะห์คน เพื่อปฏิบัติงานในความรับผิดชอบตามที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเลง คำพรหม<sup>14</sup> ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคใต้ ได้จัดให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานแต่ละงานอย่างเหมาะสมให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลให้ปฏิบัติงานตามสายงาน ซึ่งตรงกับความเห็นของ ธงชัย สันติวงษ์<sup>15</sup> ที่กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้วิจัยเห็นว่าหากผู้อำนวยการได้ปรับระดับการปฏิบัติงานเรื่องนี้ให้มากขึ้นจะทำให้การบริหารงานในวิทยาลัยเทคนิคมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในจำนวนข้อของการแบ่งสรร สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังคือ ข้อ 16 ผู้อำนวยการจัดให้มีศูนย์บริการทางวิชาการแก่ครู-อาจารย์เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ ในข้อนี้แม้จะเป็นข้อที่ครู-อาจารย์มีความคาดหวังต่ำสุด แต่ผู้อำนวยการควรรับค่าเน้นการให้มากขึ้น เพราะในต่างจังหวัดแหล่งวิชาการสำหรับคนควมมีน้อย โดยเฉพาะภาคใต้ จะมีเฉพาะจังหวัดที่มีมหาวิทยาลัยเท่านั้นเช่น จังหวัดสงขลา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เมธี ปิณฑนานนท์<sup>16</sup> ที่ว่า การจัดศูนย์วิชาการเป็นเทคนิคในการนิเทศ การขาดแคลนแหล่งวิชาการโดยเฉพาะครู-อาจารย์ในชนบทต้องประสบกับปัญหานี้ตลอดเวลา จึงควรจัดให้มีศูนย์วิชาการ การกระตุ้นและจูงใจ ครู-อาจารย์ทั้งหมด ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน พบว่าทั้ง 9 ข้อสภาพที่เป็นจริง ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปานกลางและสภาพความคาดหวังจะอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การบริหารการศึกษาด้านการกระตุ้นและจูงใจของผู้อำนวยการจะต้องปฏิบัติให้มากขึ้นกว่าสภาพที่เป็นจริง จึงจะเท่ากับความคาดหวังของครู-อาจารย์ โดยเฉพาะข้อ 28 ผู้อำนวยการเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนทำงานอย่างสบายใจ ในข้อนี้สภาพที่เป็นจริงครู-อาจารย์เห็นว่าผู้อำนวยการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อของการกระตุ้นและจูงใจสภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์อยู่ในระดับมากแสดงว่าครู-อาจารย์ต้องการความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ระหว่าง ครู-อาจารย์และผู้อำนวยการซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ กิติมา ปรีดีติติก<sup>17</sup> ที่ว่า ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานให้มีความเที่ยงตรง จิตสำนึกต่างหาก ผู้อำนวยการได้ปฏิบัติอย่างจริงจังแล้ว การบริหารวิทยาลัยเทคนิคจะประสบผลสำเร็จได้ดังผลงานวิจัยของ สุธรรม เคนษนครินทร์<sup>18</sup> ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษา 2 พบว่าครู-อาจารย์มีความเป็นกันเอง พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันมาก นับว่าเป็นเหตุผลที่จะช่วยทำให้ผู้อำนวยการได้นำเอาส่วนดีดังกล่าวไปบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในจำนวน 9 ข้อ ของการกระตุนและจูงใจ สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวัง คือ ข้อ 24 ผู้อำนวยการต้องทราบเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครู-อาจารย์ ในข้อนี้แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ แต่ผู้อำนวยการควรนำมาเป็นข้อคิดได้ แสดงว่าครู-อาจารย์ไม่ต้องการให้ผู้อำนวยการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวมากเกินไป แต่ไม่ได้หมายถึงไม่สนใจเลยดังนั้นผู้อำนวยการจึงต้องมีมโนธรรมในการปฏิบัติตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบรรเลง คำพรรณ<sup>10</sup> ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคใต้ได้ไปเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัวอย่างทั่วถึง ผู้บริหารมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติอย่างทั่วถึงแล้วแต่ครู-อาจารย์มีความเห็นว่ายังอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

การประสานงาน ครู-อาจารย์ทั้งหมด ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน พบว่าทั้ง 9 ข้อ สภาพที่เป็นจริงส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง และสภาพความคาดหวังส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงว่าการบริหารการศึกษาด้านการประสานงาน ของผู้อำนวยการจะต้องปฏิบัติให้มากขึ้นกว่าสภาพที่เป็นจริงจึงเท่ากับความคาดหวังของครู-อาจารย์ โดยเฉพาะข้อ 29 ผู้อำนวยการจัดประชุมครู-อาจารย์ เพื่อชี้แจงรายละเอียดของงานและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติทุกภาคเรียน ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมาก แสดงว่าทั้งผู้อำนวยการและครู-อาจารย์เข้าใจการประสานงานข้อนี้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับพนัส หันนาคนิทร์<sup>20</sup> ที่กล่าวว่า จุดหมายสำคัญของการประสานงานคือต้องประสานความพยายามเพื่อให้หน่วยงานดำเนินไปโดยสอดคล้อง และไปในทิศทางเดียวกัน เช่น พยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจรูปร่าง เข้าใจหน้าที่และต้องกระทำด้วยตนเอง เพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับนี้ตลอดไป

