ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์

A STUDY OF TECHNICAL COLLEGE DIRECTORS' LEADERSHIP NEEDED BY TEACHERS IN SOUTHERN THAILAND

T029081

นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์

MRS. VICCHAPAN KINGWATCHARAPONG

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2540

ISBN 974-622-043-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....29081
วัน, เดือน, ปี 18 พ.ย. 2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A STUDY OF TECHNICAL COLLEGE DIRECTORS' LEADERSHIP NEEDED BY TEACHERS IN SOUTHERN THAILAND

VICCHAPAN KINGWATCHARAPONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE

MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION

OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1997

ISBN 974-622-043-8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	**ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์**
นักศึกษา	**นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์**
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	**รศ.ดร.เมธี ปีลันธนานนท์**
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	**ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา**
	ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์
ระดับการศึกษา	**ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**
	สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	**ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**
พ.ศ.	**2540**

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่ครู-อาจารย์พึงประสงค์ และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่ครู-อาจารย์พึงประสงค์ จำแนกตามลักษณะงาน อายุราชการ และประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน ว่ามีความพึงประสงค์แตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้แนวความคิดตามทฤษฎี 3 มิติ ของ William J.Reddin ซึ่งแบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 8 แบบ คือ แบบทนทำ แบบนักบุญ แบบผู้เผด็จการ แบบผู้ประนีประนอม แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ แบบนักบริหาร ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำและปรับปรุงตนเองของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ และผู้อำนวยการที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ทั้งหมด 14 สถานศึกษา จำนวน 839 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออก เป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ โดยเป็นลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมาอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมที่จะวิเคราะห์ได้ 839 ชุด จากจำนวน 1,100 ชุด คิดเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้อยละ 76.27 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS/Pc Plus

สรุปผลการวิจัย

1. ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการอย่างมีศิลปะ และแบบผู้ประนีประนอม ที่มีความพึงประสงค์อยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือภาวะผู้นำแบบนักบุญ แบบผู้ทนทำ และแบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว ส่วนแบบภาวะผู้นำที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์น้อย คือ ภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการ

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แตกต่างกัน ยกเว้นภาวะผู้นำแบบนักบริหารที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงแบบเดียวที่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3. ส่วนครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แตกต่างกัน

4. สำหรับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แตกต่างกัน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	A Study of Technical College Director Leadership Needed by Teachers in Southern Thailand
Student	Mrs.Vichapan Kingwatcharapong
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Methei Pilanthananond
Thesis Co-advisor	Dr. Jariya Tuppakul Na. Ayuthaya
	Assist. Prof. Dr. Naovaratana Vilaichone
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1997

ABSTRACT

This research aimed to study of technical college directors leadership needed by teachers in southern of Thailand. the objective for comparing about the desirable stateand dividing into the type of work, officaildom, duration of time,and profession teaching type in differential goals.

The reserch come from 3 dimension ideas of William J. Reddin that divided into 8 types of the leader state ;the Deserter,the Missionary,the Autocrat,the Compromisor the Bureaycrat,the Developer,the Benevolent Autocrat, the Executive

The reserch's results are the datas for development of the leader and for self improving of the director in Southern technical college and the director in professional goverment department for the advantage in the administration of the efficient school.

The example types in this research are the teachers who are teaching in the 14 southern technical colleges totally 839 persons. The tools in this research is the quesion's froms in 2 sections. The first section is the personal condition of the answer persons. The seccond section is the question's from of the desirable teachers about the director of the Southern technical colleges. The characters of the questions that divided into 5 levels. The perfectly question form 839 person from 1,100 person that 76.27% . The analysis used the methods,the mean , the standard devision ,T-TEST.By using the data's analysis program SPSS/PC PLUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The Summary of the research results

1. Many teachers are satisfied about the leader's neededof the Southern technical college a lot.

The topmost of the leader is according to the executive leader,then the development leader,the benevolent autocrat leader,and the compromisor type.

The medium state of the leaders are the missionary leader type ,the deserter type and the bureaucrat leader type.

And the least for leader states is the autocrat leader type.

2. When we compared the head teacher and teaching teacher with the satisfactory of the leader states of the director of the Southern technical college are different data that are not the significant.

The head teachers and the teaching teacher have different ideas about the director of the southern technical college ,except about the administrative leader that they would like to have into .05 level that is the only type that agree to the supposing asumption .

3. For the teachers who have the different duration time in teaching with the satisfatorial ideas with the director of the Southern technical college are not different and not the same with supposing assumption

4. And for the teachers who teach abouth the only machanic have the different idea with the teacher who teach about the industrail mechanic ,the commercial teachers and the domestic science type teacher equal to .05 For this results have the agreements with the goal assumption.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณา ช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิลันธนานนท์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา กองแผนงานกรม อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน นายประเสริฐ นนท์พละรอง อธิบดีกรมอาชีวศึกษา นายประสิทธิ์ พร้อมมูล ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค นายสงวน บุญปิยทัศน์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา ดร. รักเกียรติ แก้วจำนงค์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ภาคใต้ และนายวิทยา ทองขาว ผู้อำนวยการ 9 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ที่ได้ตรวจข้อคำถามต่าง ๆ เพื่อความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม การทดลองใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และวิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต การทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งจากผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน และครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ทั้งหมด 14 สถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC Plus โดยได้รับความช่วยเหลือจาก อาจารย์บุญยเกียรติ กิ่งวัชระพงศ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ในความกรุณาของท่านอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กล่าวมาข้างต้นไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

วิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... III

กิตติกรรมประกาศ..... V

สารบัญ..... VI

สารบัญตาราง..... VIII

สารบัญภาพ..... XII

บทที่

1. บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 6

สมมติฐานของการวิจัย..... 6

กรอบความคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 6

ขอบเขตของการวิจัย..... 9

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย..... 10

2. ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 14

ความหมายของภาวะผู้นำ..... 14

ภาวะผู้นำทางการศึกษา..... 16

ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา..... 17

ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา..... 19

คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหาร..... 23

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำ..... 31

งานวิจัยของต่างประเทศ..... 58

3. วิธีดำเนินการวิจัย..... 63

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 63

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ หน้า

การทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือ..... 65
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 67
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 67
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 69
5. สรุปผลการวิจัย อภิปลายผล และข้อเสนอแนะ..... 154
สรุปผลการวิจัย..... 155
อภิปรายผลการวิจัย..... 165
ข้อเสนอแนะ..... 174
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 176

บรรณานุกรม..... 177
ภาคผนวก..... 184
ประวัติผู้เขียน..... 213

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1. ตัวบ่งชี้แบบผู้นำพื้นฐานตามทฤษฎีสามมิติ..... 48
2. แบบผู้นำไปใช้อย่างเหมาะสมและไม่เหมาะสม..... 51
3. แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 63
4. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 69
5. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ..... 70
6. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ..... 72
7. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ..... 73
8. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ประนีประนอม.. 75
9. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว..... 76
10. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา..... 77
11. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ..... 79
12. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร..... 80
13. สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับความพึงประสงค์แบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แต่ละแบบ..... 82
14. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ จำแนกตามลักษณะงาน..... 83

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

15. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ จำแนกตามลักษณะงาน..... 86
16. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ จำแนกตามลักษณะงาน..... 88
17. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ประนีประนอม จำแนกตามลักษณะงาน..... 91
18. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว จำแนกตามลักษณะงาน..... 94
19. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา จำแนกตามลักษณะงาน..... 95
20. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ จำแนกตามลักษณะงาน..... 98
21. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร จำแนกตามลักษณะงาน..... 101
22. สรุปการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้พึงประสงค์ จำแนกตามลักษณะงาน..... 104
23. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ จำแนกตามอายุราชการ..... 105

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ หน้า

24. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ จำแนกตามอายุราชการ 108
25. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ จำแนกตามอายุราชการ 110
26. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ประนีประนอม จำแนกตามอายุราชการ 112
27. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว จำแนกตามอายุราชการ 115
28. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา จำแนกตามอายุราชการ 117
29. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ จำแนกตามอายุราชการ 120
30. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบนักบริหาร จำแนกตามอายุราชการ 122
31. สรุปการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ จำแนกตามอายุราชการ 124
32. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ จำแนกตามประเภทวิชาชีพ 126

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

33. แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ จำแนกตามประเภทวิชาชีพ..... 130
34. แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ จำแนกตามประเภทวิชาชีพ..... 133
35. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบผู้ประนีประนอม จำแนกตามประเภทวิชาชีพ..... 136
36. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว จำแนกตามประเภทวิชาชีพ..... 139
37. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา จำแนกตามประเภทวิชาชีพ..... 141
38. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ จำแนกตามประเภทวิชาชีพ..... 144
39. แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร จำแนกตามประเภทวิชาชีพ..... 147
40. สรุปการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร จำแนกตามประเภทวิชาชีพ..... 151
41. สรุปเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t ความพึงประสงค์เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ จำแนกตามลักษณะงานวิชาชีพ อายุราชการในการปฏิบัติงาน ประเภทวิชาที่ทำการสอน..... 152

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

หน้า

1. แบบพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ของ Tannenbaum และ Shmidt..... 33
2. แบบจำลองความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler..... 35
3. แบบการบริหาร 4 ระบบ ของ Likert..... 37
4. แบบผู้นำตามทฤษฎีสองมิติของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ..... 40
5. ข่ายการบริหารของ Blake และ Mouton..... 40
6. แบบผู้นำพื้นฐานตามทฤษฎี 3 มิติของ Reddin..... 44
7. แบบผู้นำหรือแบบบริหาร..... 52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน มีองค์ประกอบหลายอย่างขององค์การที่ จะนำความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จบรรลุเป้าประสงค์หรือความล้มเหลวมาสู่องค์การ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำ ดังที่ Totton และ Manley ได้กล่าวไว้ว่า (อ้างใน เมธี ปิลันธนานนท์, 2536:1) "ความมีประสิทธิผลของหน่วยงานใด ๆ จะขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของหน่วยงานนั้น" ภาวะผู้นำเป็นศิลปะ และเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ในการที่จะให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งในการบริหารงาน ความสามารถที่ผู้นำจะนำอย่างมีประสิทธิผลถือเป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิผลด้วย

ในองค์กรแต่ละองค์กรจะต้องมีผู้บริหารที่อยู่ในฐานะที่เป็นผู้นำ จะต้องมีบทบาทในการนำทางและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และพยายามดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาบูรณาการเข้ากับจุดมุ่งประสงค์ขององค์กร ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมอาชีวศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จึงได้กำหนดกรอบนโยบายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนระดับ ช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิคและการให้บริการฝึกอาชีพระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อแสดงเป้าหมายร่วมกันและเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ถ้าผู้บริหารปราศจากความสามารถในการที่จะเป็นผู้นำบุคคลอื่นแล้ว ผู้บริหารก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลแน่นอน แม้จะเป็นคนที่มีความรู้ทางวิชาการดีเพียงใดก็ตาม ความจำเป็นที่จะต้องมีภาวะผู้นำของผู้บริหารเพราะจะต้องมีความสามารถและรับผิดชอบในการเป็นผู้นำด้านโปรแกรมการศึกษา กระบวนการสอน การบริหารบุคลากร ความสัมพันธ์กับบุคลากรและนักเรียน การจัดการด้านธุรการและความสัมพันธ์กับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชุมชนในความรับผิดชอบดังกล่าว ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำแล้วก็ยากที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังที่ Hersey และ Blanchard (1972:68) กล่าวว่า "ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่ได้กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่ง"

จากคำจำกัดความจะเห็นว่า ภาวะผู้นำนั้น หมายถึงกระบวนการ ไม่ใช่บุคคล และยังมีองค์ประกอบสามองค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการ คือ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม(Followers) และสภาวการณ์ (Situation) ดังที่ Peter F. Drucker (1954 : 98) ได้กล่าวไว้ว่า

> องค์การหรือหน่วยงานใด ๆ ที่ประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งอยู่ที่ตัวผู้นำ Peter F. Drucker ชี้ให้เห็นว่าตัวผู้บริหารของหน่วยงานหนึ่งถือว่า มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย

กรมอาชีวศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ซึ่งการพัฒนามนุษย์ หรือนักเรียนนักศึกษา ให้มีคุณค่า เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานได้นั้น ผู้จัดการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้นำขององค์การซึ่งเป็นองค์กรที่สำคัญยิ่งของกรมอาชีวศึกษา จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในเชิงบริหารเป็นอย่างดี จะต้องมีการวางแผน การจัดการ การแนะนำแนวทาง และการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ดังที่ เทพนม เมืองแมน (2529:181-182) กล่าวไว้ว่า

> องค์การหรือหน่วยงานประกอบด้วยโครงสร้างที่เป็นลำดับ หรือตำแหน่งต่าง ๆ ที่ถูกจัดแบ่งไว้ ตำแหน่ง แต่ละตำแหน่ง จะถูกกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่กำหนดโครงสร้างของพฤติกรรมบุคคล ที่ดำรงตำแหน่งนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงานวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา มักจะพบปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ปัญหาด้านจัดกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ปัญหาด้าน อาคารสถานที่ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ปัญหาด้านบุคลากร ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา การที่จะบริหารสถานศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำ หรือผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเป็นสำคัญ เพราะพฤติกรรมของผู้อำนวยการ สามารถจูงใจครู-อาจารย์ นักเรียนนักศึกษา ตลอดจนนักการภารโรง และเจ้าหน้าที่ต่างๆร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและมีความพอใจในการสนับสนุนของผู้อำนวยการ ดังที่ เมธี ปิลันธนานนท์ (2525:144) กล่าวไว้ว่า "ในองค์การมนุษย์ หรือทุกระบบสังคม ไม่ว่าจะเป็นประเทศ เมือง บริษัท วงการอุตสาหกรรม โรงเรียน หรือ มหาวิทยาลัยก็ตาม ความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลว ขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การเป็นสำคัญ" ในการดำเนินกิจการใดใดของวิทยาลัยเทคนิคจะเกิดความพร้อมเพรียงนั้น ผู้อำนวยการต้องคอยดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ดังที่ พนัส หันนาคินทร์ (2524:3) ได้กล่าวไว้ว่า

> ในการดำเนินกิจการของโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องมีบุคคลหนึ่งคอยจัดการดูแลให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียง และมีประสิทธิภาพ กล่าวคือเป็นไปด้วยความรวดเร็วเรียบร้อยประหยัดทั้งกำลังงาน และกำลังทรัพย์แต่ได้ผลเต็มที่ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้แล้ว

ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัยเทคนิค และความสำเร็จของอาจารย์ ขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการเป็นสำคัญ ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2521:3) กล่าวไว้ว่า

> ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และความสำเร็จของครู - นักเรียนนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับผลงานโดยส่วนรวมของทุกฝ่ายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกอย่างคือ ตัวผู้บริหารหรือครูใหญ่ของโรงเรียนนั้น ๆ ครูใหญ่จะเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพอใจ มีความสุขกับหมู่คณะ และอาชีพของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญของทุกๆองค์กรในอันที่จะทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นเป็นอย่างดีตลอดจนการพัฒนางานต่าง ๆ ให้ก้าวทันกับความเจริญทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังที่ นิพนธ์ คันธเสวี (2528:132) กล่าวไว้ว่า

> ภาวะการเป็นผู้นำนั้นมีความสำคัญเป็นศิลปะที่จำเป็น การเป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถไม่ใช่สิ่งที่ทำกันง่าย ๆ ในปัจจุบันสังคมของเราขาดแคลนผู้นำที่มีความสามารถขาดผู้นำที่เสียสละและเป็นประชาธิปไตย การสร้างเสริมภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างสรรค์ขึ้นในหน่วยงานต่าง ๆ คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้นำมี สติปัญญาและคุณภาพทางสมอง พื้นฐานและประสบการณ์คุณลักษณะทางร่างกาย บุคลิกภาพและความสนใจ

การก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารในสถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาได้ โดยการคัดเลือกเสนอชื่อจากผู้บริหาร โดยไม่ได้ผ่านการสอบคัดเลือก และไม่มีการคัดเลือกสรรหาโดยกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง วิธีดังกล่าวนี้อาจจะมีการเล่นพรรคเล่นพวก ดังที่ ชัยอนันต์ สุนทรวานิช (2527:70-73) ให้ทัศนะว่า "ในการบริหารงานนั้นไม่อาจจะแน่ใจได้ว่าการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ จะบังเกิดผลตามที่ต้องการเสมอไปเพราะพฤติกรรมทางการบริหารไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารราชการ คือ ระบบการเล่นพรรคเล่นพวก ถือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่ายึดเหตุผลตามระบบคุณธรรม พฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดระบบอุปถัมภ์กว้างขวาง ทำให้ข้าราชการที่มีความสามารถหมดกำลังใจ ไม่มีขวัญในการทำงาน" สาเหตุดังกล่าวจึงทำให้การได้มาซึ่งผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษา ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งเท่านั้น ผู้บริหารที่ได้มาจึงเป็นไปตามกลุ่มผู้บริหาร มากกกว่าที่จะเป็นไปตามกลุ่มผู้ปฏิบัติการ

จากผลการสำรวจ การดำเนินงานของวิทยาลัยต่างๆ ของหน่วยศึกษานิเทศก์ (2537) ได้สรุปผลการสำรวจไว้ว่า

> งานบริหารนโยบาย อยู่ในเกณฑ์ดี การพัฒนาครู-อาจารย์ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ภูมิรู้ และการกระตุ้น ครู-อาจารย์ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง งานบริการข้อมูล อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง งานวิจัย อยู่ในเกณฑ์ปานกลางการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนั้นผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้จัดการบริษัทเอเชียพลายวู้ดจำกัด ซึ่งเป็นโรงงานผลิตไม้อัดยางพารา ปัจจุบันมีนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา มีปัญหาในด้านความสามารถในการทำงาน การแก้ปัญหา ความรับผิดชอบ การที่จะตัดสินใจโดยใช้ความรู้ยังต้องปรับปรุง และผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้จัดการบริษัทสณฑ์ไทย ได้ให้ความเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งจากผลดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญในการพัฒนาครู-อาจารย์ ไม่ส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา จึงสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำบางส่วน ไม่สามารถที่จะจูงใจให้ ครู-อาจารย์เกิดความรู้สึกที่จะพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะพัฒนานักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น และผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ครูอาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ จำนวน 20 คน โดยที่ผู้วิจัยได้แบ่งเป็นช่างอุตสาหกรรม 10 คน พานิชยกรรมและคหกรรม 10 คน ในงานแข่งขันทักษะวิชาชีพ ครั้งที่ 47 ระหว่างวันที่ 12 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 ถึงวันที่ 15 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 ที่วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ร้อยละ 90 ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันในเรื่องผู้บริหารของวิทยาลัยเทคนิคที่เคยปฏิบัติงานร่วมกันมา มีคุณลักษณะแตกต่างกันมาก ผู้บริหารบางคนเน้นวิชาการอย่างเดียว ผู้บริหารบางคนเน้นกิจกรรม ที่ยึดถือระเบียบก็ตรงตามระเบียบ หรือไม่ก็หย่อนยานจนกระทั่งไม่สามารถควบคุมได้ มีน้อยรายที่มีคุณลักษณะเด่นต่าง ๆ รวมกัน ซึ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปรับตัวตามนโยบายของผู้อำนวยการแต่ละรูปแบบ เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบทำให้ระบบการเรียนการสอนด้อยประสิทธิภาพลง

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าศึกษาว่า ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ และหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน จะมีความต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเช่นเดียวกันหรือแตกต่างกัน หรือไม่อย่างไร ดังเช่น มาลี อังคุณานุวัติ (2533: 16) ได้สรุปไว้ว่า..... "เพราะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจเป็นที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยเขาให้ความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือ และมีความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงจัง"

ข้อมูลและสาระเบื้องต้นดังกล่าวยังไม่แน่ชัดว่า ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำดังกล่าวมากน้อยหรือไม่เพียงใด จึงเป็นมูลเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ของครู-อาจารย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กระจ่างชัดต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่ครู-อาจารย์พึงประสงค์

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่ครู-อาจารย์พึงประสงค์จำแนกตามลักษณะงานของครู-อาจารย์ อายุราชการ และประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ผู้ทำการสอนอย่างเดียว กับครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานด้วย ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แตกต่างกัน

2. ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี และสูงกว่า 15 ปี ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แตกต่างกัน

3. ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในสถานศึกษาประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เพียงอย่างเดียว กับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในสถานศึกษาที่มีประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แตกต่างกัน

กรอบความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดกรอบแนวความคิดของ Reddin (อ้างใน อรุณ รักธรรม, 2527: 192-197) เป็นรูปแบบผู้นำที่ผู้บริหารการศึกษานำมาใช้ในการบริหารเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยพิจารณามิติที่เกี่ยวข้อง 3 มิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติสัมพันธภาพ มิติประสิทธิผล ซึ่งจาก 3 มิติดังกล่าวทำให้ได้แบบผู้นำ 8 แบบ และใน 8 แบบนี้เป็นแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ 4 แบบ และมีประสิทธิผลสูงอยู่ 4 แบบ คือ

1. แบบผู้ทนทำหรือละทิ้งงาน (Deserter) ผู้นำแบบนี้ขาดความสนใจในด้านเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ตลอดจนสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ข้อเสียมิใช่เพียงการขาดความสนใจเท่านั้น ยังมีผลไปถึงทัศนคติในการทำงานอีกด้วย และมิใช่เป็นคนหนีงานอย่างเดียว แต่อาจจะกระทำการอันเป็นที่ขัดขวางการทำงานของผู้อื่น โดยการแทรกหรือปิดบังข้อเท็จจริงด้วย ในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใหญ่ ๆ มักจะมีหัวหน้างานชนิดนี้อยู่มาก ที่คิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรม จึงสมควรที่จะละเลยงานในหน้าที่ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือไม่ทำอะไรเลย

2. แบบนักบุญ (Missionary) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้มีจิตใจเมตตาและคำนึงถึงแต่สัมพันธภาพอันดีเหนือสิ่งอื่นใด แต่ที่นับว่าเป็นข้อเสียก็เพราะปรารถนาที่จะเป็น "คนดี"จนไม่กล้าโต้แย้งคัดค้านการกระทำใด ๆ ทั้งนี้เพราะมีความเชื่อว่าผลิตผลของงานไม่สำคัญเท่ากับความสนิทสนมอันดีระหว่างกันและกัน และเชื่อว่าการดำรงรักษาให้การทำงานมีบรรยากาศอบอุ่นสบายใจและเป็นกันเอง จะทำให้งานดำเนินไปได้โดยราบรื่น ผู้นำแบบนี้จะทำให้ลักษณะการบริหารงานไม่ได้ผลเพราะไม่สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องบุคลากรได้อย่างแท้จริง พยายามหลีกเลี่ยงการถกเถียงเพียงเพื่อดำรงรักษาความสงบเรียบร้อยไว้เท่านั้น เพราะคิดว่าเป็นวิธีดีที่สุดในการปฏิบัติงาน และนี่เองที่เป็นผลเสียมากในการดำเนินงานของผู้นำแบบนี้

3. แบบผู้เผด็จการ (Autocrat) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มุ่งดำเนินงานแต่ภาระกิจเพียงอย่างเดียวโดยมิได้คำนึงถึงเรื่องอื่น ๆ และไม่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานคนใดเลยมีความไว้วางใจในตัวบุคคลอื่นน้อยมาก ทำให้ผู้ร่วมงานกลัวและไม่ชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้ก็ต่อเมื่อมีคำสั่งเท่านั้น ผู้นำแบบนี้มองผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนเป็นเครื่องจักร งานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือการปฏิบัติตามคำสั่งแต่อย่างเดียวเท่านั้น ส่วนงานของผู้บังคับบัญชาก็คือวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดและโดยละเอียดทุกแง่ทุกมุม ผู้นำแบบนี้ไม่รู้ว่าการจูงใจบุคคลคืออะไร ทรรศนะการทำงานง่ายมาก คือ ออกคำสั่งและมีคนปฏิบัติตาม ไม่ให้คนอื่นมีความคิดเป็นของตนเอง และไม่เข้าใจว่าการยอมรับนับถือเป็นความต้องการของมนุษย์ ผู้นำแบบนี้ก่อให้เกิดผลสะท้อนที่รุนแรงมากในองค์การโดยไม่รู้ตัวจะก่อให้เกิดกลุ่มพิเศษ มีทั้งผู้ก่อกวน และหนีงาน

4. แบบผู้ประนีประนอม (Compromisor) ผู้นำแบบนี้ยอมรับว่าการมุ่งงานให้สำเร็จและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง แต่ก็ไม่มีความสามารถ หรือไม่ก็ไม่อยากที่จะผสานความคิดทั้งสองนี้เข้าด้วยกันและไม่สามารถตกลงใจหรือตัดสินใจว่าจะใช้อย่างใด มีลักษณะเป็นคนโลเลและชอบการประนีประนอม พร้อมทั้งยินดีที่จะขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นขณะนั้นให้น้อยลงมากกว่าที่จะมุ่งผลผลิตมาก ๆ ในระยะยาวจะเป็นผู้เสนอแนะสิ่งต่าง ๆ แต่ไม่เคยที่จะทำอะไรจริงจังต้องการเพียงให้งานคงดำเนินไปเรื่อย ๆ อย่างนั้นตลอดไปและมั่นใจว่าการที่จะให้มีผลงานที่ดีที่สุดนั้นเป็นเพียงในความฝันเท่านั้นส่วนการวางแผนดำเนินงานจะต้องใช้วิธีการประนีประนอมทั้งสิ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. แบบผู้ที่ทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว (Bureaucrat) เป็นผู้นำที่มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบหนึ่งงาน คือ ไม่สนใจกับความสำเร็จของงาน หรือสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานแต่จะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในด้านการทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด มีทัศนคติให้ความสนใจกับงานแต่จะไม่นำตัวไปผูกพันกับปัญหาต่าง ๆ มากนัก มีลักษณะชอบทำงานตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว มักจะคิดว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถมาก จะทำตามกฎข้อบังคับและดำเนินการอย่างถูกต้องที่สุด เป็นคนที่เข้มงวดถือข้อบังคับของงานในหน้าที่ว่ามีความสำคัญ เป็นผู้นำที่ไม่มีความคิดเห็นใหม่ ๆ มากนัก และไม่กระตุ้นให้เกิดผลิตผลใหม่ ๆ ขึ้นมาในด้านการพัฒนา

6. แบบนักพัฒนา (Developer) เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถจูงใจบุคคลและมุ่งพัฒนาบุคคล มีความเชื่อว่าคนเราต้องการเป็นตัวของตัวเอง รู้จักควบคุมตนเองและแสวงหาความรับผิดชอบและยังเชื่อว่า ความขยันความช่างคิด ภาวะสร้างสรรค์ มิได้อยู่เฉพาะในตัวบุคคลชั้นหัวหน้างานเท่านั้น แต่มีอยู่ในตัวคนทุกคน มุ่งพัฒนาความสามารถของบุคคลและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

7. แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ (Benevolent Autocrat) เป็นผู้นำที่มีความมั่นใจในวิธีปฏิบัติงานและการดำเนินงานของตนเองอย่างแน่นอน และประสิทธิภาพในการก่อให้เกิดผลงาน มีความชำนิชำนาญในด้านการสั่งงาน ที่ให้ทุกคนนำไปปฏิบัติได้โดยปราศจากความขุ่นเคือง มีลักษณะเป็นผู้เผด็จการ แต่ทำงานอย่างมีศิลปะ นุ่มนวล และมีประสิทธิภาพเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มุ่งมั่นทั้งงานเฉพาะหน้าและงานระยะยาว พยายามสร้างบรรยากาศของการทำงาน เป็นผู้ที่มีความพยายามในการฝึกฝนความชำนาญในการบริหารและพยายามปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

8. แบบนักบริหาร (Executive) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถสูงสุดของบุคคล ตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานไว้สูง เป็นผู้นำที่ยอมรับความแตกต่างของบุคคล พยายามใช้คนตามความสามารถ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และยังเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาที่ทำการวิจัยเป็นวิทยาลัยเทคนิคเฉพาะกลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ ประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิค 14 วิทยาลัย

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มครู-อาจารย์ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ของวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีการสอนทั้งวิชาช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม

3. ตัวแปรที่ทำการศึกษาประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้นประกอบด้วย

3.1.1 ลักษณะงาน ซึ่งได้แก่ ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว กับ ครู-อาจารย์ผู้สอนและทำหน้าที่หัวหน้างาน

3.1.2 อายุราชการ ซึ่งได้แก่ ครู-อาจารย์ที่มีการทำงานต่ำกว่า 15 ปี และสูงกว่า 15 ปี

3.1.3 ประเภทวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ ประเภท ที่มีวิชาช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว กับประเภทที่มีวิชาช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม

3.2 ตัวแปรตาม ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ 8 แบบ คือ

- แบบผู้ทนทำหรือละทิ้งงาน
- แบบนักบุญ
- แบบผู้เผด็จการ
- แบบผู้ประนีประนอม
- แบบผู้ที่ทำตามคำสั่งอย่างเดียว
- แบบนักพัฒนา
- แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ
- แบบนักบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ หมายถึง สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว กับสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนทั้งประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และคหกรรม รวมกัน ซึ่งแต่ละสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบโรงเรียน คือ หลักสูตร ปวช. ปวส. ปวท. และ ปทส. และจัดการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียน คือ หลักสูตรทวิภาคี หลักสูตรเทคโนโลยีหมู่บ้าน

2. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลดำเนินกิจการของวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา สังกัดกลุ่มสถานศึกษาภาคใต้

3. หัวหน้าคณะวิชา หมายถึง ผู้ที่ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในคณะวิชาให้เป็นไปตามหลักสูตร ติดตามและแนะนำการทำโครงการสอน คู่มือครู ใบงาน ให้สอดคล้องกับหลักสูตร และแผนการเรียน ประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ

4. หัวหน้าแผนกวิชา หมายถึง ผู้ที่ดูแลการเรียนการสอนในแผนกวิชาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ จัดตารางสอนรวมและตารางสอนรายบุคคลของแผนกวิชาควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาให้เป็นไปตามใบงานและประหยัด จัดหาครุภัณฑ์และวัสดุถาวรปกครองดูแลครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียน-นักศึกษา ในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผนของทางราชการ

5. หัวหน้างาน หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน และมีหน้าที่พิเศษเป็นหัวหน้างานด้านต่าง ๆ นอกจากการสอน เช่นหัวหน้างานกิจกรรม หัวหน้างานแนะแนว หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน หัวหน้างานพัสดุ หัวหน้างานอาคารสถานที่ หัวหน้างานทะเบียน หัวหน้างานศูนย์ข้อมูลและตลาดแรงงาน หัวหน้างานวิจัยพัฒนา หัวหน้างานโสตและสื่อการเรียนการสอน หัวหน้างานประชาสัมพันธ์ หัวหน้างานหลักสูตรพิเศษ หัวหน้างานปกครอง เป็นต้น

6. ลักษณะงาน หมายถึง งานต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยที่เป็นองค์ประกอบในการจัดการเรียนการสอนให้ครบถ้วน ซึ่งการจัดการของแต่ละงานประกอบด้วยครู-อาจารย์ 2 ฝ่าย คือครู-อาจารย์ที่เป็นหัวหน้างาน 1 คน และฝ่ายครู-อาจารย์ที่เป็นเจ้าหน้าที่งาน จำนวนกี่คนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละวิทยาลัย

7. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานนับตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

8. ประเภทวิชาชีพ หมายถึง ประเภทวิชาทางด้านอุตสาหกรรม และทางด้านพานิชยกรรมและคหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. แบบผู้นำในการบริหารตามทฤษฎีของ Reddin หมายถึง รูปแบบผู้นำที่ผู้บริหารการศึกษานำมาใช้ในการบริหารเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยพิจารณามิติที่เกี่ยวข้อง 3 มิติคือ มิติมุ่งงาน มิติสัมพันธภาพ มิติประสิทธิผล มิติดังกล่าวทำให้ได้แบบผู้นำ 8 แบบ และใน 8 แบบ เป็นแบบที่มีประสิทธิภาพต่ำอยู่ 4 แบบ คือ แบบผู้ทนทำหรือละทิ้งงาน แบบนักบุญ แบบเผด็จการ แบบผู้ประนีประนอม และเป็นแบบที่มีประสิทธิภาพสูงอยู่ 4 แบบ คือ แบบผู้ที่ทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ แบบนักบริหาร

9.1 แบบผู้ทนทำหรือละทิ้งงาน (Deserter) ผู้นำแบบนี้ขาดความสนใจในด้านเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ตลอดจนสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ข้อเสียมิใช่เพียงการขาดความสนใจเท่านั้น ยังมีผลไปถึงทัศนคติในการทำงานอีกด้วย และมิใช่เป็นคนหนึ่งงานอย่างเดียว แต่อาจจะกระทำการอันเป็นที่ขัดขวางการทำงานของผู้อื่น โดยการแทรกหรือปิดบังข้อเท็จจริงด้วย ในองค์การใหญ่ ๆ มักจะมีหัวหน้างานชนิดนี้อยู่มาก ที่คิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรม จึงสมควรที่จะละเลยงานในหน้าที่ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือ ไม่ทำอะไรเลย

9.2 แบบนักบุญ (Missionary) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้มีจิตใจเมตตาและคำนึงถึงแต่สัมพันธภาพอันดีเหนือสิ่งอื่นใด แต่ที่นับว่าเป็นข้อเสียก็เพราะปรารถนาที่จะเป็น "คนดี" จนไม่กล้าโต้แย้งคัดค้านการกระทำใด ๆ ทั้งนี้เพราะมีความเชื่อว่าผลิตผลของงานไม่สำคัญเท่ากับความสนิทสนมอันดีระหว่างกันและกัน และเชื่อว่าการดำรงรักษาให้การทำงานมีบรรยากาศอบอุ่นสบายและเป็นกันเอง จะทำให้งานดำเนินไปได้โดยราบรื่น ผู้นำแบบนี้จะทำให้ลักษณะการบริหารงานไม่ได้ผล เพราะไม่สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องบุคลากรได้อย่างแท้จริงพยายามหลีกเลี่ยงการถกเถียงเพียงเพื่อดำรงรักษาความสงบเรียบร้อยไว้เท่านั้น เพราะคิดว่าเป็นวิธีดีที่สุดในการปฏิบัติงานและนี่เองที่เป็นผลเสียมากในการดำเนินงานของผู้นำแบบนี้

9.3 แบบผู้เผด็จการ (Autocrat) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มุ่งดำเนินงานแต่ภาระกิจเพียงอย่างเดียว โดยมิได้คำนึงถึงเรื่องอื่น ๆ และไม่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานคนใดเลยมีความไว้วางใจในตัวบุคคลอื่นน้อยมาก ทำให้ผู้ร่วมงานกลัวและไม่ชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้ก็ต่อเมื่อมีคำสั่งเท่านั้น ผู้นำแบบนี้มองผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนเป็นเครื่องจักร งานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือการปฏิบัติตามคำสั่งแต่อย่างเดียวเท่านั้น ส่วนงานของผู้บังคับบัญชาก็คือวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดและโดยละเอียดทุกแง่ทุกมุม ผู้นำแบบนี้ไม่รู้ว่าการจูงใจบุคคลคืออะไร ทรรศนะการทำงานง่ายมาก คือ ออกคำสั่งและมีคนปฏิบัติตาม ไม่ให้คนอื่นมีความคิดเป็นของตนเอง และไม่เข้าใจว่าการยอมรับนับถือเป็นความต้องการของมนุษย์ ผู้นำแบบนี้ก่อให้เกิดผลสะท้อนที่รุนแรงมากในองค์การโดยไม่รู้ตัวจะก่อให้เกิดกลุ่มพิเศษ มีทั้งผู้ก่อกวนและหนีงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9.4 แบบผู้ประนีประนอม (Compromisor) ผู้นำแบบนี้ยอมรับว่าการมุ่งงานให้สำเร็จและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง แต่ก็ไม่มีความสามารถ หรือไม่ก็ไม่อยากที่จะผสานความคิดทั้งสองนี้เข้าด้วยกัน และไม่สามารถตกลงใจหรือตัดสินใจว่าจะใช้อย่างใด มีลักษณะเป็นคนโลเลและชอบการประนีประนอม พร้อมทั้งยินดีที่จะขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นขณะนั้นให้น้อยลง มากกว่าที่จะมุ่งผลผลิตมาก ๆ ในระยะยาว จะเป็นผู้เสนอแนะสิ่งต่าง ๆ แต่ไม่เคยที่จะทำอะไรจริงจัง ต้องการเพียงให้งานคงดำเนินไปเรื่อย ๆ อย่างนั้นตลอดไปและมั่นใจว่าการที่จะให้มีผลงานที่ดีที่สุดนั้นเป็นเพียงในความฝันเท่านั้น ส่วนการวางแผนดำเนินงานจะต้องใช้วิธีการประนีประนอมทั้งสิ้น

9.5 แบบผู้ที่ทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว (Bureaucrat) เป็นผู้นำที่มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบหนีงาน คือ ไม่สนใจกับความสำเร็จของงาน หรือสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานแต่จะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในด้านการทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด มีทัศนคติให้ความสนใจกับงานแต่จะไม่นำตัวไปผูกพันกับปัญหาต่าง ๆ มากนัก มีลักษณะชอบทำงานตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว มักจะคิดว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถมาก จะทำตามกฎข้อบังคับและดำเนินการอย่างถูกต้องที่สุด เป็นคนที่เข้มงวดถือข้อบังคับของงานในหน้าที่ว่ามีความสำคัญ เป็นผู้นำที่ไม่มีความคิดเห็นใหม่ ๆ มากนัก และไม่กระตุ้นให้เกิดผลิตผลใหม่ ๆ ขึ้นมาในด้านการพัฒนา

9.6 แบบนักพัฒนา (Developer) เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถจูงใจบุคคลและมุ่งพัฒนาบุคคล มีความเชื่อว่าคนเราต้องการเป็นตัวของตัวเอง รู้จักควบคุมตนเองและแสวงหาความรับผิดชอบและยังเชื่อว่า ความขยันความช่างคิด ภาวะสร้างสรรค์ มิได้อยู่เฉพาะในตัวบุคคลชั้นหัวหน้างานเท่านั้น แต่มีอยู่ในตัวคนทุกคน มุ่งพัฒนาความสามารถของบุคคลและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

9.7 แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ (Benevolent Autocrat) เป็นผู้นำที่มีความมั่นใจในวิธีปฏิบัติงานและการดำเนินงานของตนเองอย่างแน่นอน และประสิทธิภาพในการก่อให้เกิดผลงานความชำนิชำนาญในด้านการสั่งงาน ที่ให้ทุกคนนำไปปฏิบัติได้โดยปราศจากความขุ่นเคือง มีลักษณะเป็นผู้เผด็จการ แต่ทำงานอย่างมีศิลปะ นุ่มนวล และมีประสิทธิภาพเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมุ่งมั่นทั้งงานเฉพาะหน้าและงานระยะยาว พยายามสร้างบรรยากาศของการทำงาน เป็นผู้ที่มีความพยายามในการฝึกฝนความชำนาญในการบริหารและพยายามปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9.8 แบบนักบริหาร (Executive) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถสูงสุดของบุคคล ตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานไว้สูง เป็นผู้นำที่ยอมรับความแตกต่างของบุคคล พยายามใช้คนตามความสามารถ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และยังเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมเอกสารข้อมูลต่างๆในด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำที่สอดคล้องกับงานวิจัยในเรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์" โดยมีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ (Leadership)
2. ภาวะผู้นำทางการศึกษา
3. ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา
4. ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา
5. คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหาร
6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ หรือ การเป็นผู้นำ (Leadership)

การเป็นผู้นำ (Leadership) หรือภาวะผู้นำได้มีนักวิชาการทางด้านการบริหาร ให้ความหมายไว้หลายรูปแบบ ดังเช่น ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์ (2533:67) ได้สรุป ความหมายของการเป็นผู้นำไว้ว่า "การเป็นผู้นำเป็นขบวนการของการสอดแทรกอิทธิพลต่อ กิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มในสถานการณ์หนึ่ง สถานการณ์ใด"

มาลี อังคุณานุวัติ (2533:16) ได้สรุปถึงการเป็นผู้นำคือ

> บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีศิลปะที่จะสามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยเขาให้ความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือให้ความร่วมมือและมีความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงจัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมธี ปิลันธนานนท์ (2536:1) ก็เคยสรุปคำกล่าวของ Munford ซึ่งเคยให้ความหมายไว้เมื่อปี 1906 ว่า "ภาวะผู้นำเป็นความเด่นของปัจจัยบุคคลหรือกลุ่มในกระบวนการควบคุมปรากฏการณ์ทางสังคม" และได้สรุปคำกล่าวของ Chapin ว่า "ความเป็นผู้นำ คือความ เป็นแกนกลางของการประสานงานของกลุ่ม"

สมพงศ์ เกษมสิน (2528:217) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยกล่าวไว้ว่า

> **ภาวะผู้นำ (Leadership) นี้บางทีเรียกว่าการเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเพราะผู้นำเป็นดุจประทีบของหน่วยงานผู้นำเป็นจุดรวมแห่งพลังของ สมาชิกในองค์การ ดังนั้น ผู้นำเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานโดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานในส่วนรวม ความสามารถและลักษณะผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าของสถาบันที่มีผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยราชการนั้น ๆ เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ผู้นำยังเป็นตัวอย่างใน การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย โดยนัยนี้ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานต่อสถาบัน โดยเฉพาะต่อความ สำเร็จขององค์การเป็นอย่างยิ่ง**

การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในช่วงหลังปี ค.ศ.1945 เป็นต้นมานั้นได้มุ่งเน้นการศึกษาภาวะผู้นำในด้านรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในการกระทำกิจกรรมตามบทบาทในการบริหารงานและภาวะผู้นำ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงออกมานั้น จะมุ่งเน้นในการให้ความสำคัญของงานและมุ่งเน้นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน (Koontz et.al. อ้างถึงในมาลี อังคุณานุวัติ, 2533)

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529:181-182) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ นั้นหมายถึง

> **กระบวนการไม่ใช่บุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ เกี่ยวกับกระบวนการนั้น คือ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Followers) และสถานการณ์ ซึ่ง ปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งกำหนดผลลัพธ์ของภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจ การกระทำและความพึงพอใจในงาน**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายของความเป็นผู้นำที่นักการศึกษาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ความเป็นผู้นำก็คือ บุคคลซึ่งอาจเป็นหลายคนก็ได้ที่สามารถใช้อำนาจ ความสามารถในการที่จะกระทำการใด ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกันทุก ๆ ฝ่าย