การประเมินผล ครู-อาจารย์ทั้งหมด ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน พบว่าทั้ง 10 ข้อ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และสภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงว่าการบริหารการประเมินผลของผู้อำนวยการ จะต้องปฏิบัติให้มากขึ้นกว่าสภาพที่เป็นจริงจึงเท่ากับความคาดหวังของครู-อาจารย์ โดยเฉพาะในข้อ 47 ผู้อำนวยการกระจ่าย

ครู-อาจารย์มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดใน 10 ข้อ ทั้งนี้ เพราะการประเมินผลกับการรับราชการเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผลของการประเมิน เป็นข้อมูลสำหรับพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทน ซึ่งออกมาในรูปของตัวเงินคือ การเลื่อน ขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารระดับล่างที่อยู่ใกล้ชิดกับฝ่ายปฏิบัติการ จึงมีความคาดหวังที่จะได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล และเป็นหลักของการกระจายอำนาจการบริหาร งานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการได้อย่างดี ดังเช่นที่ สมพงษ์ เกษมสิน<sup>21</sup> กล่าวถึงการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานรับไปเพื่อปฏิบัติว่านอกจากจะเป็นการกระจายงาน แบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้าง ให้เกิดความเข้าใจอันดี และสามัคคีธรรมในหมู่ผู้ร่วมงาน ดังนั้นในชั้นนี้ผู้อำนวยการ ควรที่จะต้องนำไปปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น

2.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังของ ครู-อาจารย์ทั้งหมด ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน และครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง กับสภาพความคาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และระดับความ คาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงทั้ง 5 ด้าน ของพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ แสดงว่า ครู-อาจารย์ มีความคาดหวังที่จะให้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรม การบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้าน การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและการจูงใจ การประสานงาน การประเมินผล สูงกว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ ดังนั้นความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการกับครู-อาจารย์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บรรณแดง คำพรณ์<sup>22</sup> ที่พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้ มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์เข้าใจคลาดเคลื่อนในด้านการบริหาร หรือครู-อาจารย์ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจึงทำให้ไม่เข้าใจตรงกันในการบริหารของ ผู้อำนวยการ หรืออีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากความขัดแย้งกันระหว่างครู-อาจารย์กับ ผู้อำนวยการในวิทยาลัยก็ได้ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน หรืออาจเกิดจากการ สื่อสารในวิทยาลัยที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดความคิดเห็นไม่ตรงกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน โดยจำแนกตามตัวแปร อายุ อาชวราชการ ระดับการศึกษา มีสาระสามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

2.3.1 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงพบว่าไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์ ระสิदानนท์<sup>๑๓</sup> พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ที่มีอายุต่างกันบริหารงานด้านการวางแผน การจัดการ การจัดบุคลากร การอำนวยการ และการประสานงานไม่แตกต่างกัน ส่วนครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้านยกเว้นด้านการ กระตุ้นและจูงใจ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าที่มีอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความเห็นแตกต่างกับกลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี แสดงว่า อายุไม่เป็นตัวแปรต่อการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ในทุกด้านยกเว้นด้านการกระตุ้นและการจูงใจ

2.3.2 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีอาชวราชการต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง พบว่า ไม่แตกต่างกันเพียง 3 ด้าน คือ การวางแผน การแบ่งสรรและการประเมินผล ส่วนด้านการกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน ครู-อาจารย์ ที่มีอาชวราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความเห็นแตกต่างกับกลุ่มอาชวราชการระหว่าง 10-20 ปีและอาชวราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไปซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราโมทย์ จิตบรรจง<sup>๑๔</sup> ที่ว่าผู้ที่มีวุฒิสูง ได้มีชีวิตอยู่ในสังคมมานาน มีประสบการณ์มากกว่า ส่อมมีความเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า แสดงว่าผู้มีอาชวราชการน้อยจะพิจารณาด้านการกระตุ้นและจูงใจด้านการประสานงาน แตกต่างกันไป ส่วนครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานที่มีอาชวราชการต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพราะ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานของวิทยาลัยเทคนิคใต้ รับราชการมานานจนได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ของวิทยาลัยและประสานงานกับผู้อำนวยการอย่างใกล้ชิดจึงมองในลักษณะไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.3 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริง พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อมร เสือคำ<sup>25</sup> ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน บริหารงานไม่แตกต่างกัน ส่วนครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นแตกต่างกับกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี แสดงว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งได้ผ่านการศึกษาระดับสูง ย่อมมีแนวคิดแตกต่างไปตามระดับการศึกษา