2. ภาวะผู้นำทางการศึกษา

ผู้นำทางการศึกษามีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกับผู้นำด้านอื่น ๆ ดังที่ เมธี ปิลันธนานนท์ (2528:148) ได้ให้ทัศนะเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารทางการศึกษาว่า

> ผู้บริหารทางการศึกษาอยู่ในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำขององค์การ จะต้องมีบทบาทในการนำทางและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์กรกับการจูงใจปัจเจกบุคคล ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงาน การจ้าง การเลื่อนขั้นหรือแม้แต่การไล่บุคลากรออก ย่อมต้องการความเป็นผู้นำในการกระทำสิ่งเหล่านี้ทั้งสิ้นเพราะการเป็นผู้นำเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง

ในส่วนของการบริหารโรงเรียน สมบูรณ์ พรรณาภพ (2512:244) ยังได้ให้ความหมายเพื่อเป็นอุทาหรณ์แก่ผู้บริหารโรงเรียนว่า

> ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลที่ได้รับตำแหน่งหรือมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดหรืออำนวยการให้งานต่าง ๆ ในโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียน ในฐานะที่โรงเรียน คือ สถาบันทางสังคมเพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525:17) ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับผู้นำทางการศึกษา โดยสรุปเป็นลักษณะพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การเป็นผู้นำเกิดจากความสัมพันธ์ของอำนาจ 3 ประการ คือ หวังอำนาจอิทธิพล และอำนาจหน้าที่การเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ เมื่อสมาชิกยอมรับอำนาจคนที่มีอำนาจ แต่ไม่มีใครยอมรับ คงจะเป็นผู้นำได้ยาก ผู้นำกับกลุ่มก็จะเจริญก้าวหน้าได้ยาก การเป็นผู้นำทางการศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้งการนำและการบริหารด้วย

จากความเห็นและข้อเสนอแนะของนักวิชาการทางด้านการบริหาร เห็นได้ว่าผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศิลปะทางการบริหาร โดยเฉพาะต้องมีความสามารถในการจูงใจเพื่อให้สมาชิกของกลุ่มทำงานด้วยความสามารถและทุ่มเท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการของสถาบันการศึกษา

3. ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

เนื่องจากสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา เป็นสถาบันหนึ่งของสังคมซึ่งประกอบไปด้วยการบริหารบุคลากรหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ สถานศึกษาทางการอาชีวศึกษาเป็นสถานศึกษาที่ต้องมีความสามารถทั้งทางด้านการอาชีพที่ใช้เทคโนโลยีต่างทุกสาขา และการเรียนการสอนทางวิชาการที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ เพราะการผลิตช่างเทคนิคจำเป็นต้องให้ทักษะทั้งทางสมองและทักษะทางฝีมือดังที่ เมธี ปิลันธนานนท์ (2533:48) ได้กล่าวไว้ว่า

อาชีวศึกษา คือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือ ระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ อาชีวศึกษาตามปกติจะจัดในระดับมัธยมปลาย โดยจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และจะเน้นการฝึกภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่ง ๆ สัดส่วนของวิชาต่าง ๆ แตกต่างกัน แต่ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ

จากความหมายและหน้าที่ของการอาชีวศึกษานั้น จะเห็นว่าการอาชีวศึกษานั้น ต้อง ผลิตบุคคลเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมโดยตรง ซึ่งส่วนนี้การอาชีวศึกษาต้องให้ทั้งความรู้ และอาชีพ ต่อผู้สำเร็จการศึกษาออกไปให้มีทักษะสามารถประกอบอาชีพและมีงานทำได้ เป็นการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาเพื่อการยังชีพ (Education for earning and living) และเพื่อปลูกฝังให้บุคคลได้ค้นหาให้พบคุณค่าของชีวิตที่เกิดมาเป็นมนุษย์ ได้แก่ การรู้จักทำประโยชน์ให้ เกิดแก่ส่วนรวมหรือสังคมและประเทศชาติก่อนประโยชน์ส่วนตนและให้เผื่อแผ่แก่คนอื่น ๆ ที่ด้อยโอกาสและความพร้อม ดังที่ เมธี ปิลันธนานนท์ (2532:A9) ได้กล่าวว่า "ผู้บริหารการอาชีวศึกษานอกจากจะต้องตระหนักถึงภาระดังกล่าวแล้ว ยังมีความจำเป็นต้องเป็นผู้นำสังคมด้านอาชีพ สามารถผลิตกำลังคนไว้สนองต่อการขยายตัวของอาชีพต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าด้วย"

ผานิต มงคล (2533:10) ได้ศึกษาบทบาทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเรื่อง "การศึกษาเพื่ออาชีพ" พบว่า

> วิทยาลัยอาชีวศึกษามุ่งที่จะผลิตคนออกมาประกอบอาชีพ ตามความต้องการของตลาดแรงงานภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้เพราะหน่วยงานของรัฐจะรับได้บ้างก็เป็นจำนวนไม่มาก ดังนั้นความจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานกันระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเอกชนและชุมชน จึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างคุณภาพคนให้สามารถพัฒนาคุณภาพของแรงงานเป็นไปในทิศทางที่พึงปรารถนาของตลาดแรงงาน

ผู้นำทางด้านการอาชีวศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบที่จะผลิตบุคลากรป้อนให้กับ ตลาดแรงงานเป็นเช่นนี้แล้วผู้นำการอาชีวศึกษาต้องมีคุณลักษณะหลาย ๆ ด้านเพื่อสามารถนำครู-อาจารย์ในสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการในการผลิตนักศึกษา และตรงตามเป้าหมายของการจัดการการศึกษาอาชีวศึกษาได้ซึ่งภาวะผู้นำของผู้นำนั้นช่วยปรับปรุงทางด้านการเรียนการสอนได้ดังนี้

3.1 ใช้ความสามารถในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อครูให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมวิธีสอน และรูปแบบตามความเหมาะสมกับเนื้อหา สถานการณ์ ระยะเวลา วุฒิภาวะ และความ แตกต่างของผู้เรียน

3.2 ใช้ความเชื่อถือ ศรัทธาของครูต่อผู้นำ ชักชวนชี้นำวิธีสอนให้เกิดขึ้นหลาย รูปแบบในรายวิชาที่ครูผู้สอนรับผิดชอบโดยวิธีการที่เหมาะสม

3.3 แสดงพฤติกรรมการสอนตามสถานการณ์ต่อนักเรียนนักศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่าง แก่ครู-อาจารย์

3.4 เมื่อมีการประชุมสัมมนาทางวิชาการผู้นำจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 นำผลงานวิธีการสอนที่ดีของครูซึ่งมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นำเสนอแนะต่อครูคนอื่นหรือกลุ่มอื่นเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์แยกแยะและเปรียบเทียบกับวิธีการเรียนการสอนในสภาวะปัจจุบัน

3.6 กระตุ้นให้เกิดกลุ่มสัมพันธ์หรือกลุ่ม QCC. เพื่อร่วมมือ ร่วมใจกันปรับปรุง การเรียนการสอน

3.7 กระตุ้นให้มีการวิจัยการเรียนการสอน เพื่อนำผลงานการวิจัยมาใช้ปรับปรุง การเรียนการสอน

4. ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา

ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับ ของตลาดแรงงานและอุตสาหกรรม ซึ่ง เมธี ปิลันธนานนท์ (2533:111-118) ได้กำหนด หน้าที่ภาระของผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ภาระการสร้างความยอมรับนับถือระหว่างครู-อาจารย์ทางด้านวิชาชีพกับ ทางด้านวิชาสามัญ โดยปกติแล้วที่ผ่านมาเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ไม่มีสถานศึกษาใดที่จะเจริญเติบโตและพัฒนาก้าวหน้าเท่าที่ควร ถ้าครู-อาจารย์ ปราศจาก ความเคารพซึ่งกันและกัน

4.2 ภาระการรายงานให้ผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษาทราบ ความก้าวหน้าหรือ ปัญหาของนักเรียน-นักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบเป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้ผู้ปกครองส่งเสริม สถานศึกษา เพราะ ทำให้ผู้ปกครองเกิดความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับความพยายามของ สถานศึกษาที่จะจัดและพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพที่จำเป็นสำคัญ ๆ ให้นักเรียน-นักศึกษา

4.3 ภาระในการให้ความร่วมมือกับนักธุรกิจและนักอุตสาหกรรม การรายงาน ผลผลิตหรือผลงานของสถานศึกษาให้กลุ่มนายจ้างที่จะจ้างนักเรียน-นักศึกษาที่จบการศึกษา ออกไปว่า มีทักษะด้านใดบ้าง ข้อเสนอต่อไปนี้เป็นข้อเสนอที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ เพื่อสร้างความร่วมมือและสัมพันธภาพอันดีกับกลุ่มบุคคลดังกล่าวโดยเชิญให้มาเป็นกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา

4.4. ภาระในการแจ้งข่าวแก่นักเรียนนักศึกษา การแจ้งข่าวต่อนักเรียนนักศึกษา มีหลายวิธี ซึ่งใช้ได้ผลดีแตกต่างกัน วิธีดังกล่าวมักได้แก่การติดป้ายประกาศ ทำเอกสาร แจกโปสเตอร์ สไลด์ ภาพยนตร์ ทีวี อื่น ๆ

4.5 ภาระในการสร้างความสัมพันธ์หรือเข้าร่วมกับชมรม และสมาคมต่าง ๆ โปรแกรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่น่าจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมชมรม หรือ สมาคมต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของนักเรียนนักศึกษาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.6 ภาระการจัดโปรแกรมงานนิทรรศการผลงานของนักเรียนนักศึกษา การจัดแสดงงานของนักเรียนนักศึกษาเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมการอาชีวะและเทคนิคศึกษา ที่ได้ผลงานชนิดหนึ่ง การจัดแสดงผลงานนี้มี 2 แบบด้วยกันคือ การจัดแสดงผลงานกันเอง ภายในสถานศึกษากับการแสดงผลงานต่อสาธารณชน

4.7 ภาระในการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณชนอื่น ๆ

4.7.1 จัดวันหรือคืนอาชีวศึกษา เป็นลักษณะของงานบอล หรืองานเพื่อการสังคมและสังสรรค์

4.7.2 อาศัยสื่อมวลชนในท้องถิ่นช่วยเผยแพร่ผลงาน

4.7.3 จัดให้มีชมรมนักเรียนนักศึกษาเพื่อช่วยกิจกรรมเลือกตั้ง ในท้องถิ่น

4.7.4 พิมพ์เอกสารเผยแพร่

4.7.5 ผลิตโปรแกรมวิทยุโทรทัศน์ด้านอาชีวเทคนิคศึกษาเผยแพร่ในท้องถิ่น

4.7.6 ร่วมกิจกรรมของสมาคมครูผู้ปกครองเพื่อจะได้มีโอกาสอธิบายชี้แจงหรือเผยแพร่ โปรแกรมการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

4.7.7 ใช้ป้ายนิเทศให้ข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมอาชีวศึกษา

4.7.8 แจ้งข่าวให้กับหนังสือพิมพ์ในท้องถิ่น

4.7.9 เขียนบทความให้กับหนังสือพิมพ์ หรือหนังสือข่าวของนักเรียนนักศึกษา

4.7.10 เยี่ยมชมนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม

4.8 ภาระที่ต้องรักษาโปรแกรมการเรียนการสอนด้านอาชีวะและเทคนิคศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ในบรรยากาศของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมในปัจจุบัน ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและนักการอาชีวศึกษาจะต้องก้าวให้ทัน เพื่อจัดโปรแกรมการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สืบเนื่องมาจากตัวประกอบหลายประการ เช่น สภาพเศรษฐกิจความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านความต้องการ เครื่องอุปโภค บริโภค เป็นต้น หากผู้บริหารและนักการอาชีวศึกษาก้าวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็อาจทำให้คนผลิตหรือฝึกฝนเพื่อการทำงานอาชีพที่ไม่มีใครต้องการอีกแล้วในสังคมก็ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.9 ภาระการติดต่อสื่อสารกับนักธุรกิจและอุตสาหกรรม

แหล่งที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวะและเทคนิคศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ดีที่สุดนั้น เห็นจะได้แก่ บุคคลที่ทำงานและหากินอยู่กับงานด้านดังกล่าวเท่านั้นที่จะทราบการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ในแต่ละวันทีเดียวก็ว่าได้ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องสร้างมิตรไมตรีกับธุรกิจและนักอุตสาหกรรมด้วยการตื่นตัวและเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้นำกลุ่ม ชมรม หรือ สมาคมต่าง ๆ ในท้องถิ่นทั้งยังสามารถให้ครูอาจารย์ของตนได้มีโอกาสเยี่ยมชมกิจการอุตสาหกรรมและการธุรกิจได้เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วย เพื่อนำมาให้แก่นักเรียน นักศึกษา และแนะนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการสอนที่ทันกับเหตุการณ์และทันสมัยขึ้น ความจริงแล้วไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้นที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในวงการธุรกิจ และอุตสาหกรรมแต่ควรต้องเป็นครู-อาจารย์ด้วย

4.10 ภาระที่จะอ่านวารสารด้านอาชีวและเทคนิคศึกษา

วารสารด้านอาชีวะและเทคนิค ช่วยผู้บริหารอย่างมากทีเดียวให้ก้าวทันต่อการพัฒนาด้านเทคนิคต่าง ๆ ในวงการอุตสาหกรรมและวิชาชีพอื่น ๆ ผู้บริหารการอาชีวและ เทคนิคศึกษาจำนวนไม่มากนักที่จะมีประสบการณ์และได้ฝึกฝนมาในการอาชีพต่าง ๆ แต่เป็น ความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจกระบวนการและการปฏิบัติอย่างรวม ๆ ของ การอาชีพแต่ละด้าน ความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว สามารถค้นหาและรับได้จาก การอ่านวารสารด้านอาชีพต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ ผู้บริหารควรจะได้เรียนรู้ที่จะเลือก บทความที่มีคุณค่าต่อตนแล้ว อ่านอย่างรอบคอบและสนใจถ้าพบความที่น่าสนใจและเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอนของครู-อาจารย์ ก็ควรส่งให้ครู-อาจารย์ของตนได้อ่านด้วย อาจเป็นการแนะนำ เทคนิคการผลิตและผลผลิตใหม่ ๆ ให้รู้จักด้วยเป็นการกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ได้เรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนา

4.11 ภาระในการเยี่ยมชมสถาบันอาชีวและเทคนิคศึกษาอื่น ๆ

ผู้บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษาไม่ใช่มีภาระเพียงตามให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาด้านเทคนิคในวิชาชีพต่าง ๆ เท่านั้น หากแต่จะต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนและวิธีการเรียนด้วย ควรได้ชมสถาบันอาชีวและเทคนิคศึกษาอื่น ๆ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งสถาบันอาชีวและเทคนิคศึกษาที่มีโปรแกรมการเรียนการสอนต่างไปจากสถาบันของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงเห็นได้ว่า ภาระกิจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอาชีวและเทคนิคศึกษาในอันที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนโปรแกรมการศึกษามีมาก ภาระหน้าที่ของผู้บริหารกรมอาชีวศึกษาที่ควรจะกระทำอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มภาวะผู้นำของตัวบุคคลเอง และเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องมาจาก ความยอมรับของชุมชน ทำให้เกียรติและศักดิ์ศรีของครู-อาจารย์ ภายในชุมชนดีขึ้น นั่นคือความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ มีคุณค่ามากกว่าผลตอบแทนอย่างอื่น ๆ

นอกจากนี้กรมอาชีวศึกษาก็ได้กำหนดหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อ บังคับของทางราชการไว้ดังนี้ ผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่ายประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดขอบเขต อำนาจการบริหารดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการ

ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1.1 บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

1.2 บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจงของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่ง ไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษาหรือ กระทรวง ศึกษาธิการ

1.3 บริหารสถานศึกษาตามแบบนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ

1.4 กำหนดแผนงานดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงานควบคุมติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษารับผิดชอบในเรื่องการเงินและ ทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา

1.5 กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา

1.6 ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู อาจารย์ พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถานศึกษา

1.7 ประเมินผล พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8 ปกครอง อบรม และพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับ การอบรม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

1.9 วินิจฉัยสั่งงาน เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามอำนาจ หน้าที่

1.10 อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในสถานศึกษา และรายงานผลการเรียน ของผู้สำเร็จการศึกษา ให้กรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วันนับ แต่วันอนุมัติผลการสอบ

1.11 วิเคราะห์ประเมินผลรวบรวมข้อมูลและจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.12 นำเทคโนโลยีและวรรณกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.13 เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชน ในท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษา

1.14 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ภาระหน้าที่ที่ถูกกำหนดโดยระเบียบกฎของกรมอาชีวศึกษา และภาระที่ผู้บริหาร ของสถาน ศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงมีเพื่อเป็น คุณประโยชน์นักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาออกสู่ ตลาดแรงงาน โดยตรงซึ่งจะมีผลกำหนดภาวะผู้นำในบางกลุ่มของผู้บริหารที่นิยมปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือตาม แนวทางการดำเนินงานต่อเนื่องกันมา ตามคุณลักษณะผู้ส่งเสริมให้ได้โอกาสใน การเป็นผู้บริหาร เนื่องจากการได้มาซึ่งผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา ได้จากผู้บริหารที่มีอยู่ทำการคัด เลือก ดังนั้น คุณลักษณะจะต้องคล้ายคลึงกัน

5. คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหาร

การเป็นผู้บริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นย่อมเป็นเรื่องยาก เนื่องจากลักษณะของ ผู้บริหาร เป็นเครื่องแสดงถึงคุณภาพของการมีปฏิกิริยาต่อกันในกลุ่ม และแสดงถึงคุณภาพของ ปัจจัยบุคคลที่เป็นผู้บริหารด้วย แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ Mayers อ้างโดย เมธี ปิลันธนานนท์ (2528:11) ยังได้สรุปไว้ว่า

> คุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับภาวะผู้นำ ได้แก่ การมอง การณ์ไกล การริเริ่ม ความร่วมมือ ความใฝ่ฝัน ความมั่นคงทางอารมณ์ การตัดสินใจ ความน่านิยม และทักษะในการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อ การติดต่อสื่อสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่ควรจะเป็นในทัศนะของ กมล ชูทรัพย์ และคณะ (2516:152-153) ได้กล่าวไว้ดังนี้ คือ

1. มีความเฉลียวฉลาดและไหวพริบทันคน
2. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
3. มีความเด็ดเดี่ยวในการบริหารงาน
4. มีกำลังใจสูง
5. มีความสามารถที่จะศึกษาและเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว
6. มีความรู้หลายด้านและความสามารถในการบริหารงาน
7. มีความกระตือรือร้น
8. มีความสุภาพ เป็นมิตร และเห็นอกเห็นใจ
9. มีศีล มีสัตย์ มั่นคง และเที่ยงธรรม
10. มีความสามารถที่จะนำและสอนคนอื่นได้ คือ เป็นได้ทั้งนายและครู
11. มีศรัทธาต่องาน และผู้ร่วมงาน

สำหรับ อรุณ รักธรรม (2527:199-202) ได้มีความเห็นในเรื่องผู้บริหารที่ควร จะเป็นแตกต่างกันไปจากความเห็นของ กมล ชูทรัพย์ คือ เน้นในเรื่องสติปัญญา การศึกษาเล่าเรียน บุคลิกภาพ และความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยกล่าวว่าผู้บริหารที่ควรจะเป็น ควรมี ลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. เป็นผู้รอบรู้
2. มีความคิดริเริ่ม
3. เป็นบุคคลที่กล้าหาญ
4. มีความเด็ดขาด
5. มีความแนบเนียน
6. มีความยุติธรรม
7. มีท่าทางดี
8. มีความอดทน
9. มีความกระตือรือร้น
10. ไม่เห็นแก่ตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. ตื่นตัวอยู่เสมอ

12. มีดุลพินิจในการตัดสินใจ

13. มีความสงบเสงี่ยม

14. มีความเห็นอกเห็นใจ

15. มีความจงรักภักดี

16. มีการสังคมดี

17. รู้จักบังคับใจตนเองได้

ส่วน Stadt และคณะ (1973:49-53) ยังได้แสดงทัศนะที่น่าสนใจเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นดังนี้

1. คำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน

2. เป็นที่พึ่งพาอาศัยของคนอื่นได้

3. มีความกล้า กล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง

4. มีความรับผิดชอบ

5. มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ

6. มีวินัยในตนเอง

7. มีมโนภาพ

8. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

9. มีความสามารถในการสื่อความคิด

10. แข็งแรงและมีสุขภาพดี

11. มีสติปัญญา

12. มีความสามารถในการจัดรูปงาน

13. มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

ผู้บริหารที่ควรจะเป็นในทัศนะของ Stadt และคณะ มีลักษณะแปลกกว่าที่กล่าวมาแล้ว ตรงที่ต้องมีสุขภาพและพลานามัยดี ถ้าจะกล่าวตามความจริงแล้ว สุขภาพมีความสำคัญไม่น้อย ต่อการบริหารงาน ถ้าสุขภาพไม่ดีเจ็บไข้ได้ป่วยบ่อย งานก็ไม่เดิน การทำงานก็ไม่ได้ผล ถ้าร่างกาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พร้อมคนก็มีกำลังใจที่จะทำงาน ความเจ็บป่วยจึงเป็นศัตรูตัวร้ายที่จะคอยบ่อนทำลาย สุขภาพจิต และสุขภาพร่างกาย ซึ่งส่งผลไปถึงการบริหารงานถ้าจะพิจารณาในแง่ของคุณลักษณะที่เด่นของผู้บริหารที่ควรจะเป็นตามที่ Barnard (1962:92-102) ได้เสนอไว้มี ดังนี้

1. สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับทุกสถานการณ์ได้
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ
3. มีความสามารถในการจูงใจคน
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความฉลาดไหวพริบดี

คุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารดังกล่าว เป็นการชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทุกอย่างได้ โดยยึดสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเป็นหลักในการกระทำ เพราะคุณลักษณะของผู้บริหารจะยึดตายตัวไม่ได้ ลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารในที่หนึ่ง อาจจะนำไปใช้กับอีกที่หนึ่งไม่ประสบผลสำเร็จ ฉะนั้นผู้บริหารที่ควรจะเป็นจะต้องปรับตัวให้คล้อยตามกับเหตุการณ์โดยไม่ขัดต่อหลักการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ Sachs (1966:3-4) ยังได้แสดงทัศนะเพิ่มเติมถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นโดยกล่าวไว้ ดังนี้

1. ต้องมีความเข้าใจตนเอง และสามารถประเมินค่าตัวเองได้อย่างถูกต้อง
2. ต้องยอมรับฟังและเคารพในความคิดของคนอื่น
3. ต้องมีความเข้าใจในสถานภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี
4. ต้องสามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานของตน

สำหรับชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2517:175-176) นั้นได้พยายามนำคำว่า "LEADERSHIP" มาให้คำจำกัดความของความหมายเกี่ยวกับลักษณะผู้บริหารที่ควรจะเป็นไว้เพื่อง่ายแก่การจดจำ อย่างยิ่งว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

L = Love หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความรักในหน้าที่การงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรม และรักความก้าวหน้า

E = Education and Experience คือ มีการศึกษาและประสบการณ์ดี

A = Adaptability หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

D = Decisiveness คือ มีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

E = Enthusiasm หมายถึง ความกระตือรือร้น มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสนับสนุนชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างจริงจังด้วย

R = Responsibility คือมีความรับผิดชอบทั้งในส่วนที่เป็นภาระหน้าที่ของตนเอง และในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

S = Sacrifice and Sincere คือต้องรู้จักเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ของตนให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจ

H = Harmonize คือ มีความนุ่มนวล ผ่อนปรน พูดจาน่าฟัง

I = Intellectual Capacity คือ มีความเฉลียวฉลาด และมีไหวพริบทันคน ทันเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่ม และรอบรู้

P = Persuasiveness คือ ความสามารถในการจูงใจคน

เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น **เมธี ปิลันธนานนท์** (2528:13) จึงได้กล่าวเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะที่จะต้องเรียนรู้ ฝึกฝนและปรับปรุงตนเพื่อเป็นการพัฒนาในส่วนที่ตนยังบกพร่อง โดยแยกเป็นหัวข้อเพื่อความสะดวกแก่การศึกษา ดังนี้

1. สมรรถวิสัย (Capacity) หมายถึง การมีเชาว์ปัญญา มีความระวังระวัง ความสามารถในการพูด การตัดสินใจ

2. ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง การเป็นผู้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา สนใจในการกีฬาอันจะเป็นแนวทางให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความวางใจได้ การริเริ่ม ความเพียรพยายาม ความรุดหน้า ความเชื่อมั่นในตนเอง และความปรารถนาที่จะกระทำด้วยความดีเลิศ

4. ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในงานกิจกรรมด้านต่าง ความสามารถในการสังคมการร่วมมือและประสานงานกัน การปรับตน มีอารมณ์มั่นคง และมีอารมณ์ขันเป็นต้น

5. สถานภาพ (Status) หมายถึง การมีฐานะทางเศรษฐกิจและ สังคมและได้รับความนิยม

นอกจากนี้ สุเทพ กิรมย์ราช (2534:46-49) ได้เสนอแนะแก่ ผู้ที่จะก้าวสู่ ตำแหน่งผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นตาม ความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชา ซึ่งจำเป็นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในภาระหน้าที่ เข้าใจในระเบียบกฎหมาย แบบแผนขนบธรรมเนียมของทางราชการ และใช้ในทางให้เกิดคุณมีความรอบรู้ และรู้สึกในปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องมีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ติดตามความก้าวหน้าของโลกและวิทยาการอยู่เสมอ

2. เป็นผู้รู้จักงานของหน่วยงาน รู้จักงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้คนให้ถูกต้องกับงาน มีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน มีความสามารถในการแนะนำ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างมีหลักเกณฑ์ด้วยความเชื่อมั่นไม่ลังเล

4. รู้จักปรับตัวให้เหมาะสม มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นในอุดมการณ์ของตนจนไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การทำงานจะต้องมีโครงการมีแผนงาน เพื่อจะได้ทราบเป้าหมายกำลังความสามารถ ปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น เตรียมการแก้ไข เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น และการสั่งงานต้องเป็นเอกภาพหลีกเลี่ยงการให้มีการส่งงานหลายคน ก่อนสั่งการต้องศึกษาความเป็นไปได้ในเรื่องกำลังคนและงบประมาณด้วย การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ ต้องให้ความไว้วางใจให้ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยจำเป็นต้องมอบอำนาจให้ด้วยและต้องช่วยชี้แนะแก้ไข ปัญหาอุปสรรค ด้วยการติดตามงานที่มอบหมายไปแล้วด้วย

6. ต้องเป็นผู้นำการประชุมเป็น ต้องพูดเป็น ฟังเป็น วางแผนการประชุมและสามารถจัดบทบาทให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้อย่างเหมาะสม รู้จักการโน้มน้าวที่ประชุมอย่างมีศิลปะ เพื่อให้สอดคล้องตามความคิดของตนได้ทั้งการประชุมภายในหน่วยงานและการประชุมกับผู้อื่น เพราะจะเป็นที่ภาคภูมิเชื่อถือศรัทธาทั้งต่อคนที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น

7. มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่ใช้อารมณ์เป็นเครื่องตัดสิน การรู้จักระงับอารมณ์ร้ายที่รุนแรงที่จะต้องแสดงออกได้ เป็นพฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชม และหวังเป็นที่พึ่งพิงได้

8. ให้การยกย่องยอมรับนับถือและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา

9. ต้องเป็นแม่แบบที่ดี ทำตัวอย่างที่ดีให้เห็นทั้งความขยันหมั่นเพียร ความอดทนสู้งาน ความรับผิดชอบต่องาน รู้จักแก้ปัญหา มีคุณธรรม มีศีลธรรมอันดี เที่ยงธรรมไม่ลำเอียง ไม่ถืออำนาจ

10. ต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและฟังเสียงสะท้อนที่กลับมาจากการสั่งการของตน ว่ายังมีข้อควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร และควรปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไรบ้างเพื่อให้การบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ดีควรจะเป็นคือจำเป็นจะต้องมีลักษณะเนื้อที่อำนวยต่อการปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ได้ และจะต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมมือเกิดความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผลงานของสถาบันสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั่นเอง และเพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นได้สมบูรณ์แบบ นอกจากการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะ ของผู้บริหารที่ควรจะเป็นในปัจจุบันแล้ว ผู้วิจัยคิดว่าควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ควรจะเป็นในทศวรรษหน้า ซึ่งเป็นแนวความคิดของนักการศึกษาและนักบริหารระดับสูง ที่ได้แสดงไว้ ดังต่อไปนี้

ภิญโญ สาธร (2532:6) กล่าวว่า นักบริหารทั้งหลายในทศวรรษหน้าต้อง ประกอบด้วย

1. มีความรู้ และประสบการณ์ในด้านวิชาชีพ มีหลักการบริหาร มีจิตวิทยามีมนุษยสัมพันธ์และมีพื้นฐานความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์และเศรษฐศาสตร์
2. มีบุคลิกภาพดี มีชีวิตชีวา มีความทนทาน กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการจูงใจคน มีสติปัญญาดี รู้จักสงบแล้วคิด ต้องกล้าเสี่ยง มีลักษณะเป็นหัวหน้าคน มีหน้าตาดี ตลอดจนการเดิน การเขียน การพูดดีด้วย
3. มีผลงาน

ในโอกาสเดียวกัน บุญเทียม เจริญยิ่ง (2532:3-7) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ควรจะเป็นในทศวรรษหน้า ต้องประกอบด้วย

1. มีคุณธรรมในลักษณะของพรหมวิหาร 4
2. เป็นพหูสูตร
3. มีลักษณะของผู้นำในเรื่องการพูด การตัดสินใจ การมีน้ำใจ ความเข้าใจต่าง ๆ การแต่งกายดี มีการสำรวมวาจา มีความประพฤติดี
4. มีความเป็นผู้รอบรู้จริงอย่างน้อยที่สุดในสาขาวิชาของตัวเอง
5. มีความคิดริเริ่ม
6. มีความคิดในเชิงสร้างสรรค์
7. มีความฉับไวต่อการตอบสนองในการแก้ปัญหา
8. มีความรู้เกี่ยวกับของบุคคลในความรับผิดชอบ
9. รู้จักวิธีการมอบหมายงาน
10. สนใจติดตามการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำ

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้นมีมากมายหลายทฤษฎีและรู้จักกันกว้างขวางได้แก่ทฤษฎีต่อไปนี้ คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory of Leadership)
2. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Theory)
3. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Personal Behavior Theory)

ส่วนทฤษฎีผู้นำซึ่งเป็นทฤษฎีย่อย ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำตามสภาพแวดล้อม (Environmental Theory) ทฤษฎีผู้นำเชิงแนวทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Leadership Theory) และทฤษฎีผู้นำตามวงจรชีวิต (Life Cycle Theory of Leadership) เป็นต้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยขอกล่าวรายละเอียดเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญสามทฤษฎีแรก ดังต่อไปนี้

6.1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำโดยพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Thait) ของผู้นำทั้งทางกายภาพและจิตใจ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเป็นความพยายามของนักจิตวิทยา และ นักวิจัยที่ทำการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อศึกษาถึงลักษณะผู้นำที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้เป็นปัจจัย ในการสร้างอำนาจและอิทธิพลเหนือจิตใจของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ผู้นำ ต้องการ

ในการค้นหาคุณลักษณะของผู้นำ นักวิจัยได้ใช้วิธีการสองอย่างคือ มยุรี รังษีสมบัติศิริ (2530:13) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ การศึกษาส่วนใหญ่ใช้วิธีการแรก ทั้งนี้เพื่อค้นหาคุณลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะเป็นสากล(Universal Trait) ซึ่งสามารถนำไปใช้บ่งชี้ผู้นำได้โดยทั่วไป แต่ก็ไม่สามารถค้นหาได้ ดังที่ Goulner (1961:23) ได้สรุปว่าการศึกษาที่ผ่านมายังไม่หลักฐานใดที่น่าเชื่อถือได้เกี่ยวกับสิ่งที่เรียกว่าคุณลักษณะผู้นำที่เป็นสากล เช่นเดียวกับ Vroom (1976:1527) การศึกษาเพื่อค้นหาคุณลักษณะของผู้นำไม่ประสบความสำเร็จ เพราะไม่อาจชี้ให้เห็นคุณลักษณะใด ๆ ที่ทำให้แตกต่างระหว่างผู้นำหรือผู้บริหารกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน และแน่นอน ซึ่ง Reddin (1970:204) ได้สรุปว่าแนวการศึกษาผู้นำโดยการค้นหาคุณลักษณะของผู้นำมีจุดอ่อนตรงที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะที่ดีที่สุดที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ได้

ส่วนการศึกษาแบบที่สองมีไม่มากนัก ซึ่งผลการศึกษาต่างก็ประสบความล้มเหลวเพราะไม่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จเช่นกัน การศึกษาในขอบเขตดังกล่าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่าความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะอย่าง แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบังคับบัญชา และขึ้นอยู่กับว่าคุณลักษณะของผู้นำมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่เพียงใด

6.2 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือแนวความคิดที่ว่าการที่ผู้นำคนใดจะแสดงภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำอย่างไรนั้นมีปัจจัยหลายประการและเห็นว่ามีปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือสถานการณ์

นักทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์หรือที่เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับสถานการณ์ ได้แก่

1. Case กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ ได้แก่

1.1 บุคลิกลักษณะของตัวผู้นำเอง

1.2 ธรรมชาติของกลุ่มและสมาชิกภายในกลุ่ม

1.3 เหตุการณ์หรือปัญหาที่เผชิญหน้ากลุ่มอยู่

2. Don Hellriegel และ Slocum กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำมี 3 ส่วนคือ

2.1 สถานการณ์

2.2 กลุ่มคน

2.3 ค่านิยมส่วนตัวของผู้บริหาร

3. Tannenbaum และ Shmidt.. ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกผู้นำมีหลายประการ ได้แก่

3.1 แรงกดดันจากผู้บริหารระดับเหนือ

3.2 แรงกดดันจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 แรงกดดันจากสถานการณ์

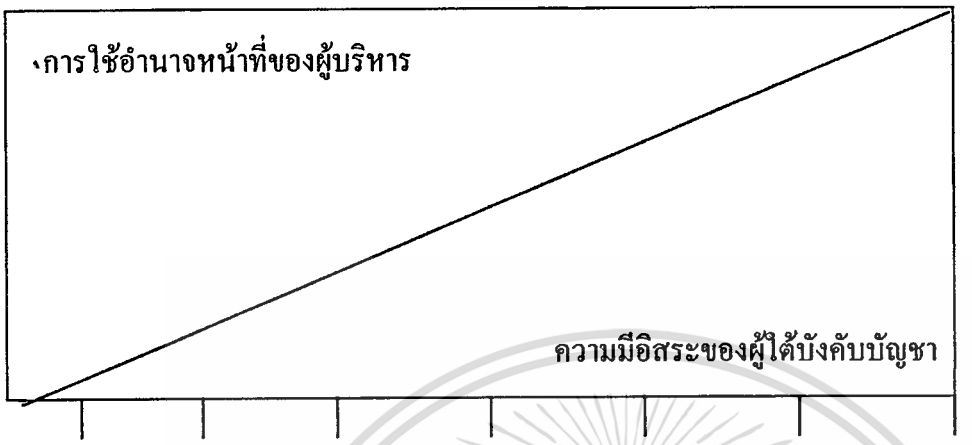
นอกจากนั้น Tannenbaum และ Shmidt ยังเห็นว่าลักษณะของปัญหาและแรงกดดันของเวลาก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการกำหนดแบบผู้นำของการบริหารอีกด้วย

จากแนวคิดในเรื่องแบบผู้นำตามสถานการณ์ Tannenbaum และ Shmidt ได้สร้างแบบแสดงแนวต่อเนื่องของการแสดงพฤติกรรมผู้นำขึ้น ดังปรากฏตามแผนภูมิที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 1

แบบพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ของ Tannenbaum และ Shmidt



ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร
ตัดสินใจ	ชักชวนให้	แสดงความ	เสนอการ	เสนอปัญหา	ระบุปัญหา	อนุญาตให้
เองแล้วจึง	ยอมรับการ	เห็นแล้วให้	ตัดสินใจซึ่ง	และขอคำ	และขอบเขต	ผู้ใต้บังคับบัญชา
ประกาศ	ตัดสินใจ	ซักถาม	อาจเปลี่ยน	แนะนำ	แล้วให้กลุ่ม	ปฏิบัติงาน
			แปลง		พิจารณา	

ความเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา ⟵ ⟶ ความเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา

ที่มา : สมยศ นาวีการ (2525 : 197)

4. Fiedler ได้ใช้เวลาประมาณ 15 ปีที่ทำการศึกษาหัวหน้างานต่าง ๆ โดยการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องมากกกว่า 50 เรื่องแล้วสรุปว่าไม่ว่าหัวหน้างานแบบมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธภาพก็เป็นหัวหน้างานที่ดีได้ ข้อสำคัญต้องนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพราะแต่ละแบบจะนำ ไปใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ย่อมเป็นไปไม่ได้ Fiedler จึงได้สร้างแบบจำลองผู้นำตามสถานการณ์ขึ้น โดยชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพของผู้นำ อรุณ รักธรรม (2527:243-244) ได้แก่

4.1· ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความภักดีที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีมากน้อยเพียงใด

4.2 โครงสร้างของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิ ความแน่นอนชัดเจนของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ อาทิ การอำนวยการ การให้คุณให้โทษ การเลื่อน ตำแหน่ง เป็นต้น

Fiedler เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่ออำนาจและประสิทธิภาพของผู้นำ เขาเห็นว่าถ้าหากผู้นำสามารถเข้ากันได้ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความสามารถของผู้นำแล้ว ผู้นำจะไม่ต้องใช้อำนาจในตำแหน่งเลย ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่วางใจผู้นำแล้ว ผู้นำจะต้องใช้ความเป็นผู้นำไม่เป็นทางการน้อยลงและจะต้องอาศัยการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ของตน จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

ในเรื่องโครงสร้างของงานนั้น Fiedler เห็นว่าหากโครงสร้างของงานได้มีการจัดไว้ เป็นระเบียบ เข้าใจง่าย และชัดเจนแล้ว ผู้บริหารในสถานการณ์นี้ก็จะมีอำนาจมากขึ้นโดย อัตโนมัติ แต่ในกรณีที่โครงสร้างของงานไม่ได้มีการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ และไม่มีความ ชัดเจนแน่นอนแล้ว อำนาจของผู้บริหารจะน้อยลง ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาไม่อาจเห็นด้วยกับ ผู้บริหารได้

ส่วนปัจจัยทางสถานการณ์อย่างสุดท้ายคืออำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร เช่น อำนาจการใช้ผลตอบแทน อำนาจการบังคับบัญชา ผู้นำที่มีอำนาจมากจะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามาก ผู้นำที่มีอำนาจน้อยก็จะมีอิทธิพลน้อยและจะทำให้ผู้บริหารมีความยุ่งยากมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป Fiedler เห็นว่าผู้ที่ให้ความสำคัญกับงานจะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ที่มีความแน่นอนสูงมาก ส่วนผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนที่ความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มี ความแน่นอนปานกลาง คือไม่มากไม่น้อยเกินไป

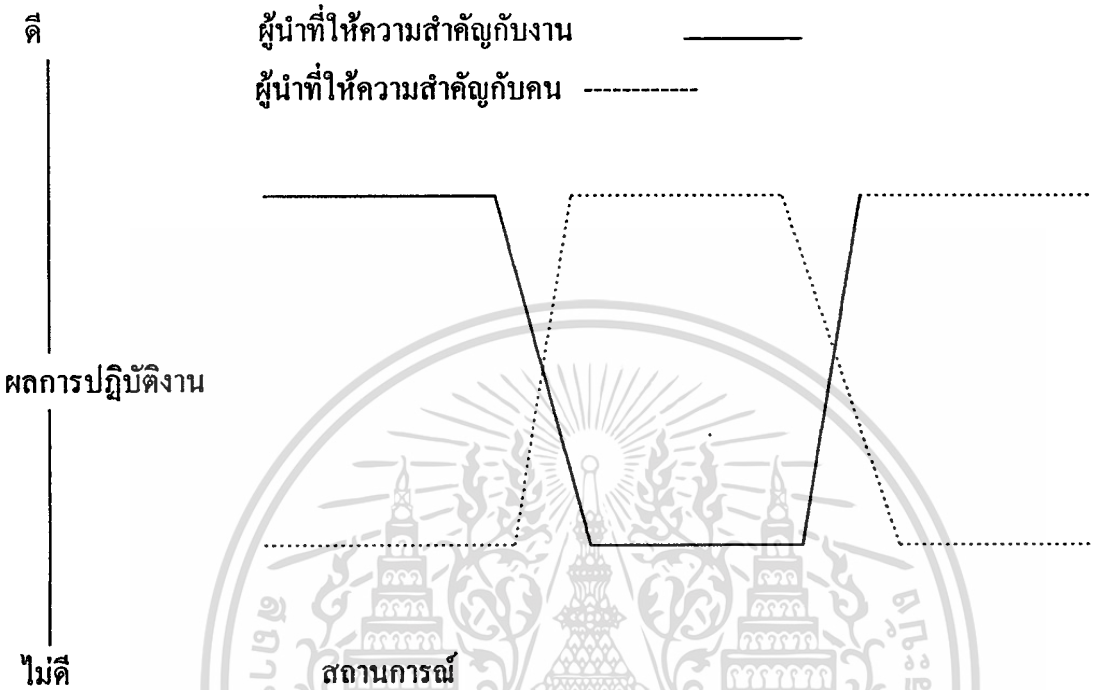
จากแนวความคิดในเรื่องผู้นำตามสถานการณ์ Fiedler ได้แสดงแบบจำลอง ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

5. Vroom และ Yetton เห็นว่าการที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะแสดงแบบผู้นำออกมาอย่างไรนั้น จะเห็นไปภายใต้สถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ Vroom และ Yettonได้ร่วมกันสร้างแบบจำลองเรียกว่าแบบจำลอง Vroom และ Yetton ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับของ Tannenbaum และ Shmidt

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 2

แบบจำลองความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler



ปัจจัย สถานการณ์	1	2	3	4	5	6	7	8
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้บังคับบัญชา	ดี	ดี	ดี	ดี	ไม่ดี	ไม่ดี	ไม่ดี	ไม่ดี
โครงสร้างของงาน	มาก	มาก	น้อย	น้อย	มาก	มาก	น้อย	น้อย
อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่	มาก	น้อย	มาก	น้อย	มาก	น้อย	มาก	น้อย

ที่มา : สมยศ นาวีการ (2525 : 469)

แบบผู้นำของ Vroom และ Yetton แบ่งเป็น 5 แบบ คือ 1) ผู้ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของตนเอง 2) ผู้นำได้รับข้อมูลของผู้บังคับบัญชาแล้วจึงตัดสินใจ โดยอาจบอกหรือไม่บอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงลักษณะของปัญหาก็ได้ 3) ผู้นำให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นราย บุคคลโดยผู้นำขอคำแนะนำก่อนการตัดสินใจ 4) ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแก้ ปัญหาเป็นกลุ่มรวบรวมความคิดเห็นแล้วจึงตัดสินใจ และ 5) ผู้นำให้กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วน ในการแก้ปัญหาโดยให้มีการอภิปราย และให้กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางที่จะปฏิบัติ

6.3 ทฤษฎีผู้นำตามแบบพฤติกรรมผู้นำ

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนับว่าเป็นทฤษฎีผู้นำที่รู้จักกันแพร่หลายที่สุด และเป็นทฤษฎีที่มีผู้ให้ความสนใจศึกษากันมากที่สุด การศึกษาผู้นำตามทฤษฎีแรก ๆ คือทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำนั้นไม่ ประสบผลสำเร็จ เพราะในที่สุดก็ไม่อาจหาคุณลักษณะผู้นำที่เป็นสากลให้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่ว ไปได้ สำหรับทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ก็เป็นการมองว่าการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมออกไปนั้นเกิด จากปัจจัยด้านใดบ้าง ซึ่งก็เห็นว่าปัจจัยหนึ่งที่สำคัญก็คือสถานการณ์ แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีผู้นำ ตามสถานการณ์ก็ศึกษาในเรื่องพฤติกรรมผู้นำนั่นเอง ต่างกันตรงที่ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ศึกษาถึงเหตุที่ทำให้ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างไรในที่สุด ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญ อาจกล่าวตามลำดับได้ดังนี้

6.3.1 <u>ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจ</u> ทฤษฎีนี้กล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่เก่าแก่มากทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งมีผู้กล่าวถึงตั้งแต่ปี ค.ศ. 1939 คือเมื่อห้าสิบปีมาแล้ว Lawin ,Lippit และ White ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและแบ่งพฤติกรรมผู้นำโดยอาศัยลักษณะ การใช้อำนาจได้ 3 แบบ คือ

6.3.1.1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Authoritarian Leadership) ผู้นำนี้ จะเป็นผู้ถือตนเองเป็นสำคัญ ใช้อำนาจในการตัดสินใจใด ๆ ด้วยตนเองแต่เพียงคนเดียว รู้ข้อเท็จจริงคนเดียว ไม่ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตน เป็นสำคัญ

6.3.1.2 ผู้นำแบบเสรีหรือแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานไปตามสบายตามที่ลูกน้องต้องการ โดยผู้บริหาร ไม่ใช้อำนาจในการตัดสินใจใด ๆ ไม่มีความคิดริเริ่ม และไม่คำนึงถึงว่าการกระทำของลูกน้อง จะมีผลต่อองค์การอย่างไร

6.3.1.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) เป็นผู้นำที่ไม่นิยมการตัดสินใจคนเดียว ในขณะเดียวกันก็ไม่ปล่อยให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ไปตามสบายตามที่แต่ละคนต้องการ ตรงกันข้ามผู้นำประเภทนี้จะเปิดโอกาสให้ลูกน้องหรือผู้ใต้ บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์การหรือของหน่วยงาน

6.3.2 <u>ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์</u> (Contingency Theory) เป็นทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่มีสาระว่าพฤติกรรมผู้นำอาจเปลี่ยนแปลงเลื่อนไหลไปตามแรงกดดัน ของปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ แรงกดดันจากผู้บริหารระดับเหนือ แรงกดดันจากผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่กำลังเผชิญหน้าอยู่ Tannenbaum และ Shmide ได้กำหนดพฤติกรรมผู้นำจากสัดส่วนของการใช้ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชากับขอบเขตของความมีอิสระของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง Tannenbaum และ shmide ได้แสดงลักษณะพฤติกรรมเป็นแนวต่อเนื่อง 4 ลักษณะ ดังแสดงไว้ในแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3

แบบการบริหาร 4 ระบบ ของ Likert

ระบบที่ 1	ระบบที่ 2	ระบบที่ 3	ระบบที่ 4
เผด็จการ	เผด็จการมีศิลป์	ปรึกษาหารือ	มีส่วนร่วม

ที่มา : Likert (1961: 223)

ผู้นำแต่ละระบบของ Likert อาจกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

ระบบที่ 1 เรียกว่าระบบ เผด็จการ (Exploitive authoritative) เป็นระบบที่ผู้นำใช้อำนาจโดยไม่มีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้จะไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใด ๆ ผู้นำตัดสินใจเพียงคนเดียว และลงนามสั่งการตามสายการบังคับบัญชาและให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่ได้ตัดสินใจไป มาตรฐานและวิธีการปฏิบัติ งานในระบบนี้ได้ถูกกำหนดไว้ตายตัวโดยผู้บริหาร ผู้บริหารจะใช้การข่มขู่เมื่อจำเป็น และใช้วิธี การลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มอบไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะ รู้สึกกลัวผู้บังคับบัญชามาก และถ้าหากว่ามีองค์การไม่เป็นทางการเกิดขึ้น องค์การเหล่านั้นจะ ต่อต้านเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการ

ระบบที่ 2 คือ ระบบเผด็จการมีศิลป์ (Benevolent authoritative) ในระบบนี้ผู้นำหรือผู้บริหารยังเป็นผู้สั่งการอยู่ แต่ผู้บริหารใช้วิธีการสั่งการที่นุ่มนวลขึ้น และเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิจารณ์ได้บ้าง ผู้บริหารจะยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความคล่องตัว ในการปฏิบัติงานบางอย่าง อย่างไรก็ตามแม้ว่าการตัดสินใจบางอย่างจะเกิดขึ้นโดยผู้ใต้บังคับ บัญชา แต่จะต้องเป็นไปตามกรอบที่ผู้บังคับบัญชาระบุไว้เท่านั้น ผลตอบแทนและการลงโทษบางอย่างจะถูกนำมาใช้เพื่อการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั่วไปแล้วระบบนี้ผู้บริหารยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และมีความสัมพันธ์กันบ้าง แต่ก็เป็นไปด้วยความระมัดระวังและผู้ใต้บังคับบัญชา ยังเกรงกลัวผู้บังคับบัญชาอยู่ หากมีองค์การที่ไม่เป็นทางการเกิดขึ้น องค์การเหล่านี้ก็จะไม่ ต่อต้านเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการมากนัก

ระบบที่ 3 เรียกว่า ระบบปรึกษาหารือ (Consultative) เป็นระบบที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้บริหารจะกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจสั่งการหลังจากได้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ในระบบนี้แม้ว่าการตัดสินใจที่สำคัญ และกระทำโดยผู้บริหารระดับสูง แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถตัดสินใจด้วยตัวของเขาเองว่าจะ เลือกทางปฏิบัติงานต่อไปอย่างไร การติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะเห็นได้ชัดเจนมากขึ้น มี ความไว้วางใจและเชื่อมั่นบางอย่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา จะรู้สึก เป็นอิสระเมื่อปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชา หากมีองค์การไม่เป็นทางการเกิดขึ้น องค์การเหล่านี้ อาจสนับสนุนเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการ หรือหากต่อต้านก็จะต่อต้านเพียงเล็กน้อย

ระบบที่ 4 เรียกว่าระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Group) เป็นระบบการบริหารที่ Likert ให้การสนับสนุนมากที่สุด การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในระบบนี้จะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามาก การติดต่อ สื่อสารจะมีทั้งแนวตั้งคือจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และตามแนวนอน คือการติดต่อระหว่าง เพื่อนระดับเดียวกันด้วย ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ใช้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่ยังพยายามทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร องค์การที่ไม่เป็นทางการกับองค์การที่เป็นทางการจะเข้ากันได้ดีองค์การในการบริหารตาม แนวคิดของ Likert เป็นองค์การที่ยึดคนเป็นหลัก (Employee-Centered Organization) ซึ่งลักษณะสำคัญของการบริหารที่ดีตามแนวคิดของ Likert ปรากฏในระบบที่ 4 ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงกับตนได้ และทั้งสองฝ่ายต่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2) ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลองค์การ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวเป็นไปอย่างอิสระทั้งในแนวดิ่ง แนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอ และเชื่อถือได้

4) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาได้ตอบกันได้อย่างเปิดเผย และอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมาย การปฏิบัติงาน และกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) การตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ

6) เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์แท้จริง

7) กระจายการควบคุมงานในหมู่ผู้ร่วมงาน โดยให้ควบคุมกันเองและเน้นในการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมโดยการตำหนิหรือดุด่า

8) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถมีผลงานสูงและสำเร็จตามเป้าหมาย

6.3.3 ทฤษฎีผู้นำสองมิติ (Two-Dimentional Theory) แม้ว่าการศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับผู้นำจะได้กระทำกันอย่างเป็นทางการมากมาย ผู้มีชื่อเสียงทางด้านนี้มีหลายท่าน เช่นBarnard, Davis, Simon, Fiedler, Mayo, Roethlisberger, Likert, Dickson และ Gardner รวมทั้งคณะของสถาบัน Tavistock แห่งกรุงลอนดอน (Tavistock Institute of London) ซึ่งท่านเหล่านี้มุ่งความสนใจในการศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ในทางธุรกิจและอุตสาหกรรม ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่ง เช่น Hemphil, Thelen, Rogers และ Canbtor ให้ความสนใจกับภาวะผู้นำในห้องเรียน ส่วน Merton, Deutsch, Chein, Festinger และ French ให้ความสนใจทางด้านการเปลี่ยนแปลงสังคมและภาวะผู้นำในชุมชนแต่อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่าการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำหรือภาวะผู้นำที่ได้กระทำกันอย่างกว้างขวางและเข้มงวดจริงจังที่สุด ได้แก่ การศึกษาภายใต้การนำของ Carroll Shartle แห่งรัฐโอไฮโอ ในปลาย ทศวรรษที่ 1940 ต่อเนื่องจนถึงต้นทศวรรษที่ 1950 และได้พิมพ์เผยแพร่ในปี 1945 โดยสถาบันวิจัยธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) การค้นพบที่สำคัญจากการวิจัย ซึ่งใช้จ่ายเงินไปเป็น จำนวนมากกว่า 500,000 เหรียญในครั้งนั้น ได้แก่ การค้นพบว่า พฤติกรรมผู้นำหรือภาวะผู้นำอาจแยกออกเป็น 2 องค์ประกอบอิสระหรือ 2 มิติ มิติแรกคือ มิติการงาน (Intitating Structure) ส่วนมิติสองคือมิติสัมพันธภาพ (Consideration)

มิติแรก เป็นเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนและการจัดองค์การในการทำงาน พฤติกรรมของผู้บริหารหรือหัวหน้างานตามมิตินี้ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกใน กลุ่ม ผู้ร่วมงานเพื่อเสริมสร้างให้เกิดรูปแบบการจัดองค์การที่สมบูรณ์เหมาะสม การหาลู่ทางใน การติดต่อทำความเข้าใจระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

มิติที่สอง เป็นเรื่องของการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พฤติกรรมของผู้นำ หรือหัวหน้างานตามมิตินี้ ได้แก่ การแสดงถึงมิตรไมตรี ความไว้เนื้อเชื่อในกันและกัน การยกย่องนับถือกัน ตลอดจนความสัมพันธ์อันอบอุ่นที่ปรากฏระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

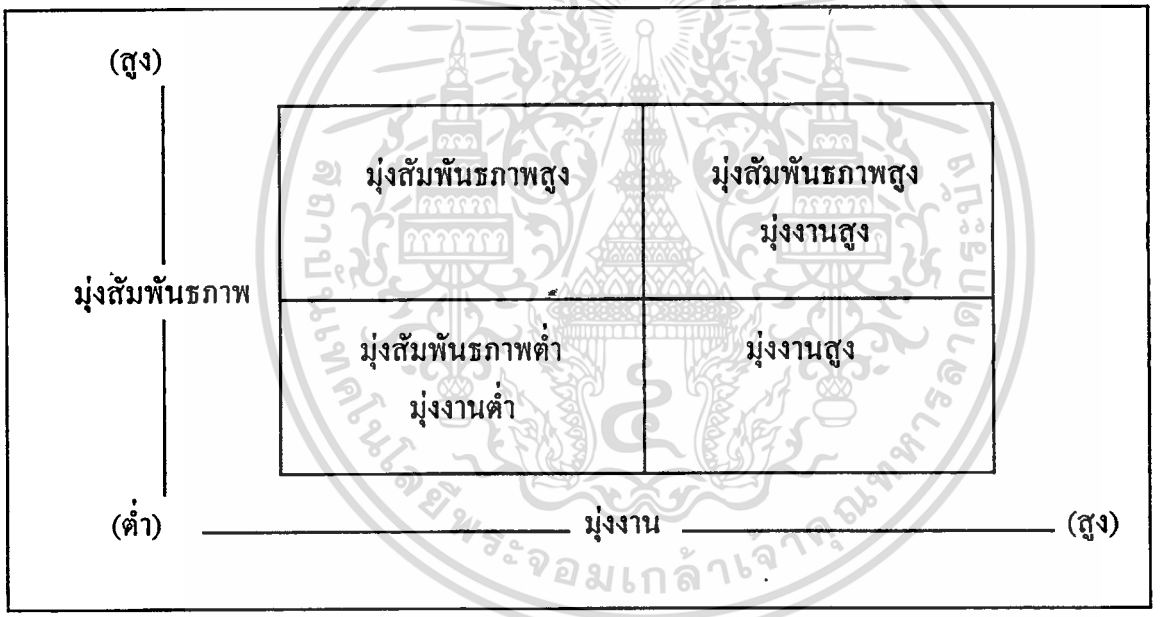
ผลจากการวิจัยในครั้งนั้นพบว่า แบบของหัวหน้างานหรือแบบผู้นำมีมากมายหลายชนิด แตกต่างกันไปบางพวกมีลักษณะที่จะให้ลูกน้องทำแต่งาน หรือหวังความสำเร็จของงานเป็นใหญ่ บาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พวกมุ่งที่จะเสริมสร้างและธำรงค์ไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนกับลูกน้อง เป็นสำคัญอีกพวกหนึ่งมุ่งทั้งงานและการรักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน แต่ก็ยังมีบางพวกที่ไม่มุ่งทั้งงานและคนหรือไม่ปรากฏว่ามีลักษณะใดเด่นเลย จากผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอนี้ต่อมาได้มีการค้นหาวิธีการที่จะนำเสนอให้เห็นชัดเจนในลักษณะของหัวหน้างาน ซึ่งในที่สุดก็สามารถนำเสนอได้โดยใช้สี่เหลี่ยมสี่รูป Quadranta บนแกนสมมุติฐานที่ตั้งไว้เดิมทั้งสองแกนคือ แกนมุ่งงาน (Initiating Structure) และแกนมุ่งสัมพันธภาพ (Consideration) ดัง ปรากฏในแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4

แบบผู้นำตามทฤษฎีสองมิติของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ



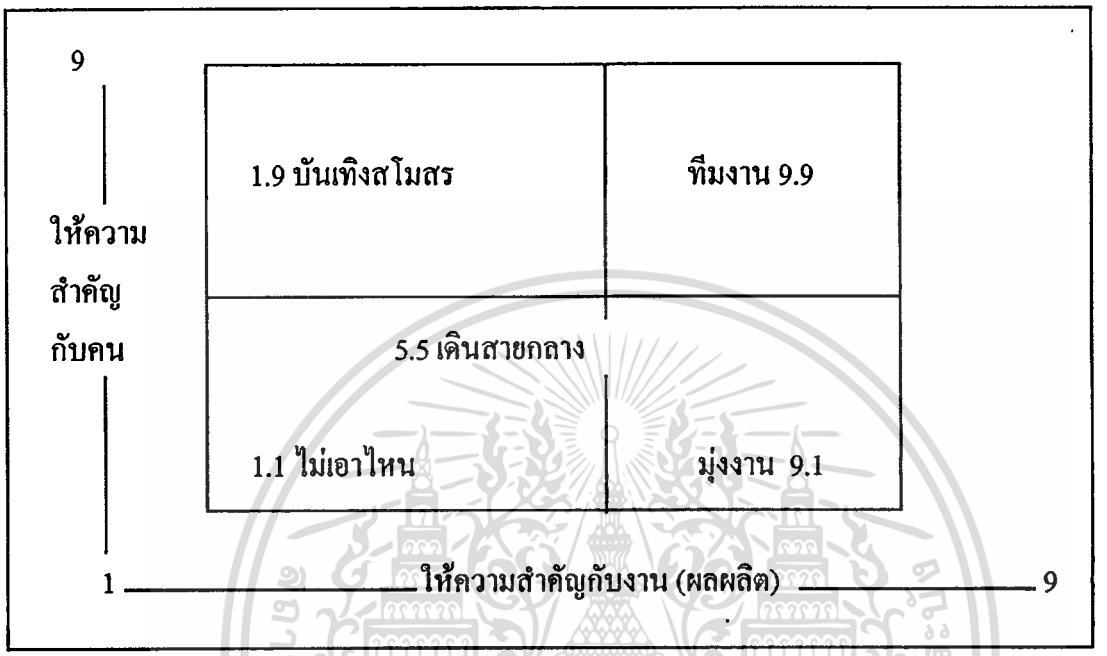
ที่มา : Donnelly, Gibson and Ivancevich. (1978 : 266)

6.3.4 <u>ตาข่ายการบริหารของ Blake และ Mouton</u> จากผลการวิจัยของ มหาวิทยาลัยโอไฮโอนี้ ต่อมา Blake และ Mouton (1964 : 10) ได้ทำการศึกษาอย่าง ละเอียดกว้างขวางในเรื่องเกี่ยวกับมิติมุ่งสัมพันธภาพและมิติมุ่งงานของหัวหน้างาน ในที่สุดก็ได้สร้างข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ขึ้น ทำให้ได้รูปแบบของหัวหน้า งานหลายแบบ ปรากฏดังแผนภูมิที่ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 5

ข่ายการบริหารของ Blake และ Mouton



ที่มา : Blake and Mouton. (1964 : 10)

จากแผนภูมิที่ 5 แกนสัมพันธภาพหรือแกนที่ให้ความสำคัญกับคน (People) จะเป็นแนวตั้ง ส่วนแกนที่ให้ความสำคัญกับงานหรือผลผลิต (Production) จะเป็นแนวนอนตัวเลขตัวหน้าแทนการมุ่งงาน ตัวเลขตัวหลังแทนการมุ่งสัมพันธภาพ ตัวเลขที่มีค่าสูงแสดงว่า ให้ความสำคัญกับสิ่งนั้นมาก จากข่ายการบริหารจะได้จุดสำคัญ 5 จุด แทนแบบของผู้นำ 5 แบบ คือ

1. ผู้บริหารแบบ 1.1 เป็นผู้บริหารที่ไม่ให้ความสำคัญ กับทั้งงานและคนจึงจัดเป็นผู้บริหารประเภท ไม่เอาไหน (Impoverish)

2. ผู้บริหารแบบ 1.9 เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานน้อยแต่ให้ความสำคัญกับคนมาก จัดเป็นผู้บริหารหรือผู้นำประเภท บันเทิงสโมสร (Country club)

3. ผู้บริหารแบบ 9.1 เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญแก่งานมาก แต่ให้ความสำคัญแก่คนน้อย คือมุ่งแต่ความสำเร็จของงานจัดเป็นผู้นำประเภท มุ่งงาน(Task Oriented)

4. ผู้บริหารแบบ 5.5 เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญแก่งานและคนในระดับปานกลาง คือไม่ให้ความสำคัญแก่งานหรือคนมากเกินไป และก็ไม่ปล่อยทั้งงานและคน จัดเป็น ผู้นำประเภท มัชฌิมาปฏิปทา หรือเดินสายกลาง (Middle Road)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ผู้บริหารแบบ 9.9 เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคนเป็นผู้นำประเภททำงานเป็นทีมหรือเป็นประเภท ทีมงาน (Team Management) ถือเป็นแหล่งผู้นำหรือผู้บริหารที่สมบูรณ์ที่สุด อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติผู้บริหารหรือผู้นำที่สมบูรณ์ทั้งสองด้านก็คงเป็น ได้แต่ในอุดมคติเท่านั้น เพราะคงจะเป็นไปได้ยาก

6. แบบผู้นำตามทฤษฎีสามมิติ (3-D Theory) ทฤษฎีผู้นำที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นเป็นทฤษฎีที่พิจารณาแบบผู้นำมิติเดียว คือมิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างหนึ่งกับสองมิติคือมิติสัมพันธภาพกับมิติการงานอย่างหนึ่ง แต่ต่อมามีผู้เห็นว่าในการ บริหารกิจการใด ๆ ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน สิ่งหนึ่งที่ควรต้องพิจารณาก็คือประสิทธิผล จึงได้ เพิ่มมิติที่สามเข้าไปอีกมิติหนึ่งคือมิติประสิทธิผล (Effectiveness) กลายเป็นทฤษฎีใหม่อีก ทฤษฎีหนึ่งเรียกว่าทฤษฎีสามมิติ (3-D Theory) ผู้เสนอทฤษฎีนี้คือ William J. Reddin แห่งมหาวิทยาลัย University of New Brunswick ประเทศแคนาดา