2.4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพความคาดหวัง ของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและของครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน โดยจำแนกตามตัวแปร อายุ อาชวราชการ ระดับการศึกษา มีสาระ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีอายุต่างกัน ที่มีอาชวราชการต่างกันและมีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ประการไม่ได้มีผลต่อความคาดหวัง จึงเป็นที่น่ายินดีว่า สภาพความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ตรงกันจะมีส่วนทำให้ผู้อำนวยการ ได้ตระหนักถึงความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่จะเห็นผู้อำนวยการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้านให้มากและให้ดียิ่งขึ้นกว่าสภาพที่เป็นจริง ดังนั้นจึงเป็นบทบาทของผู้อำนวยการเมื่อทราบถึงความคาดหวังของครู-อาจารย์แล้ว ต้องพยายามอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจ และศึกษาถึงความคาดหวังของครูให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพื่อจะได้บริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของบรรจง ชูสกุลชาติ<sup>26</sup> ที่ว่า หลักการทำงานในแง่ของการบริหารต้องให้ผู้ร่วมงานเข้าใจเราให้ได้ และเราต้องทำความเข้าใจเขาให้ได้ เพราะถ้าเราไม่เข้าใจกันแล้วก็ทำงานร่วมกันไม่ได้จากผลการวิจัยในชั้นนี้จึงเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ได้อย่างดียิ่ง

## สรุปหลักการที่ได้ค้นพบจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร การศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นและจูงใจ การประสานงาน การประเมินผล มีดังนี้

1. การวางแผนพบว่า ครู-อาจารย์มีความคาดหวังสูงสุด คือ ให้ผู้อำนวยการ ได้จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน การเงิน หัวหน้างานบัญชี หัวหน้างานงบประมาณและวางแผน หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา
2. การแบ่งสรรพบว่า ครู-อาจารย์มีความคาดหวังสูงสุด คือ ให้ผู้อำนวยการ ได้มีหนังสือคำสั่งเพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ครู-อาจารย์ทุกคนได้รับทราบทุกปี การศึกษา
3. การกระตุ้นและจูงใจ พบว่าครู-อาจารย์มีความคาดหวังสูงสุด คือ ให้ผู้อำนวยการ ได้สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู-อาจารย์
4. การประสานงานพบว่าครู-อาจารย์มีความคาดหวังสูงสุด คือ ให้ผู้อำนวยการ ได้จัดประชุมครู-อาจารย์ เพื่อชี้แจงรายละเอียดของงานและหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติทุก ภาคเรียน
5. การประเมินผล พบว่าครู-อาจารย์มีความคาดหวังสูงสุด คือ ให้ผู้อำนวยการ ได้กระจายอำนาจให้หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างาน ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล
6. สภาพที่เป็นจริงพบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความเห็นว่าผู้อำนวยการมีพฤติกรรมการบริหารศึกษาทั้ง 5 ด้านเรียงตามลำดับดังนี้ 1 การแบ่งสรร 2 การวางแผน 3 การประสานงาน 4 การประเมินผล 5 การกระตุ้นและจูงใจ ส่วนครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความเห็นเช่นเดียวกันทุกลำดับยกเว้น 4 การกระตุ้นและจูงใจ 5 การประเมินผล
7. ความคาดหวังของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมการบริหาร ทั้ง 5 ด้านเพียง 3 อันดับดังนี้ 1 การแบ่งสรร 2 การประเมินผล 3 การวางแผน การกระตุ้นและจูงใจ และการประสานงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

### ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติในสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานตามพฤติกรรมการบริหารการศึกษา  
ด้านการวางแผน

1.1 ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้านการวางแผนให้มากขึ้นกว่าสภาพที่เป็นอยู่  
เพื่อสอดคล้องกับความคาดหวังของครู-อาจารย์

1.2 ผู้บริหารควรมีขั้นตอนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อ  
การปฏิบัติงาน

1.3 ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ผู้ร่วมวางแผนได้เข้าใจ  
อย่างถูกต้อง

1.4 ในการวางแผนควรให้ผู้เกี่ยวข้องทำงานได้ มีส่วนร่วมในการวางแผน  
ทุกครั้ง

1.5 ผู้บริหารควรปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานตามพฤติกรรมการบริหารการศึกษา  
ด้านการแบ่งสรร

2.1 ผู้บริหารควรปฏิบัติงาน ด้านการแบ่งสรรให้มากขึ้นกว่าสภาพที่เป็น  
อยู่ เพื่อสอดคล้องกับความคาดหวังของครู-อาจารย์

2.2 ผู้บริหารควรหาวิธีการให้ครู-อาจารย์ ได้รับทราบถึงหน้าที่ และ  
ความรับผิดชอบ เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนปัจจัยทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การจัดการเรียน  
การสอนเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2.4 ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ในการแสวงหา  
ความรู้เพิ่มเติม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานตามพฤติกรรมการบริหารการศึกษา  
ด้านการกระตุ้นและจูงใจ

3.1 ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้านการกระตุ้นและจูงใจให้มากขึ้นกว่าสภาพ  
ที่เป็นอยู่ เพื่อสอดคล้องกับความคาดหวังของครู-อาจารย์

3.2 ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน จะทำให้การทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3 ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการลงโทษ ผู้บริหารควรยึด ระเบียบและข้อตกลงที่รับทราบร่วมกัน

3.4 การให้ความสนใจเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ควรปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และไม่ควรมีกรณีพิเศษสำหรับคนใดคนหนึ่ง

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานตามพฤติกรรมกรการบริหารการศึกษา ด้านการประสานงาน

4.1 ผู้บริหารควรปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานให้มากขึ้นกว่าสภาพที่ เป็นอยู่ เพื่อสอดคล้องกับความคาดหวังของครู-อาจารย์

4.2 ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ให้ครู-อาจารย์อย่างเป็นทางการ เพื่อ การปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อนกัน และสะดวกต่อการติดต่อประสานงาน

4.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์เพื่อความเข้าใจที่ ดีต่อกัน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานตามพฤติกรรมกรการบริหารการศึกษา ด้านการประเมินผล

5.1 ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้านการประเมินผลให้มากขึ้นกว่าสภาพที่เป็น อยู่ เพื่อสอดคล้องกับความคาดหวังของครู อาจารย์

5.2 ผู้บริหารควรประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยครู-อาจารย์รับทราบ และเข้าใจ ระเบียบและกฎเกณฑ์อย่างดีแล้ว

5.3 การรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินผล ควรมีหลักฐานและ สามารถแสดงได้

5.4 การประเมินผลควรใช้ในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยการกระจาย อำนาจการประเมินผลผู้บังคับบัญชาระดับล่าง

5.5 การประเมินผลควรดำเนินการเป็นระยะ เพื่อทราบถึงข้อดีและข้อ เสีย เพื่อพัฒนาให้ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

### ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา

1. กรมอาชีวศึกษาสามารถส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสศึกษา และฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดแนวคิด นำไปพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. กรมอาชีวศึกษาสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดให้กว้างขวางยิ่งขึ้นในรายละเอียดแต่ละด้าน และนำผลการวิจัย เป็นข้อมูล สำหรับการพัฒนาสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และของ ครู-อาจารย์ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา เฉพาะด้าน เพื่อศึกษาถึงรายละเอียดให้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคในภาคอื่น ๆ เพื่อศึกษาถึงความคล้ายคลึง และความแตกต่างระหว่างภาค

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของครู-อาจารย์แต่ละแผนกวิชาใน สถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างกันระหว่างแผนกวิชา

4. ควรที่กรมอาชีวศึกษา ได้มีนโยบายในการทำวิจัยของกองสถานศึกษาใน กรมอาชีวศึกษา เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระหว่างกองในสังกัดกรมอาชีวศึกษา

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup>วิโรจน์ สมมี, "การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร ของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ," ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ม.  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531, หน้า 99.

<sup>2</sup>วิโรจน์ สมมี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 94.

<sup>3</sup>สมพงษ์ ศิริเขต, "กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช," ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ม.  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523, หน้า 41-43.

<sup>4</sup>นิรัตน์ พันธศรี, "กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถม  
ศึกษาสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี," ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527, บทคัดย่อ.

<sup>5</sup>บรรเลง คำพรหม, "ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์  
เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคใต้,"  
วิทยานิพนธ์ปริศนาแหวนพิศ ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530, บทคัดย่อ.

<sup>6</sup>เถาว์วัลย์ นันทาภิวัฒน์, หลักการจัดการ (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 124.

<sup>7</sup>บรรเลง คำพรหม, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน,

<sup>8</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5,  
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 163.

<sup>9</sup>เมธี ปิรันธนานนท์, การบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ม.ป.ป ), หน้า 25.

<sup>10</sup>กิติมา ปรีดีดิลก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, 2532), หน้า 26.

<sup>11</sup>บรรเลง คำพรหม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 165.

<sup>12</sup>รุ่ง แก้วแดง, "แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา" 94 ปี กระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพมหานคร : ครุสภา, 2529), หน้า 43.

<sup>13</sup>ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516), หน้า 253.

<sup>14</sup>บรรเลง คำพรหม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 161.

<sup>15</sup>พงษ์ สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516 ), หน้า 61-62.

<sup>16</sup>เมธี ปิรันธนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 118.

<sup>17</sup>กิติมา ปรีดีดิลก, ทฤษฎีบริหารองค์การ (กรุงเทพมหานคร : ธนการพิมพ์, 2529), หน้า 332.

<sup>18</sup>สุธรรม เศษนครินทร์, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2," ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531, หน้า 123.

<sup>19</sup>บรรเลง คำพรหม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 126.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>20</sup> พันธ์ หันเนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2529), หน้า 45.

21 สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 156.

<sup>22</sup> บรรเลง คำพรหม, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>23</sup> ประดิษฐ์ รสิดาเนท, " การศึกษากระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา," ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528, หน้า 88.

<sup>24</sup> ปราโมทย์ จิตบรรจง, " ทักษะของครูที่มีต่อพฤติกรรมของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง," ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522, หน้า 66.

<sup>25</sup> อมร เสือคำ, " การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช," ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531, หน้า 64.

<sup>26</sup> บรรจง ชูสกุลชาติ, " การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล," วารสารอาชีวศึกษา, ปีที่ 3 ฉบับที่ 35 (สิงหาคม 2530 ), หน้า 13.

บรรณานุกรม

กิติมา ปรีดีฉลolk. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร:ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

\_\_\_\_\_ . การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา, 2532.

กมล อคฺลฺยพันธ์ และคนอื่นๆ. การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

กรมอาชีวศึกษา. คู่มือปฏิบัติราชการทั่วไปเล่ม 1. กรุงเทพมหานคร:แผนกช่างพิมพ์ โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2531.