6.3.5 <u>ทฤษฎีผู้นำตามแนวทฤษฎีสามมิติของ Reddin</u> ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า การศึกษาแบบผู้นำนับแต่อดีตที่ผ่านมานั้น เริ่มต้นโดยการพิจารณา ค้นหาคุณลักษณะของผู้นำที่ดีซึ่งเรียกว่าคุณลักษณะอันเป็นสากล (Universal Trait) แต่ ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ต่อมามหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำอย่างจริงจัง ทำให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ โดยพิจารณาผู้นำในสองมิติเรียกว่า มิติการงานกับมิติ สัมพันธภาพ

จากผลการศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอนี้ Halpin ซึ่งรวมอยู่ในคณะผู้วิจัยคนหนึ่งได้ชี้ให้เห็นในรายงานการวิจัยเกี่ยวกับครูใหญ่ในโรงเรียนว่า หัวหน้างานที่พึงประสงค์และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือผู้ที่มุ่งประสงค์สูงทั้งสองด้านคือด้านสัมพันธภาพและการงาน ส่วนหัวหน้างานที่ไม่พึงประสงค์คือผู้ที่มุ่งประสงค์ทั้งสองด้านต่ำมาก โดยนัยนี้จึงดูเหมือนว่า Halpin จะเห็นว่าในทฤษฎีนั้น หากหัวหน้างานมีความมุ่งสัมพันธภาพและมุ่งงานสูงแล้ว ย่อมถือได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นหัวหน้างานที่ดีที่สุด

ในทำนองเดียวกันนี้ Blake และ Mouton ก็ได้อธิบายไว้ในข่ายการบริหารของเขาว่าหัวหน้างานที่ดีก็คือหัวหน้างานที่เรียกว่าหัวหน้าแบบทีมงาน หรือ หัวหน้างานที่จัดการบริหารงาน เป็นทีมคือเน้นทั้งด้านสัมพันธภาพและด้านการงาน อย่างไรก็ตามจากการค้นคว้าทดลองเชิงประจักษ์ (Empirical) หลาย ๆ อย่างในขณะเดียวกัน รวมทั้งการศึกษาวิจัยของ Fiedler ซึ่ง ทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องมากกว่า 50 เรื่อง ต่างก็ชี้ให้เห็นว่าไม่มีหัวหน้างานแบบใดจะ เป็นผู้นำหรือหัวหน้างานที่ดีที่สุด หัวหน้างานแบบมุ่งงานหรือหัวหน้างานแบบมุ่งสัมพันภาพก็อาจ เป็นหัวหน้างานที่ดีได้ ข้อสำคัญก็คือเราสามารถนำวิธีการนั้นไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือไม่และเห็นว่าแบบบริหารแต่ละแบบย่อมไม่อาจที่จะใช้ให้เกิดผลดีได้ทุกสถานการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรุณ รักธรรม, 2527:242)

นอกจากนั้นแม้ว่าหัวหน้างานสามารถนำเอาแบบการบริหารหรือแบบผู้นำไปใช้โดยมุ่งเน้น ทั้งด้านสัมพันธภาพและด้านการงาน แต่ก็ไม่อาจทราบได้ว่างานนั้นประสบผลสำเร็จ หรือมี ประสิทธิผลหรือไม่ จากแนวความคิดนี้เองจึงมีนักวิชาการทางการบริหารหรือการจัดการจึงเห็นว่านอกจากสองแกนหรือสองมิติ คือมิติสัมพันธภาพและมิติการงานแล้ว ควรจะได้พิจารณาแกนหรือมิติอีกมิติหนึ่งคือมิติประสิทธิผล (Effectiveness)ซึ่งผู้นำทางแนวความคิดนี้คือนักวิชาการชาวแคนาดา ซึ่ง Reddin นั่นเอง จากการเพิ่มมิติที่สามเข้าไปกับสองมิติเดิมทำให้ได้ทฤษฎี ใหม่เรียกว่า ทฤษฎีสามมิติ (3-D Theory)

ทฤษฎีสามมิติเกิดจากแนวความคิดที่ว่าในการบริหารหรือการจัดการองค์การหรือในหน่วย งานใด ๆ ก็ตาม งานของผู้บริหารหรือผู้จัดการก็คือทำอย่างไรหน่วยงานของตนจึงจะบรรลุประสิทธิผล ทฤษฎีสามมิติเห็นว่าประสิทธิผลเป็นหัวใจ (Central Issue) องค์การบริหารหรือ การจัดการ การก่อให้เกิดประสิทธิผลจึงเป็นงานหรือหน้าที่ของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็น ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าส่วนราชการ หรือนายทหาร หัวหน้าหลักของเขาก็คือสิ่งเดียวกัน

จากแนวความคิดดังกล่าว Reddin จึงได้พัฒนาทฤษฎีที่มีอยู่เดิมนับแต่ทฤษฎีสองมิติของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ข่ายการบริหารของ Blake และ Mouton ประกอบกับแนว 8 ความคิดในเรื่องการบริหารตามสถานการณ์ของ Fiedler กลายเป็นทฤษฎีสามมิติ มิติทั้งสาม ได้แก่

1. มิติมุ่งคน (People-Oriented Dimension) คือ การให้ความสำคัญในเรื่องของคนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มิติมุ่งงาน (Task-Oriented Dimension) คือ การให้ความสำคัญในเรื่องหน้าที่การงานหรือความสำเร็จของงาน

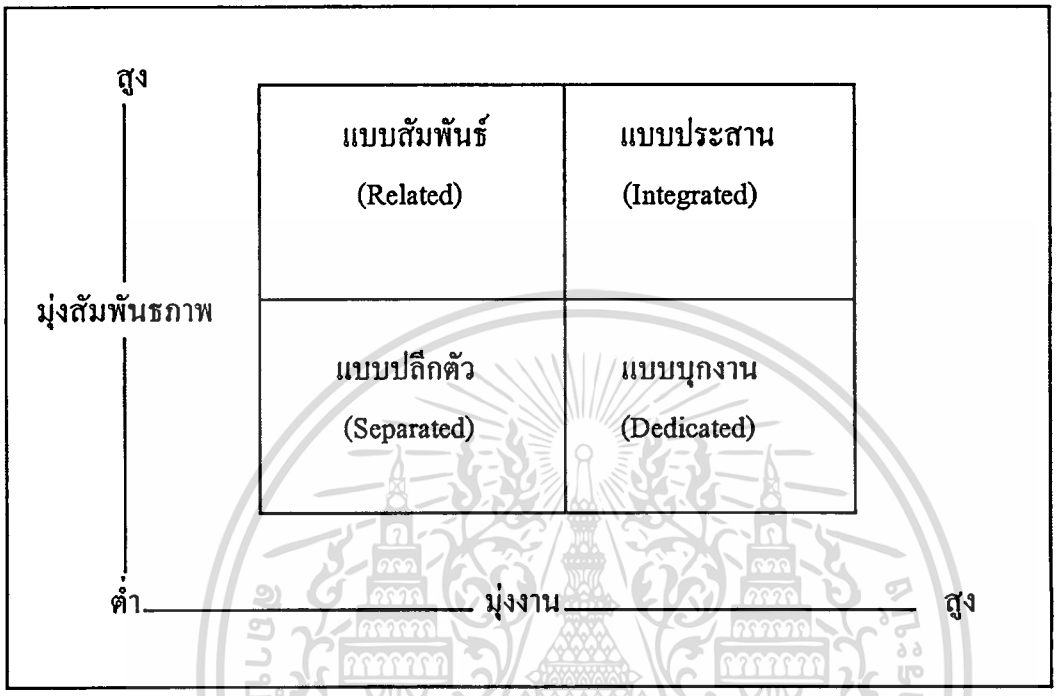
3. มิติประสิทธิผล (Effectiveness Dimension) คือ การพิจารณาในเรื่องความสำคัญของหน่วยงานหรือองค์การตามเป้าหมายที่วางไว้

จากสองมิติแรกของโอไอโอและข่ายการบริหารของ Blake และMouton ทำให้ Reddin กำหนดแบบผู้นำเป็น 4 แบบ เรียกว่าแบบผู้นำพื้นฐาน (Basic Styles) ปรากฏดังแผนภูมิที่ 6 ข้างล่างนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 6

แบบผู้นำพื้นฐานตามทฤษฎี 3 มิติของ Reddin



ที่มา : Reddin J. William. (1970 : 27)

แบบผู้นำแบบพื้นฐานถือเป็นตัวแทนของพฤติกรรมการบริหาร 4 แบบแต่ละแบบอาจอธิบาย ได้ดังนี้

1. แบบปลีกตัว (Separated Style) เป็นแบบผู้นำหรือแบบการบริหารที่ให้ความสำคัญแก่งานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารแบบปลีกตัว เป็นผู้ที่ให้ ความสนใจอย่างมากในเรื่องการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่ออกนอกกรอบให้เข้ารูปเข้ารอย ชอบใช้ การรายงานมากกว่าการพูดคุย ใช้การสื่อสารน้อยในทุกทาง ชอบมองอดีตยิ่งกว่าปัจจุบัน เช่น อาจชอบพูดว่าที่แล้วมาเรื่องนี้เคยทำอย่างไร ชอบมององค์การที่สังกัดอยู่ในลักษณะรวม ๆ ยิ่ง กว่าที่จะคำนึงถึงสมาชิกเป็นรายบุคคล เนื่องจากผู้นำแบบนี้ต้องการรักษาสิ่งต่าง ๆ ไว้ จึงให้ ความสนใจอย่างมากในเรื่องกฎเกณฑ์และกรรมวิธีต่าง ๆ โดยธรรมชาติแล้วผู้นำแบบปลีกตัวจะ ดีค่าคนอื่นจากความผูกพัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารแบบนี้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงควรจะเป็นคนฉลาด แต่สำหรับคนอื่นไม่จำเป็น ในการทำงานในรูปคณะ กรรมการผู้นำแบบปลีกตัวจะใช้วิธีการแบบการประชุมสภา คือต้องปฏิบัติไปตามระเบียบวาระ หากเกิดกรณีที่มีการกระทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้บริหารประเภทนี้ก็จะใช้วิธีการควบคุมมากยิ่งขึ้น ในกรณีที่ต้องเผชิญกับความขัดแย้งผู้นำแบบปลีกตัวจะพยายามอ้างกฎระเบียบเป็นเครื่องมือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำแบบนี้มักมีความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความตระหนักและ ให้การยอมรับ การกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเกินไป

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้สำหรับพฤติกรรมผู้นำแบบปลีกตัว ได้แก่ การทำงานอย่างระมัดระวังเป็นนักอนุรักษ์นิยมเจ้าระเบียบ ชอบการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าการพูดจากัน ยึดกระบวนการและข้อเท็จจริง ชอบวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ยึดความถูกต้องแน่นอน ไม่ชอบการ ยืดหยุ่น มีความสุขุมรอบคอบ อดทน ใจเย็น สุขภาพสงบเสงี่ยม ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบนี้อาจเหมาะกับงานการบริหาร การบัญชี สถิติงานวิจัย และงานออกแบบทางด้านวิศวกรรม เป็นต้น

2. แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related Style) เป็นแบบผู้นำในการบริหารที่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสูง แต่ให้ความสำคัญในเรื่องความสำเร็จของงานต่ำผู้บริหารหรือผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นผู้ที่ยอมรับผู้อื่นในทันทีที่พบกัน ชอบคุยกับผู้อื่นนาน ๆ เพื่อว่า จะได้รู้จักกับผู้ร่วมงานได้ดีขึ้น จึงทำให้ได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์มากมายจากลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารประเภทมุ่งสัมพันธ์ไม่ค่อยวิตกกังวลในเรื่องเวลามากนัก จึงมีเวลาที่จะทำความรู้จักกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะคนที่ผู้บริหารต้องการจะคุยด้วย ผู้บริหารแบบนี้ มององค์การว่าเป็นระบบของสังคมอย่างหนึ่ง ชอบตีค่าลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นเข้าใจคนอื่นได้ดีเพียงใด และตีค่าผู้บริหารด้วยข้อเท็จจริง ที่ว่าผู้บริหารนั้นให้ความอบอุ่นแก่ลูกน้องเพียงใด ในการทำงานในรูปคณะกรรมการผู้บริหาร แบบนี้จะให้ความสนับสนุนคนอื่น ๆ มากที่สุด ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำหรือผู้บริหาร แบบนี้จะให้ความร่วมมือกันดี ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ทำตนเป็นตัวอย่าง อีกส่วน หนึ่งเกิดจากการที่ผู้นำแกล้งปล่อยให้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นผ่านไป และลบความขัดแย้งให้ ราบรื่นได้ด้วยการทำเป็นพึงพอใจในยามเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้ง ก็จะย่อมทำตามคนอื่น ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มักไม่ชอบใช้การลงโทษ เมื่อใดที่ผู้นำประเภทนี้ให้ความสำคัญแก่คนมาก เขาก็จะลดความสำคัญขององค์การและความสำคัญของเทคโนโลยีต่าง ๆ ลง จุดอ่อนของผู้นำแบบนี้ ก็คือการชอบโอดครวญและกลัวว่าคนอื่นจะไม่ให้ความสำคัญแก่ตน สิ่งที่ผู้นำแบบนี้กลัวที่สุดก็คือความขัดแย้งนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์คือการให้ความสำคัญแก่คน การพัฒนาคน ไม่ชอบพิธีรีตอง เป็นคนเรียบร้อย ชอบการสนทนา มีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน ชอบการสร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึกมั่นคง พฤติกรรมผู้นำแบบนี้เหมาะกับงานด้านวิชาการ การจัดการ งานวิชาชีพอื่น ๆ งานฝึกหัด งานพัฒนา ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องประสานกับคนหรือหน่วยงานอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. แบบบุกงานหรือแบบอุทิศตน (Dedicated Style) เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่งานสูง แต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำ คือเป็นผู้นำประเภทอุทิศตนให้แก่งานหรือบุกงาน พฤติกรรมแบบนี้มีลักษณะเป็นการครอบงำคนอื่น ชอบให้คำแนะนำด้วยวาจาแก่ลูกน้อง ในการใช้คำพูดนั้นหากเลือกได้ก็จะใช้คำว่า ทำเดี๋ยวนี้ และหากเป็นไปได้ก็จะเลือก ใช้วิทยาการต่าง ๆ มากกว่าที่จะใช้คน ผู้นำประเภทนี้ตีค่าลูกน้องด้วยการพิจารณาผลงาน หรือผลผลิต และตีค่าผู้บริหารด้วยทักษะในการใช้อำนาจ ในการทำงานในรูปคณะกรรมการผู้นำแบบบุกงานจะแสดงบทบาทอย่างกระตือรือร้นในเรื่องการคิดริเริ่ม การประเมิน การแนะนำในกรณี มีการขัดแย้งเกิดขึ้นก็จะจัดการกับมันด้วยการกดมันไว้ และจะจัดการกับสถานการณ์ร้ายแรงด้วยการเข้าครอบงำ ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อคนอื่น และลดการที่คนอื่นจะมีอิทธิพลต่อตน และยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดยั้งกระทำที่ไม่ควรทำ การลงโทษที่ร้ายแรงที่สุดในความคิดของผู้นำประเภทบุกงานก็คือการปลดออกจากตำแหน่ง ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบบุกงานลูกน้องมักร้องว่าขาดข่าวสารข้อมูลในการทำงาน ผู้นำแบบนี้ตีค่าของคนต่ำ จุดอ่อนสำคัญของเขา ก็คือการชอบโต้แย้งคนอื่นว่าการแก้ปัญหาสามารถกระทำด้วยวิธีอื่นที่ดีกว่าได้ผู้นำแบบบุกงาน ถือว่าการสูญเสียอำนาจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สดุ และสิ่งที่ผู้นำแบบนี้กลัวที่สุดคือกลัวว่าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ทำงาน หรือทำให้ผลงาน หรือผลผลิตต่ำ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะสำคัญของผู้นำแบบบุกงานก็คือความแน่วแน่ ความเชื่อมั่น ความขยัน ขันแข็งชอบคิดริเริ่ม มีการกำหนดงานของแต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบสูงมีการกำหนดมาตรฐาน ของงาน เชื่อมั่นตนเอง มีความอิสระ ทะเยอทะยาน ชอบใช้การให้รางวัลและการลงโทษ การควบคุมถือว่างานต้องมาก่อนสิ่งอื่นผู้นำแบบนี้เหมาะกับการบริหารงานผลิตที่ต้องกำหนดทิศทาง การบริหารการขาย เป็นต้นแต่ไม่เหมาะกับงานในสถานการณ์ที่สามารถใช้อำนาจได้น้อยเพราะ ในสถานการณ์เช่นนั้นผู้บริหารแบบนี้ไม่สามารถบอกให้ใครทำอะไรได้

4. แบบประสาน (Integrated Style) เป็นแบบที่ผู้นำให้ความสำคัญแก่งาน และให้ความสำคัญแก่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสูงจึงเป็นพฤติกรรมการบริหารที่ประสานการมุ่งงานและ มุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกันผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ชอบเข้ามีส่วนร่วมในการทำงานทั้งเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม ชอบติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นโดยการจัดตั้งกลุ่ม ชอบการประชุม การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทาง (Two-way communication) มุ่งอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน เพราะผู้นำ ประเภทนี้ไม่ห่วงในเรื่องอำนาจ ชอบการทำงานเป็นทีม ชอบใช้ทีมงานและวิธีการต่าง ๆ เพื่อ ประสานความต้องการในตัวบุคคลกับความต้องการด้านเทคโนโลยี ผู้นำแบบนี้จะตัดสินหรือ ประเมินค่าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจากความเต็มใจในการร่วมทีมงาน และตัดสินผู้บริหาร จากทักษะใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทีมงาน ในคณะกรรมการผู้บริหารประเภทนี้จะมีความกระตือรือร้นในการจัดทำ มาตรฐานการทำงานของทีม การตรวจสอบผลงานของทีม ความมุ่งหมาย และการจูงใจทีมงาน ในเรื่องความขัดแย้งผู้นำแบบนี้จะเลื่อนการตัดสินใจไปก่อน ผู้บริหารแบบประสานมีวิธีการประนีประนอมเข้าช่วยเพราะการใช้วิธีประสานและการเน้นกลุ่มจึงทำให้และโดยเหตุที่ผู้นำแบบนี้ยึดอุดมคติในเรื่องการจูงใจจึงไม่ชอบการลงโทษ ดังนั้น การลงโทษที่ดีที่สุดที่ผู้นำแบบนี้พอจะทำได้จึงมีเพียงการทำให้ผู้ถูกลงโทษ ได้รับการยอมรับนับถือน้อยลงเท่านั้น อย่างไรก็ตามในบางครั้งผู้บริหารแบบนี้ก็ตีค่าของความต้องการเป็นอิสระต่ำมาก และใช้วิธีการให้เข้ามีส่วนร่วมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้งานมีประสิทธิผลน้อยลงสิ่งที่ ผู้บริหารหรือผู้นำแบบนี้กลัวที่สุดเกี่ยวกับตัวเองก็คือกลัวว่าตนเอง จะไม่ได้เข้ามีส่วนในเรื่อง ต่าง ๆ ส่วนสิ่งที่กลัวที่สุดเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือ เกรงว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับความไม่สบายใจ

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมผู้นำแบบประสานงานได้แก่การกำหนดอำนาจหน้าที่ของบุคคลจากความมุ่งหมาย อุดมคติ เป้าหมาย และนโยบาย เป็นผู้ที่ประสานความต้องการของแต่ละ บุคคลกับเป้าหมายขององค์การ ต้องการมีส่วนร่วม สนใจวิธีสร้างการจูงใจ ฯลฯ

ตัวบ่งชี้แบบผู้นำดังกล่าว สามารถแยกให้เห็นชัดตามตาราง 7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1