\_\_\_\_\_ . "ระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา 2519." 1 ตุลาคม 2529, (เอกสารอัดสำเนา).

กองการเจ้าหน้าที่, กรมอาชีวศึกษา. "ข้อมูลของกองการเจ้าหน้าที่ประจำปี พ.ศ. 2533". (เอกสารอัดสำเนา).

จรัส โพธิศิริ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:โอเดียนสโตร์, 2523.

เกาวิลย์ นันทาภิวัฒน์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

\_\_\_\_\_ . การวางแผน. กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช, 2528.

ธนุ แสงศักดิ์. "อาชีวศึกษากำลังจะถึงจุดเด็ยวกลับ", อาชีวศึกษา, ปีที่ 3 ฉบับที่ 11 (สิงหาคม 2528), หน้า 17.

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: เอสเอ็มเอ็ม , 2527.

\_\_\_\_\_ . ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:ภาควิชาบริหาร การศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

นิรัตน์ พันธศรี. "กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี," ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527.

บรรจง ชูสกุลชาติ. "การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสถานการณ์ปัจจุบัน." อาชีวศึกษา, ปีที่ 3 ฉบับที่ 26 (พฤศจิกายน 2529), หน้า 30.

บรรจง ชูสกุลชาติ. "การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล", อาชีวศึกษา,

ปีที่ 3 ฉบับที่ 35 (สิงหาคม 2530), หน้า 13.

บรรเลง คำพรรณ. "ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ เกี่ยวกับ

กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคใต้,"

วิทยานิพนธ์ปริญพามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ประคอง กรรณสุต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)

กรุงเทพมหานคร: ศรีสง่า จำกัด, 2528.

ประดม แสงสว่าง. การบริหารการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: พระธรรมรังษี จำกัด

, 2525.

ประดิษฐ์ รสิดานนท์. "การศึกษากระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา," ปริญพามหาบัณฑิต กศ.ม. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528.

ปราโมทย์ จิตบรรจง. "ทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง", ปริญพามหาบัณฑิต กศ.ม. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช

, 2524.

\_\_\_\_\_ . หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช

, 2529.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย, กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2516.

\_\_\_\_\_ . หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2519.

\_\_\_\_\_ . หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ครูสภา, 2526.

เมธี ปิณฑนานนท์. การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพมหานคร:

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ม.ป.ป.

\_\_\_\_\_ . การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พัทธอักษร, 2525.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา. กรุงเทพมหานคร:สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนมัธยม. กรุงเทพมหานคร:สุโขทัยเทคโนโลยี, 2525.

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารหน่วยที่ 8. กรุงเทพมหานคร:ฝ่ายการพิมพ์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528.

หลักและระบบบริหารการศึกษาหน่วยที่ 1-5. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528.

การบริหารงานบุคคลหน่วยที่ 6. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528.

ชาใจ อุ่นจิตต์. "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

ล้วน สายยศ,และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร:ศึกษาพร จำกัด, 2531.

สถิต สมศรีโย. "ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529," อาชีวศึกษา, ปีที่ 2 ฉบับที่ 24 (กันยายน 2529), หน้า 50.

สมพงษ์ เกษมลิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

การบริหาร. กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

การบริหาร. กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

การบริหาร. กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมพงษ์ ศิริเขต. "กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช," ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523.

สุชาติ ประชากุล. หลักการบริหารงานแบบใหม่. กรุงเทพมหานคร:แพรวพราว, 2521.

สงวน สุทธิเลิศอรณ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:บรรณกิจ, 2523.

- เสริมสุข สุวรรณกิจ. "กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู-อาจารย์," ปรวิญญาธิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักบริหารการศึกษาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: อณงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.
- อันทันต์ กรแก้ว. "แนวทางอาชีพศึกษานในประเทศไทย," การศึกษาแห่งชาติ, ปีที่ 17 (ตุลาคม-พฤศจิกายน 2525), หน้า 64.
- Akinsanya, Adeyemi, Adescgun. "Teachers Paticipation in Educational Planning in Lagos, Nigeria," "Dissertation Abstracts International. Vol 34., April, 1974.
- Doherty, Patricia Kathryn. "An Analysis of Assistant Principal Role in the Administrative Process as Identified by Tasks in Five Selected Areas" Dissertation Abstracts International. 42 : 3362-A, February, 1982.
- Edgar, Schein H. Organization Psychology. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1965.
- Harris, Chester W. Encyclopedea of Educational Research. New York : McMillan University Press, 1960.
- Hoy Wayne K., and Cecil, Miskel G. Educational Administration. 2nd. ed., New York : Random House, Inc., 1982.
- Jones, Arthur E. "An Analysis of the Administrative Tasks Defined in The POSDCoRB Model and Performed in the Organization of the Community Education in Selected Elementary School Districts of Cook County, Illinois." Dissertation Abstracts International. 41:4235-A, April, 1981.
- Knezevich, Stephen J. Administration of Public School. 2nd. ed., New York : Harper and Row, 1989.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Smith, Harold B. "Dissertation of Effective and Ineffective Behavior of School Principals". Dissertation Abstracts International. 48:1935-A, October, 1974.





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจพิจารณา และแก้ไขแบบสอบถาม

1. ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนม กองแผนงานกรมอาชีวศึกษา
2. ดร.นพคุณ ศิริวรรณ ศึกษาธิการกรมอาชีวศึกษา
3. ดร.เสกสรร นาควงศ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชุมพร
4. นายประสิทธิ์ พร้อมมูล ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช  
รองประธานอาชีวศึกษาภาคใต้
5. นายวิชา ทองขาว ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคยะลา  
ประธานอาชีวศึกษาภาคใต้



แบบสอบถามประกอบการวิจัย



นายพิรันทร์ ชูแก้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

ความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษา  
ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาถึงความคาดหวังของครู-อาจารย์  
เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัย 14 จังหวัดภาคใต้ ด้าน  
การวางแผน การแบ่งสรร การกระตุ้นแรงจูงใจ การประสานงาน การประเมินผล

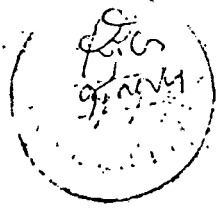
ผู้วิจัยต้องการข้อมูลนี้ เพื่อนำไปทำวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เรื่อง ความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับ  
พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
ข้อเท็จจริง ที่ได้จะเป็นข้อมูลความคาดหวังจริงๆ ของท่าน ตามความต้องการที่จะให้  
เป็นในทัศนะของท่านโดยไม่ต้องกังวลว่าจะขัดแย้งกับสภาพที่เป็นจริงซึ่งปฏิบัติอยู่ ความคาด  
หวังและสภาพที่เป็นจริง ของท่านจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และจะช่วยให้ได้รับผลตรง  
ตามเป้าหมาย

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบรวม 4 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลสภาพที่เป็นจริง และสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับ  
การบริหารสถานศึกษา 5 ด้านของสมาคมผู้บริหารโรงเรียน  
ของสหรัฐอเมริกา รวม 47 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 1****ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ****โปรดตอบแบบสอบถาม โดยกาเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพส่วนตัวของท่าน****1. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน** ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน**2. อายุของท่าน** ต่ำกว่า 30 ปี ระหว่าง 30 - 40 ปี สูงกว่า 40 ปี ขึ้นไป**3. อายุราชการของท่าน** ต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 - 20 ปี สูงกว่า 20 ปี ขึ้นไป**4. ระดับการศึกษาของท่าน** ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการ  
ศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้  
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามนี้ แล้วพิจารณาว่า ความคาดหวังเกี่ยว  
กับพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคของท่านทั้ง  
5 ด้าน อยู่ในระดับใด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ท่านคิดว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยของท่านบริหารการศึกษาในสภาพที่  
เป็นจริง แต่ละข้อคำถามมากน้อยเพียงใดในการตอบโปรดกาเครื่องหมาย (/)  
ลงในช่องทางขวาของข้อคำถามแต่ละข้อเพียงช่องเดียว
2. ท่านคิดว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยของท่านบริหารการศึกษา สภาพที่ท่าน  
คาดหวังมากน้อยเพียงใด ในแต่ละข้อคำถามในการตอบโปรดกาเครื่องหมาย (/)  
ลงในช่องทางขวามือของข้อคำถามแต่ละข้อเพียงช่องเดียว

ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม และจะรักษาคำตอบของท่านเป็น  
ความลับ ซึ่งไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น



1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วยการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์  
การวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. <u>การวางแผน</u> 1. ผู้อำนวยการส่งเสริม ให้จัดทำโครงการในการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานจริง										
2. ผู้อำนวยการกำหนด นโยบายและวัตถุประสงค์ของ การปฏิบัติงานให้ครู-อาจารย์ ทุกคนทราบ										
3. ผู้อำนวยการสนับสนุน ให้ผู้รับผิดชอบทุกหน่วยงานภายในวิทยาลัย ได้มีส่วนร่วมใน การวางแผนปฏิบัติงาน										
4. ผู้อำนวยการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้ในแผน งานอย่างชัดเจน										





พฤศจิกายนการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. ผู้อำนวยการมีการวางแผนด้านกำลังคนของวิทยาลัยร่วมกับคณะครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างานบุคลากร										
9. ผู้อำนวยการมีการวางแผนด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกร่วมกับคณะครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างานอาคารสถานที่ หัวหน้าแผนกวิชา ฯลฯ										
10. ผู้อำนวยการได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้										

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

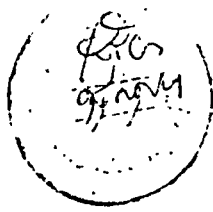


2. การแบ่งสรร (Allocation) คือการจัดเตรียมปัจจัยพื้นฐานอื่น ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ การจัดการและทรัพยากรอื่น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. <u>การแบ่งสรร</u> 11. ผู้อำนวยการจัดให้มี แผนภูมิบริหารจัดการสายงานของ วิทยาลัย ตามระเบียบบริหาร สถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2529 เพื่อทุกคนได้ ทราบและเข้าใจในหน้าที่										
12. ผู้อำนวยการแจกแจง หน้าที่และลำดับขั้นตอนการ ปฏิบัติงานให้คณะครูอาจารย์ ทราบ										
13. ผู้อำนวยการออกหนังสือคำสั่งเพื่อกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบของครูอาจารย์ ทุกคนในแต่ละปีการศึกษา										



พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในแต่ละงาน ได้มีส่วนร่วมพิจารณาสรรหาบุคลากร เพื่อเข้ารับผิดชอบงานในหน้าที่										
15. ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยจัดให้มีการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูงาน										
16. ผู้อำนวยการจัดให้มีศูนย์บริการทางวิชาการแก่ครู-อาจารย์ เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ										
17. ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ แก่ทุกหน่วยงานในวิทยาลัยอย่างเพียงพอ										



พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18. ผู้อำนวยการได้มอบ หมายให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้มี ส่วนร่วมในการจัดซื้อทุกครั้งที่										
19. ผู้อำนวยการจัดระบบ ให้ครู-อาจารย์และนักศึกษา ได้ใช้อาคารเรียน และสิ่ง อำนวยความสะดวกต่างๆอย่าง เหมาะสม										



3. การกระตุ้นและจูงใจ (Stimulation) คือการใช้วิธีการต่างๆ ที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบหน้าที่ และปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20. ผู้อำนวยการเป็นผู้นำ ในการให้บริการและจัดสวัสดิการ ให้กับบุคลากรทุกฝ่าย										
21. ผู้อำนวยการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครู-อาจารย์										
22. ผู้อำนวยการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับครู-อาจารย์ และครอบครัวด้วยดี										
23. ในการพิจารณาความดี ความชอบ ผู้อำนวยการใช้ หลักเกณฑ์ที่ได้ชี้แจงให้ครู- อาจารย์ทราบและเข้าใจแล้ว										

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



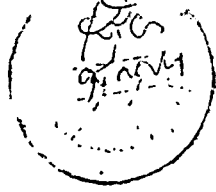
พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24. ผู้อำนวยการต้องทราบเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครู-อาจารย์										
25. ผู้อำนวยการนำผลงานที่ดีเด่นของครู-อาจารย์ แจ้งในที่ประชุมทราบโดยทั่วกัน										
26. ผู้อำนวยการมีสิทธิที่จะว่ากล่าว ตักเตือน ลงโทษ ผู้กระทำความผิดโดยใช้ระเบียบ และข้อตกลงที่รับทราบร่วมกันของครู-อาจารย์										
27. ผู้อำนวยการเป็นผู้นำในการพบปะสังสรรค์ระหว่างครู-อาจารย์ และบุคลากรทุกฝ่ายตามโอกาสที่เหมาะสม										
28. ผู้อำนวยการเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนได้ทำงานอย่างสบายใจ										

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



4. การประสานงาน (Co-ordination) คือขั้นตอนที่ประกอบด้วย การสื่อสาร การแนะนำ ชี้แจง ระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. <u>การประสานงาน</u> 29. ผู้อำนวยการจัดประชุมครู-อาจารย์ เพื่อชี้แจงรายละเอียดของงาน และหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติทุกภาคเรียน										
30. ผู้อำนวยการจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารและกิจกรรมของวิทยาลัยให้ชุมชนภายนอกได้รับทราบ										
31. ผู้อำนวยการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างครู-อาจารย์ ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับอื่นๆ เช่น สักงานประกอบ										



พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
32. ผู้อำนวยการเรียกประชุมผู้รับผิดชอบงาน ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย										
33. ผู้อำนวยการช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย										
34. ผู้อำนวยการจัดให้มีการทำความเข้าใจที่ต้อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกคน										
35. ผู้อำนวยการไม่เห็นด้วยที่บุคลากรทำงานซ้ำซ้อนกัน										
36. ในการปฏิบัติงานผู้อำนวยการต้องเป็นผู้นำในด้านการประสานงานด้วยตัวเองตลอดเวลา										

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

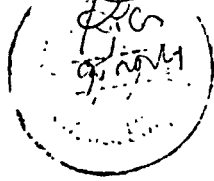
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



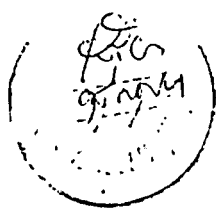
พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
37. ผู้อำนวยการมีนโยบายให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมพัฒนาชนบทเพื่อเป็นการบริการชุมชน										

5. การประเมินผล (Evaluation) คือการตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน และผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามกำหนด เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อรายงานและรวบรวมข้อมูลประกอบการดำเนินการครั้งต่อไป

พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. <u>การประเมินผล</u> 38. ผู้อำนวยการมีระบบในการประเมินผลที่แน่นอน และสม่ำเสมอ										