ตัวบ่งชี้แบบผู้นำพื้นฐานตามทฤษฎีสามมิติ

ข้อพิจารณา	แบบปลีกตัว	แบบสัมพันธ์	แบบมุ่งงาน	แบบประสาน
1. หน้าที่	การแก้ปัญหา	การรับรอง	การครอบงำ	การเข้าร่วม
2. การสื่อสาร	เขียน	สนทนา	คำสั่ง	ประชุม
3. ทิศทางสื่อสาร	น้อยทุกทาง	จากล่างขึ้นบน	จากบนลงล่าง	ทั้งสองทาง
4. เรื่องเวลา	มองอดีต	ไม่คำนึงถึง	ทันทีทันใด	เพื่อนร่วมงาน
5. ให้ความ	องค์การ	ผู้ได้บังคับ	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน
สำคัญแก่		บัญชา	และวิทยากร	
6. เน้นในเรื่อง	รักษากรรมวิธี	สนับสนุน	ติดตามระบบ	ประสานระบบ
	ของระบบ	ระบบ	เทคโนโลยี	เทคนิคสังคม
7. ตีค่าลูกน้อง	การปฏิบัติตามกฎ	การเข้าใจคน	ผลงาน	การเข้าร่วมทีม
8. ตีค่าผู้บริหาร	มันสมอง	ความอบอุ่น	อำนาจ	การทำงานเป็น
9. กิจกรรมคณะ	ทำให้กระจ่าง	สนับสนุน	ริเริ่ม	ทีม
กรรมการ	แนะแนวช่องทาง	ผสมผสาน	ประเมิน	ทำมาตรฐาน
		แนะเชิง	ชี้นำ	การทดสอบ
10. งาน	วิชาชีพ	วิชาชีพ	งานผลิต	การจูงใจ
เหมาะสมกับ	การฝึกฝน	การฝึกฝน	งานขาย	ที่ปรึกษา
ผู้นำแบบนี้	การประสาน	การประสาน		ผู้จัดการ
11. งานที่ไม่	ไม่ใช่งานประจำ	มีการติดต่อกับ	อำนาจน้อย	งานประจำ
เหมาะสม		ลูกน้อง		
12. มุ่งให้ลูกน้อง	ปลอดภัย	ร่วมมือ	ปฏิบัติ	ทำงาน
13. ปฏิกิริยาต่อ	หลบหลีก	ทำให้ราบรื่น	ระงับ ปราม	ใช้ประโยชน์
ความขัดแย้ง		ขึ้น		
14. ปฏิกิริยาต่อ	ถอนตัวและอ้าง	ทำให้ไม่อิสระ	เข้าครอบงำ	หลีกเลี่ยง
แรงกดดัน	กฎระเบียบ	และเสร้าใจ	กล้าตัดสินใจ	การตัดสินใจ
15. การควบคุม	เหตุผล	การยกย่อง	รางวัล	อุดมคติ
ในเชิงบวก				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อพิจารณา	แบบปลีกตัว	แบบสัมพันธ์	แบบมุ่งงาน	แบบประสาน
16. การควบคุมในเชิงลบ	การโต้แย้ง	ไม่ยอมรับ	การลงโทษ	ประนีประนอม
17. ลักษณปัญหาของลูกน้อง	ขาดการรับรอง	ขาดทิศทาง	ขาดข่าวสาร	ขาดความเป็นอิสระ
18. การลงโทษ	ไม่ให้ทำหน้าที่	ไม่ให้ความสนใจ	ถอดออกจากตำแหน่ง	ทำให้ลูกน้องไม่นับถือ
19. ตีค่าต่ำในเรื่อง	ต้องการประดิษฐ์	จัดองค์การและเทคโนโลยี	ของผู้บังคับบัญชา	ออกอย่างอิสระ
20. จุดอ่อนสำคัญ	คิดค้นเป็นทาสของ	โอดครวญ	ต่อสู้อย่างไม่จำเป็น	ให้มีส่วนร่วมไม่เหมาะสม
21. กลัวเกี่ยวกับตนเอง	กฎระเบียบอารมณ์ ความ	ถูกกีดกันจากคนอื่น ๆ	สูญเสียอำนาจ	ไม่ได้มีส่วนร่วม
22. กลัวเกี่ยวกับคนอื่น	อ่อน ไม่อิสระการออกนอก	ความขัดแย้ง	ผลงานน้อย	ความไม่พึงพอใจ
23. เทียบกับแบบที่มีประสิทธิผลสูงของเรดดิน	ระบบแบบคุมกฎ	นักพัฒนา นักบุญ	ผู้เผด็จการมีศิลป์ ผู้เผด็จการ	นักบริหาร
24. เทียบกับแบบที่มีประสิทธิผลต่ำของเรดดิน	ผู้ทนทำหรือละทิ้งงาน			ผู้ประนีประนอม
25. เทียบกับของแมคเกรเกอร์	-	-	ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
26. เทียบกับของซาเลชนิค	กรรมวิธีที่มีเหตุผล	การแสดงแบบแม่	การบอกของพ่อ	การยินยอมอย่างพี่น้อง
27. เทียบกับของเบลค	3.3	3.7	3.8	7.7

ที่มา : สมยศ นาวีการ (2525:480) ปรับปรุงจากเรดดิน (Reddin,1970:28-30)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางแบบผู้นำหรือแบบการบริหารดังกล่าวนี้ มีปัญหาว่าแบบใดที่เป็นแบบในอุดมคติ กล่าวคือ เป็นแบบที่ให้ประสิทธิผลสูงสุดเกี่ยวกับปัญหานี้ จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผล ของนักจิตวิทยาจำนวนมากต่างได้ข้อสรุปอย่างหนักแน่นและสอดคล้องต้องกันว่าไม่มีแบบผู้นำ หรือแบบการบริหารแบบใดแบบหนึ่งแต่เพียงแบบเดียวสามารถจะให้ประสิทธิผลในการบริหารสูง โดยธรรมชาติของมันเองยิ่งกว่าแบบอื่น การมีประสิทธิผลสูงขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างหาก

Reddin จึงเห็นว่าแบบผู้นำพื้นฐาน 4 แบบนี้แต่ละแบบอาจนำไปใช้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงก็ได้ หรืออาจถูกนำไปใช้ไม่เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลต่ำก็ได้ จากแนวความคิดนี้ Reddin จึงกำหนดให้แบบผู้นำแบบหลักหรือแบบพื้นฐานแต่ละแบบสามารถนำไปใช้อย่างเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม โดยเชื่อว่าถ้านำไปใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ก็จะบังเกิดประสิทธิผลสูง แต่ถ้านำไปใช้อย่างไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ก็จะไม่เกิดประสิทธิผลหรือได้ประสิทธิผลต่ำ แบบการบริหารแต่ละแบบจึงอาจแยกออกเป็นสองแบบ เป็นแบบที่นำไปใช้อย่างเหมาะสมแล้ว เกิดประสิทธิผลสูงอย่างหนึ่งกับแบบที่นำไปใช้อย่างไม่เหมาะสม และเกิดประสิทธิผลต่ำอีกอย่างหนึ่ง ดังนั้น แบบผู้นำหรือแบบการบริหารแบบหลักหรือแบบพื้นฐานนี้เมื่อ นำไปพิจารณาประกอบกับมิติที่สาม คือ ประสิทธิผลแล้วก็จะได้แบบการบริหารที่ให้ประสิทธิผลต่ำ 4 แบบ แบบที่ให้ประสิทธิผลสูง 4 แบบ รวม 8 แบบซึ่งทั้งแปดแบบนี้ Reddin ถือว่าเป็น การเรียกชื่อให้แตกต่างกันโดยพิจารณาถึงประสิทธิผลเท่านั้น หาใช่เป็นการเพิ่มแบบการบริหารให้มากขึ้นอีกต่างหากไม่

อนึ่ง ตามทฤษฎีสามมิตินี้ Reddin ถือว่า แบบการบริหารที่มีประสิทธิผลสูง (More Effectiveness) กับที่ว่าแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์มาก (More Appropriate Style) มีความหมายอย่างเดียวกัน

แบบผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ อาจแยกเป็นคู่ ๆ โดยพิจารณาจากการนำไปใช้อย่างเหมาะสมหรือไม่เหมาะกับสถานการณ์ดังตารางที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2

แบบผู้นำไปใช้อย่างเหมาะสมและไม่เหมาะสม

แบบผู้นำพื้นฐาน (Basic Styles)	เมื่อนำไปใช้ไม่เหมาะสม (ประสิทธิผลน้อย)	เมื่อนำไปใช้เหมาะสม (ประสิทธิผลมาก)
แบบประสาน (Integrated)	แบบประนีประนอม (Compromiser)	แบบนักบริหาร (Executive)
แบบบุกงาน (Dedicate)	แบบเผด็จการ (Autocrat)	แบบเผด็จการมีศิลป์ (Ben.autocrat)
แบบสัมพันธ์ (Related)	แบบนักบุญ (Missionary)	แบบนักพัฒนา (Developer)
แบบปลีกตัว (Seperated)	แบบทนทำหรือละทิ้งงาน (Deserter)	แบบทำตามคำสั่งอย่างเดียว (Bureaucrat)

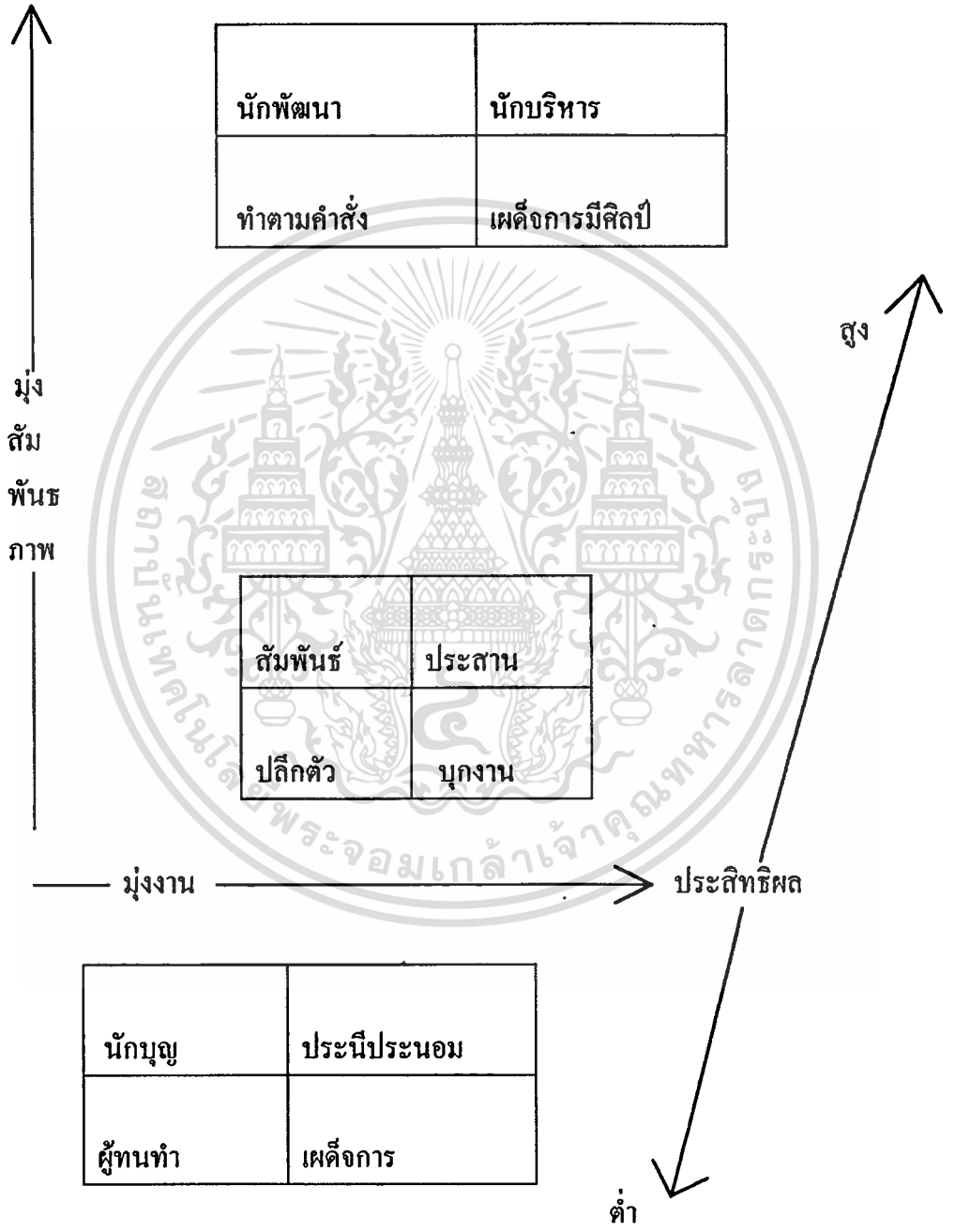
ที่มา : สมยศ นาวีการ (2525:485)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบผู้นำหรือแบบการบริหารสามารถเขียนเป็นแบบจำลองได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 7

แบบผู้นำหรือแบบบริหาร



ที่มา : สมยศ นาวีการ (2525 : 486)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบผู้นำที่ Reddin ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำ 8 แบบ และใน 8 แบบนี้เป็นแบบที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ และเป็นแบบที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ แต่ละแบบมีคุณลักษณะเด่น ๆ มีดังต่อไปนี้

แบบหัวหน้าที่มีประสิทธิผลต่ำ

1. แบบทนทำ หรือ แบบละทิ้งงาน (Deserter)

ผู้นำแบบนี้เป็นแบบที่ขาดความสนใจในด้านที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ตลอดจนสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ข้อเสียไม่ใช่เป็นเพียงการขาดความสนใจเท่านั้น แต่ยังมีผลไปถึงทัศนคติการทำงานของเขาอีกด้วย เขาไม่ใช่เป็นคนละทิ้งงานอย่างเดียวแต่อาจจะกระทำการอันอาจเป็นการขัดขวางการทำงานของคนอื่นอีกด้วย โดยการแทรกหรือปิดบังข้อเท็จจริงด้วยในองค์การขนาดใหญ่ ๆมักจะมีหัวหน้างานชนิดนี้อยู่มาก เขาคิดว่าเขาไม่ได้รับความยุติธรรม เขา จึงสมควรละเลยงานในหน้าที่ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือไม่ทำอะไรเลยซึ่งจะทำให้งานต้องเสียไป เขามีวิธีการทำลายองค์การอย่างชำนาญหลายวิธี ถ้าไม่มีผู้ใดเฝ้าสังเกตุจับตาดูอย่างใกล้ชิดจะไม่มีโอกาสรู้เลย เขามีวิธีแข็งกร้าวที่เห็นได้ชัดคือ การไม่ทำงาน แต่วิธีสละสลวย กว่านี้คือ ยืนยันว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือมิฉะนั้นเขาจะยอม แต่จะคอยบ่อนทำลายทีละน้อย ทีละน้อย ทำให้ทุกสิ่งยุ่งยากขึ้น หรือทำงานมุ่งผลน้อยที่สุด โดยฉุดให้ผู้อื่นชงักลง และมีทัศนคติ ในการทำงานที่ไม่ยอมรับอยู่ตลอดเวลา คนละทิ้งงานนี้จะทำงานให้ได้รับผลดีเพียงเท่าที่จะไม่ให้ คนอื่นมารบกวนเขาอีกบ่อย ๆ และเขาเองก็จะไม่ยุ่งเกี่ยวข้องกับกิจการอื่น ๆ ทั้งสิ้น และเมื่อใดที่เขาเสนองานไปให้คณะกรรมการ หรือองค์การพิจารณา ก็เพื่อที่จะยับยั้งหรือหยุดเรื่องไว้ เพียงเท่านั้น ผู้ละทิ้งงานจะพยายามนำตัวไปพัวพันกับเรื่องอื่น ๆ ให้น้อยที่สุด

ลักษณะของคนละทิ้งงานบางคนจะเป็นเช่นนี้

เมื่อทำครั้งแรกไม่สำเร็จจงเลิกเสีย

ผมชอบตำแหน่งนี้ แต่ผมเกลียดการทำงาน

ผมไม่มีเหตุผลสำหรับเรื่องนี้ มันเป็นเพียงนโยบายขององค์การ

จงคิดดูซิ มันจะต้องมีวิธีทำงานที่ยาก ๆ กว่านี้อีก

ผมชอบทำงานเสียจริง ๆ ผมอาจจะนั่งเฝ้าได้เป็นชั่วโมง ๆ

ความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ง่าย โดยเฉพาะถ้าคุณจะช่วยมันนิดหน่อยก็จะเกิดขึ้นทันที

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวหน้างานที่เลี่ยงงานจะเกิดขึ้นได้เพราะองค์การเป็นเหตุ ไม่มีหัวหน้าคนใดต้องการที่จะเป็นคนละทิ้งงานมาก่อนเลย แต่เขาถูกบังคับให้เป็นเช่นนั้น แม้แต่ผู้บังคับบัญชาหรือองค์การต่าง ๆ ก็ไม่สามารถที่แก้ไขสถานการณ์ โดยพยายามเปลี่ยนทัศนคติของผู้ละทิ้งงานนี้ได้ ดังนั้นเราจึงควรเปลี่ยนเป็นการศึกษาหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดมีผู้ละทิ้งงานขึ้นมาอีกก็น่าจะได้ผลดีกว่า

2. แบบนักบุญ (Missionary) ลักษณะของหัวหน้างาน หรือผู้บริหารชนิดคนใจบุญนี้ เป็นผู้ที่มีจิตใจเมตตาคำนึงถึงแต่สัมพันธภาพอันดีเหนือสิ่งอื่นใด แต่ที่นับว่าเป็นข้อเสียเพราะว่า เขาปรารถนาที่จะเป็นคนดี จนกระทั่งไม่กล้าโต้แย้งคัดค้านการกระทำใด ๆ แม้แต่เรื่องเล็กน้อยปลีกย่อยที่เขาไม่เห็นชอบด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผล เขาพยายามที่จะดำเนินงานใน องค์การหรือหน่วยงานของเขาเป็นสโมสรแห่งหนึ่ง ทั้งนี้เพราะเขาเชื่อว่าผลิตผลของงานไม่ สำคัญเท่ากับความสนิทสนมอันดีระหว่างกันและกัน เขาเชื่อว่าการดำรงรักษาให้การทำงานมีบรรยากาศอบอุ่นสบายใจเป็นกันเอง จะทำให้งานดำเนินไปได้โดยราบรื่น

ทัศนคติในการทำงานของหัวหน้าชนิดนี้ก่อให้เกิดการบริหารงานที่ไม่ดีผลิตผลต่ำเขาคิดว่า การโต้เถียงกันจะไม่ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นมาได้ และคนที่เป็นผู้ใหญ่ก็ไม่ควรที่จะโต้เถียงกับผู้ใด เขาเปรียบเสมือนน้ำมันที่อยู่เหนือน้ำเดือด ซึ่งจะเห็นความสงบบนผิวหน้าเท่านั้น

ลักษณะการบริหารงานของเขาไม่ได้ผลเพราะเขาไม่เคยแก้ปัญหาเกี่ยวกับ เรื่องบุคคลได้อย่างแท้จริง เขาพยายามหลีกเลี่ยงจากการถกเถียง และในทำนองเดียวกันก็จะหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลโดยการโยกย้ายสับเปลี่ยน เลื่อนชั้นหรือเลื่อนตำแหน่งเป็นต้นเขาพร้อม เพื่อที่จะเปลี่ยนใจเพียงเพื่อดำรงรักษาความสงบเรียบร้อยไว้เท่านั้น เพราะเขาคิดอยู่เสมอว่า วิธีนี้เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน และนี่เองเป็นผลเสียมากในการทำงานของหัวหน้าหรือ ผู้บริหารแบบนี้

ลักษณะของหัวหน้างานหรือผู้บริหารชนิดคนใจบุญบางชนิดมีดังนี้

องค์การที่ดี คือ องค์การที่ดำเนินงานไปอย่างราบรื่น

การโต้เถียงและข้อขัดแย้งไม่อาจแก้ปัญหาได้

3. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocrat) ลักษณะหัวหน้าหรือผู้บริหารแบบนี้เป็นผู้ที่ดำเนินงานมุ่งแต่ภารกิจอย่างเดียว โดยมิได้คำนึงถึงเรื่องอื่น ๆ ด้วย ข้อเสียของผู้นำแบบนี้เขาแสดง ให้เห็นอย่างชัดแจ้งว่า เขาไม่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานคนใดเลย และมีความไว้วางใจในตัว อื่นน้อยมาก ผู้ร่วมงานต่างกลัวและไม่ชอบเขา และผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้ต่อเมื่อเขาสั่ง เท่านั้น

หัวหน้างานชนิดนี้เชื่อว่า คนเราโดยทั่วไปแล้วมีนิสัยไม่ชอบทำงานและหาทางเลี่ยงเสมอ เมื่อมีโอกาส และด้วยเหตุนี้เองจะต้องคอยบังคับ ควบคุม แนะนำ และขู่จะลงโทษเพื่อที่จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้คนพวกนี้ทำงาน และเขายังเชื่อว่าคนส่วนมากก็ต้องการให้มีคนคอยแนะนำ และชี้แนวในการทำงานและพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

หัวหน้างานชนิดนี้มองผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนเป็นเครื่องจักร งานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือ การปฏิบัติตามคำสั่งแต่อย่างเดียวเท่านั้น ส่วนงานของผู้บังคับบัญชาก็คือวางแผนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดและโดยละเอียดทุกแง่ทุกมุม หัวหน้าแบบนี้ไม่รู้ว่าการจูงใจบุคคลคืออะไร ทรรศนะการทำงานของเขาง่ายมาก คือมีคนออกคำสั่งและมีคนปฏิบัติ ตามเขาคิดว่าคณะกรรมการที่ทำงานดีที่สุดก็คือ คณะกรรมการโดยคนคนเดียว เขาเชื่อว่าคนเราจะทำงานได้ดีที่สุดเมื่อทำโดยคน ๆ เดียว เขาคิดว่างานของเขาคือการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลัว และรีบทำตามคำสั่งโดยเร็วที่สุด ไม่ให้คนอื่นได้มีความคิดเป็นของตัวเอง และเขาไม่เข้าใจเลย ว่าการยอมรับนับถือเป็นความต้องการของมนุษย์ เขาจะจัดการกับข้อโต้แย้งโดยการใช้อำนาจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับเขาก็แสดงออกมาอย่างชัดเจนว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจะท้าทายเขา เขาไม่เคยยกโทษให้ใครง่าย ๆ เลย

หัวหน้างานแบบนี้ก่อให้เกิดผลสะท้อนที่รุนแรงมากในองค์การโดยไม่รู้ตัว เพราะหัวหน้างานเช่นนี้ จะก่อให้เกิดกลุ่มพิเศษ มีทั้งผู้ก่อกวนและคนละทิ้งงาน ถ้าเป็นไปในทางที่ดี ก็จะได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่นบนอบและทำตามคำสั่งเขา ถ้าเป็นไปในทางไม่ดีก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาละทิ้งงาน