หน้กศึกรรรมการบรหิการการศึกรษา ของ ผู้่อ่านวขการวทษาลัษเทคโนโลยี	ที่เป็นจรง					คววมคาคหวัง				
	น้อข ที่สุค	น้อข	ปาน กลาง	มาก	มากที่ สุค	น้อข ที่สุค	น้อข	ปาน กลาง	มาก	มากที่ สุค
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
39. ผู้่อ่านวขการได้วางกค เกณท์ การประเมินผล ซึ่งได้ แจ้งให้ครู-อาจาร์ยทราบแล้ว										
40. การประเมินผลทุกคั้ง ผู้่อ่านวขการทำในรูปของคณ กรรรมการ										
41. ผู้่อ่านวขการให้ครู- อาจาร์ยได้รายงานถึงคววม ก้าวหน้าในการปฏิบัติงานค้วช ตนเองคววมระษะเวลาที่ได้คค ลงกันไว้										
42. ผู้่อ่านวขการเก็บรวบ รวมหลักฐานการรายงานผล การปฏิบัติงานอ้อ่างเป็นระบบ										
43. ผู้่อ่านวขการใช้ข้อมูล หลาขๆ ค้านและมั้นใจว่าถูก ค้องในการประเมินผลทุกคั้ง										



พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	ที่เป็นจริง					ความคาดหวัง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
44. ผู้อำนวยการสนใจและ หาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ครู -อาจารย์รายงานให้ทราบ										
45. ผู้อำนวยการแจ้งผลการ ปฏิบัติงานที่ได้พิจารณาแล้ว ให้ครู-อาจารย์ได้ทราบโดยทั่ว กัน										
46. ผู้อำนวยการใช้ผลงาน ที่ได้ประเมินผลแล้ว เป็นพื้น ฐานพิจารณาปรับปรุงการทํ งานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น										
47. ผู้อำนวยการกระจาย อำนาจให้หัวหน้าคณะวิชา หัว หน้าแผนกวิชา และหัวหน้างาน ได้มีส่วนร่วมประเมินผล										

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาช่วยตอบแบบสอบถามนี้จนจบ

(นายพิริณฑ์ ชูแก้ว)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

8 มิถุนายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

ด้วย นายพริ้งค์ ฐแก้ว เป็นนักศึกษาลิขิตสุตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิตสาขา  
การบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลัง  
ทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความคาดหวังของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมกาบริหาร  
การศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้"

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือครูและคณาจารย์ เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
ในสถานศึกษาของท่านดังต่อไปนี้

- |                                |                               |
|--------------------------------|-------------------------------|
| 1. วิทยาลัยเทคนิคชุมพร         | 2. วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี |
| 3. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช | 4. วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง       |
| 5. วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่       | 6. วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี      |
| 7. วิทยาลัยเทคนิคยะลา          | 8. วิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส     |
| 9. วิทยาลัยเทคนิคสตูล          | 10. วิทยาลัยเทคนิคกระบี่      |
| 11. วิทยาลัยเทคนิคตรัง         | 12. วิทยาลัยเทคนิคระนอง       |
| 13. วิทยาลัยเทคนิคพังงา        | 14. วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต      |

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

นายเมธี ปิณฑานนท์

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาการคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
งานบัณฑิตศึกษาใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศ.บ ๐๑๐๗/๓๐๐๓



กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

19 กรกฎาคม 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๐๐ ชุด

กายนายพิริณฑ์ ชูแก้ว นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา  
การบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะดำเนินการ  
วิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ "เรื่องความคาดหวังของครูอาจารย์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร  
การศึกษของผู้ว่าราชการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้" ในกรณีนี้บุคคลดังกล่าวใคร่ขอ  
แจกแบบสอบถาม ในวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย

จึงขอขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจริต สิริธัญ)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

โทร. ๒๓๒๕๕๒

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศษ 0907.13/

วิทยาลัยเทคนิคชุมพร

อ.เมือง จ.ชุมพร 86000

9 กรกฎาคม 2534

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ที่คอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือกองวิทยาลัยเทคนิค ที่ ศษ 0907/3003 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2534  
จำนวน 1 ฉบับ

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ชุก

ด้วยนายพิรณห์ ชูแก้ว ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคชุมพร กำลังศึกษา  
ในระดับปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร-  
ลาดกระบัง ขณะนี้อยู่ในระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความคาดหวังของครู - อาจารย์  
เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้"  
ต้องการทราบข้อมูลจากครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยของท่าน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยถือว่า ข้อมูลจาก  
ครู - อาจารย์ มีความสำคัญต่อการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้เป็นอย่างมาก การแปรผล  
ในการวิจัยจะสรุปในรูปของส่วนรวมโดยไม่มีผลกระทบกระเทือน ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ  
ของท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการ  
ฝ่ายวิชาการ ให้แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ด้วย แล้วกรุณาส่งคืน  
วิทยาลัยเทคนิคชุมพร ภายในวันที่ 6 สิงหาคม 2533 ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(มนู มิวเลิศ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. (077) 511234

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร (077) 511234

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

นายพิรุณห์ ชูแก้ว เกิดวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2492 ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
สำเร็จการศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา จาก วิทยาลัยวิชาการศึกษา ปทุมวัน ปีการศึกษา 2513  
เข้าศึกษาต่อระดับปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิตสาขาการบริหารอาชีวศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ปีการศึกษา 2531 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยระดับ 7  
วิทยาลัยเทคนิคสมุทร จังหวัดสมุทร