4. ผู้นำแบบประนีประนอม (Compromisor) หัวหน้างานชนิดนี้ยอมรับว่าการมุ่งงานให้สำเร็จและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่เขาก็ไม่มีความสามารถ หรือไม่ก็ไม่อยากที่จะผสานความคิดเห็นทั้งสองอย่างนี้เข้าด้วยกันได้ และไม่สามารถตกลงใจหรือ ตัดสินใจ ลงไปได้ว่าจะใช้อย่างไร ลักษณะของเขาเป็นคนที่โลเลและชอบการประนี ประนอม อิทธิพลที่ชักจูงให้เขาตัดสินใจก็คือ ความกดดันบางอย่างที่เกิดขึ้นขณะนั้น เขายินดีที่จะขจัดปัญหา ที่เกิดขึ้นขณะนั้นให้น้อยลง มากกว่าที่จะมุ่งผลผลิตมาก ๆ ในระยะยาวเขาพยายามที่จะให้ผู้ร่วม ซึ่งมีอิทธิพลต่องานของเขามีความสุขมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เขาจะเป็นผู้เสนอแนะสิ่งต่าง ๆแต่ ไม่เคยทำอะไรจริงจังเลย เขาพยายามผลักดันกระตุ้นคนอื่นแต่ก็ไม่มากนัก และเขาไม่ได้หวัง ผลเลิศจากงานมากนักเขาต้องการเพียงให้คงดำเนินไปเรื่อย ๆ อยู่อย่างนั้นตลอดไป เขามั่น ใจว่า การจะให้มีผลงานที่ดีที่สุดนั้นเป็นเพียงในความฝันเท่านั้น และคิดว่าการวางแผนดำเนิน งานจะต้องใช้วิธีการประนีประนอมทั้งสิ้น เขาสนใจเฉพาะแต่สิ่งที่จะทำให้งานเดินไปได้ เขา ไม่ยุ่งกับใครและใครก็ไม่ควรมายุ่งกับเขา ถ้าดูเหมือนว่าจะใช้ได้เขาก็จะไม่ว่าอะไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบหัวหน้าที่มีประสิทธิผลสูง

5. แบบที่ทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว (Bureaucrat) หัวหน้างานที่มีลักษณะเช่นนี้ ก็คล้ายกับหัวหน้างานชนิดละทิ้งงาน คือไม่สนใจกับความสำเร็จของงาน หรือสัมพันธภาพกับผู้ร่วม งาน แต่เขาจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในด้านการทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด มีทัศนคติให้ ความสนใจกับงานแต่จะไม่นำตัวเองไปผูกพันกับปัญหาต่าง ๆ มากนัก หัวหน้างานที่มีลักษณะชอบทำตามคำสั่งอย่างเดียวนี้ คิดว่าเขาเป็นผู้ที่มีความสามารถมาก เขาจะทำตามกฎข้อบังคับและ ดำเนินการอย่างถูกต้องที่สุด และเป็นคนที่เข้มงวด แม้จะเป็นเรื่องปลีกย่อยแต่ก็ทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด และถือข้อบังคับของงานในหน้าที่ว่ามีความสำคัญ เขาถือว่างานที่เขากำลังปฏิบัติอยู่และงานที่เขาได้ทำไปแล้วจะเป็นแนวทางให้ปฏิบัติต่อไป

หัวหน้างานที่มีลักษณะเช่นนี้จะประสบความสำเร็จมาก ถ้ารับราชการเป็นทหารหรือเป็นข้าราชการไม่ว่าจะเป็นระดับใดของรัฐบาล ท่านจะพบเห็นบุคคลลักษณะเช่นนี้บ่อย ๆ ตาม สถานที่ราชการดังกล่าว แต่ผลงานของเขานั้นบางครั้งก็ยากที่จะประเมินได้

หัวหน้างานเช่นนี้นอกจากจะเป็นผู้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับแล้ว เขาก็ไม่มีความคิดเห็นใหม่ ๆ มากนักและมิได้กระตุ้นให้เกิดผลิตผลใหม่ ๆ ขึ้นมาด้านการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ดีเขาเชื่อว่าสัมพันธภาพอันราบรื่นและมีแต่ความเกรงใจกันจะไม่มีผลอะไรเลย และการ วางแผนระยะยาว ก็ไม่มีผลดีด้วยเหมือนกัน เขาพยายามอย่างยิ่งที่จะดำเนินรอยตามแบบเก่าที่ ทำมาแล้วทั้งสิ้น

6. แบบนักพัฒนา (Developer) นักพัฒนาเป็นลักษณะของหัวหน้างานชนิดหนึ่งซึ่งเป็นผู้ไว้ วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง เป็นผู้มีประสิทธิภาพมากกว่าหัวหน้างานชนิดคนใจบุญ ข้อแตกต่างกันที่สำคัญก็คือ นักพัฒนาเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และสามารถจูงใจบุคคลอื่นได้อีกด้วยเขา รู้ว่า งานขั้นแรกของเขาคือการพัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานส่วนมากมักจะเป็นผู้ทำงานแบบปิดทองหลังพระ เขามักจะมุ่งพัฒนาบุคคล เช่นสอนคนธรรมดาให้เป็นหัวหน้างานได้โดยไม่มีใครรู้ว่าเขาทำจนกระทั่งเขาพ้นหน้าที่ไปแล้ว

งานในหน้าที่ของเขานั้นทุกคนเห็นว่าดำเนินไปได้อย่างสบายเพราะมักจะอาศัยความร่วมมือเป็นส่วนมาก การดำเนินงานตลอดจนผลงานที่ได้รับอยู่ที่ตัวเขาเองรวมทั้งความร่วมมือของแผนกอื่น ๆ ความชำนาญของเขาที่ก่อให้เกิดภาระในการทำงานเช่นนี้มักจะไม่มีใครสังเกตุ เห็นเลย เขาใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบหมายความรับผิดชอบใหม่ ๆ หลายอย่างให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่าที่เขาจะสามารถทำได้ เขารู้ว่าโดยทั่วไปแล้วคนมักจะทำงานไม่เต็มความสามารถ ของตน แต่เขารู้วิธีที่จะยั่วยุและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้ทำงานได้ผลผลิตมากขึ้น

หัวหน้างานชนิดนักพัฒนานี้มีความคิดเห็นที่น่าสนใจในการทำงานก็คือ เขาเชื่อว่าการทำงานเป็นเรื่องธรรมดา ๆ เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เขาเชื่อว่าคนเราต้องการเป็นตัวของตัวเอง รู้จักควบคุมตัวเองและแสวงหาความรับผิดชอบ เขาเชื่อว่าความขยัน ความช่างคิด และภาวะสร้างสรรค์ มิได้อยู่เฉพาะตัวบุคคลชั้นหัวหน้างานเท่านั้น แต่ทว่ามีอยู่ในตัวทุกคน

7. ผู้นำแบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ (Benevolent Autocrat) ผู้เผด็จการที่มีศิลปะ คือ ผู้ที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและการดำเนินงานของตนเองอย่างแน่นอน เขามีส่วนช่วยและ สร้างประสิทธิภาพในการก่อให้เกิดผลงาน เขามีความชำนิชำนาญในด้านการสั่งงาน และทุกคนนำไปปฏิบัติโดยที่ไม่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความขุ่นเคืองและไม่พอใจ เขามีลักษณะเป็นผู้เผด็จการแต่ว่าเขาทำงานอย่างมีศิลปะ นุ่มนวลและมีประสิทธิภาพสูง

ลักษณะของหัวหน้างานชนิดนี้มีมากในวงงานอุตสาหกรรมในปัจจุบันนี้ซึ่งเป็นลักษณะของหัวหน้างานซึ่งทำงานไต่เต้าขึ้นมาจนถึงตำแหน่งสูง และเป็นผู้ที่มีความพยายามในการฝึกฝนความชำนาญในการบริหาร และพยายามปรับปรุงตัวเอง โดยอาศัยความผิดพลาดเป็นครู

ผู้เผด็จการแบบมีศิลปะนี้มักเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานเขารู้กฎข้อบังคับต่าง ๆ และวิธีการปฏิบัติงานขององค์การเป็นอย่างดี รู้งานในหน้าที่ของตนดี จุดอ่อนของเขาอยู่ที่ว่าเขาไม่มั่นใจว่าจะทำอย่างไร จึงจะสามารถใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดทั้งที่มีผลงานเป็นที่น่าพอใจเขาเป็น คนทำงานอย่างเต็มที่ แต่ก็ไม่แน่เสมอไปนักว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานหนักเพื่อเขา

8. ผู้นำแบบนักบริหาร (Executive) ลักษณะของหัวหน้างานแบบนักบริหารนี้ เป็นตัวอย่างของหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ งานในหน้าที่ของเขาก็คือ รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด เขาวางมาตราการในการผลิต และการทำงานไว้สูง แต่ในด้านการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างออกไปบ้าง คำนึงถึงด้านความสำเร็จของงาน และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้วยเหตุนี้นักบริหารยอมรับแนวปฏิบัติงานดังกล่าว เขาจึงทำงานได้โดยไม่มีอุปสรรค เขาสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เหมือนกับการดึงเชือกในเส้นเดียวกัน ไปในทิศทางเดียวกัน เขากระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยทำให้เขาเหล่านั้นรับรู้ว่า เขาพยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการให้ดีขึ้นเสมอ ด้วยเหตุนี้เขาจึงจะได้ ความคิดที่ดีเยี่ยมของทุกคน เขารู้ดีว่าคนต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและต้องการความเป็นอิสระด้วยทั้งสอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประการ เขารู้ว่าความต้องการของบุคคล และความต้องการขององค์การ สามารถจะร่วมกันได้ เขารู้เวลาอันเหมาะสมว่า เมื่อใดจึงจะให้ผู้ร่วมคณะ ผู้ร่วมงาน ต้องพิจารณาตกลงร่วมกัน.

นักบริหารจะยินดีรับฟังปัญหาข้อโต้แย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เขารู้ว่าการยินดีรับฟังและแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆนี้เป็นความจำเป็น เป็นเรื่องธรรมดาและสมควรที่ จะมีขึ้นเขาไม่ได้ใช้อำนาจกดขี่บังคับ ไม่เคยปฏิเสธและไม่เคยหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งใด ๆเขารู้ว่าเรื่องความคิดเห็นที่แตกต่างกันนั้นสามารถที่จะขจัดไปได้ ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ก็สามารถที่จะทำความเข้าใจกันได้เช่นกัน และเมื่อเขาทำได้สำเร็จผู้ร่วมงานทุกคนก็ยอมรับ

เขามิได้เป็นเพียงผู้ให้กำลังใจ แต่ว่าคณะผู้ดำเนินการของเขาเองมีขวัญและกำลังใจดีมาก เขามิได้ดำเนินกิจการที่เป็นงานหนัก แต่คณะผู้ดำเนินการงานของเขาทำงานหนักเขาไม่ต้องการให้คณะผู้ดำเนินงานปกปิดความผิดพลาดใด ๆ แต่ทว่าทำให้ทุกคนสำนึกว่า ตนได้มีส่วน ร่วมในผลงานล้มเหลวหรือผลงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างงดงามด้วยกันทุกคน

งานวิจัยของต่างประเทศ

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในต่างประเทศ ผลงานวิจัยที่สำคัญและน่าสนใจ ได้แก่

Reddin ได้ทำการศึกษาแบบบริหารของผู้นำตามแบบทดสอบ MSDT (Management Style Diagnosis Test) ของนักบริหารในองค์การต่าง ๆ ดังนี้

ผู้จัดการหน่วยอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ในทุก ๆ ปีมหาวิทยาลัยควีนส์ ในแคนาดาได้จัดให้มีการสัมมนาเป็นเวลา 5 วัน เกี่ยวกับเรื่องอุตสาหกรรมสัมพันธ์ Reddin ได้ทดสอบแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการ จำนวน 78 คน ผลการทดสอบปรากฏว่า ผู้จัดการเลือกใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ แบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา และแบบเผด็จการที่มีศิลปะด้วยค่าร้อยละ 24 21 และ 14 ตามลำดับ และเลือกใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ ได้แก่แบบนักบุญแบบทนทำหรือละทิ้งงาน ด้วยค่าร้อยละ 6 และ 5 ตามลำดับ

กลุ่มหัวหน้าแผนก การทดสอบหัวหน้าแผนก จำนวน 236 คน ซึ่งเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ กันในมหาวิทยาลัยควีนส์ ประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าแผนกมีแบบของการบริหารงานเป็นแบบนักบริหาร ร้อยละ 25 และแบบทนทำเพียงร้อยละ 4 และผู้ทำตามคำสั่ง ร้อยละ 6 นอกนั้นเป็นผู้นำแบบอื่นอยู่ในช่วงร้อยละ 11-16 การทดสอบครั้งนี้ช่วยให้สามารถคัดเลือกบุคคลเข้ารับตำแหน่งในระดับสูงต่อไปได้

นายทหารยศร้อยเอก ได้มีการทดสอบนายทหารสัญญาบัตรยศร้อยเอกหรือเทียบเท่า จำนวน 90 นายจากสามเหล่าทัพ ในระหว่างที่ได้รับการอบรมเพียงครึ่งหลักสูตร ผลการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดสอบพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารเหล่านี้ เป็นแบบผู้นำผู้เผด็จการที่มีศิลปะ ร้อยละ 32 และแบบนักบริหาร ร้อยละ 28 ส่วนแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ ได้แก่แบบผู้ทำงานตามคำสั่ง ร้อยละ 1 และแบบนักบุญ ร้อยละ 2 เท่านั้น ถือได้ว่ากองทัพได้นายทหารที่มีลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

จากการวิจัยกลุ่มประธานกรรมการและรองประธานกรรมการ จำนวน 33 คน ของกลุ่มบริษัทในเครือเดียวกันจากประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีคนงานมากกว่า 100,000 คน ผลการทดสอบพบว่ากลุ่มนี้ใช้การบริหารที่มีประสิทธิผลสูง แบบนักบริหาร ร้อยละ 49 และ แบบบริหารที่มีประสิทธิผลต่ำ แบบผู้เผด็จการ ร้อยละ 12 กลุ่มนักบริหารเหล่านี้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่ามีฝีมือในการปกครองบังคับบัญชาผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ได้ดีเยี่ยม

ทอมสัน (Thomson. 1980: 4926-A) (อ้างจาก เสริมศักดิ์ ดิษฐปาน. 2531: 37) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสบการณ์ทางการศึกษาของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐเนบรัสกา (Nebraska) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยทำการศึกษาจากอาจารย์ จำนวน 161 คน ในโรงเรียน 28 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาอบรมอย่างเป็นทางการ ประสบการณ์ทางการบริหารของอาจารย์ใหญ่และจำนวนครูใต้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน ประสบการณ์ของอาจารย์ใหญ่และขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน

สมิท (Smith. 1974: 1935 -A) (อ้างจาก ทวี ทามนตรี. 2524:26) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของครูใหญ่ พบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำให้งานเกิดประสิทธิผลสูงนั้นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าโรงเรียน กับคณะกรรมการของโรงเรียน การวางแผนและร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครู-อาจารย์ในโรงเรียน การสร้างความเข้าใจและการติดต่อที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน การกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว ทำให้เกิดความมั่นคงและเชื่อมั่นในตนเองขึ้นในบรรยากาศของโรงเรียน

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ได้มีการวิจัยกันในหลาย ๆ ลักษณะ และหลาย ๆ ทฤษฎีเพื่อให้ได้แบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ดังเช่น สมเกียรติ พึ่งอาตม์ (2538:118)ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา พบว่าผู้อำนวยการของวิทยลัยเทคนิคดีเด่นได้เน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติ ตามระเบียบข้อบังคับเพื่อวางไว้เป็นประการสำคัญ ซึ่งเป็นแบบภาวะผู้นำเป็นหลัก

ศิริ โพธินาม (2533:182)ได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระบบวุฒิภาวะของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคของกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 1,5 กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ครู-อาจารย์ ได้ผลการวิจัยที่ คล้ายคลึงกับการวิจัยของสมเกียรติ พึ่งอาตม์ ในด้านผู้บริหารของวิทยาลัยเทคนิคเขต 1,5 เลือกใช้อำนาจตามกฎหมายมากที่สุดรองลงมา เลือกใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจ การให้รางวัลและยังพบว่าอำนาจที่มีอยู่ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกับรูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน

การวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารตามคิดเห็นของครู-อาจารย์เปรียบเทียบกับผู้บริหารมีความแตกต่างกัน ในหลายด้านอย่างเช่น สมศักดิ์ จริงจิต (2533:125)ได้วิจัยในเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพณิชยการสังกัดกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยของ สมศักดิ์นี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบการยึดสถาบัน แบบการยึดบุคคล แบบการยึดสานผลประโยชน์เป็นหลัก ซึ่งปรากฏผลว่าแบบการยึดสถาบันผู้บริหารเห็นว่าปฏิบัติตนในระดับมาก แต่ครูมีความคิดเห็นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารเห็นว่าตนเองปฏิบัติยึดบุคคลในระดับมาก แต่ครูเห็นว่าปฏิบัติในระดับน้อย ผู้บริหารเห็นว่าตนเองยึดสานผลประโยชน์ในระดับมาก แต่ครูเห็นด้วยระดับน้อย

การวิจัยที่ต้องการหาคุณลักษณะของผู้บริหารในกรมอาชีวศึกษาที่ต้องมีและตามความเห็น ของครูอาจารย์ได้จากการวิจัยของ สันติยา ไชยศรีชลธาร (2535:166) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีวิทยาลัย อาชีวศึกษามีภาวะผู้นำทางด้านมุ่งงานและมุ่งคนเท่าเทียมกัน และมีคุณลักษณะที่ปฏิบัติจริง เรียงตามลำดับ

1. มีความจริงใจต่อคนทั่วไป
2. มีน้ำใจนักกีฬา
3. มีความตรงต่อเวลา

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ผู้บริหารมีการกระทำน้อยมากก็คือ ผลงานทางวิชาการน้อยมาก

การวิจัยของ ศิริมา พรนิมิตร (2532) ในเรื่องของการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ ซึ่งได้ใช้สถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและผู้บริหารเป็นผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ของวิทยาลัยพานิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครู-อาจารย์พึงพอใจ ในผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มีระยะเวลาปฏิบัติการมานาน
2. เคยทำหน้าที่บริหารมาหลาย ๆ อย่าง
3. เคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระยะสั้น

จากการวิจัยในภาวะผู้นำต่าง ๆ จะเห็นว่าภาวะผู้นำของกรมอาชีวศึกษาโดยส่วนใหญ่จะยึดกฎระเบียบและพยายามส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางราชการ ซึ่งการปฏิบัติงาน ลักษณะนี้ เป็นมาตราฐานอันเดียวกันซึ่งมีผลต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น้อย ดังที่ความต้องการ ของครู-อาจารย์ที่มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้มีประสบการณ์และต้องการผู้มี ความรู้ในด้านการบริหารมิใช่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเท่านั้นการมีประสบการณ์และความรู้ทางการบริหารมีผลทำให้ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำในหลาย ๆ แบบในการบริหารซึ่งจะก่อให้เกิด ประสิทธิผลในงานสูงกว่าที่เป็นอยู่ ประสิทธิผลในงานตามการวิจัยที่ผ่านมาเป็นไปตามความต้องการของกรมอาชีวศึกษาเท่านั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin

ทฤษฎี 3 มิติของ Reddin แบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 8 แบบ ตามลักษณะของประสิทธิผลที่ได้จากแบบภาวะผู้นำ ซึ่งมาลี อังคุณานุวัติ (2513:94) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกรอบทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin มีวัตถุประสงค์ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนประถมศึกษาระหว่างกลุ่มผู้นำซึ่งดำรงตำแหน่งครูใหญ่อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการ ได้ผลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเป็นแบบนักพัฒนา

นอกจากนี้ นิพนธ์ อุทก (2535:101) ได้ใช้ทฤษฎี 3 มิติ ศึกษาวิจัยแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการศึกษา โดยได้ศึกษาวิจัยถึงแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎี 3 มิติของ Reddin ซึ่งได้ผลแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก สูงกว่าแบบที่มีประสิทธิผลน้อยและผู้บริหารไทยเป็นผู้นำแบบนักบริหารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.10 แบบประนีประนอมคิดเป็นร้อยละ 29.50 ผู้ทนทำคิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้บริหารที่เป็นหญิงใช้แบบนักบริหาร แบบประนีประนอม แบบผู้ทนทำร้อยละ 16.70 เท่ากัน และผู้บริหารที่มีอายุมากใช้แบบมุ่งสัมพันธภาพและมุ่งงานมากกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารกรมอาชีวศึกษาโดยอาศัยกรอบทฤษฎีของ Reddin พบว่า ครู-อาจารย์บางส่วนมีความพอใจต่อการทำงาน ทั้งที่ผู้บริหารเป็นแบบผู้ทนทำหรือละทิ้งงานแบบเอาใจ และแบบยอมความ ซึ่งการวิจัยนี้ทำโดย อำรีรัตน์ หิรัญโร (2532:168-172) นอกจากนี้ได้พบอีกว่า พฤติกรรมผู้นำของสถานศึกษากรมอาชีวศึกษา มุ่งประสิทธิผล มากกว่า มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ และแบบผู้นำที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นแบบสอนแนะ มากกว่าแบบอื่น ๆ และได้พบว่ากลุ่มครูอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อจูงใจในการทำงาน ได้แก่ กลุ่มที่อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งพบว่ามีความพอใจในการทำงานน้อยมากกลุ่มนี้เป็นกลุ่ม ที่มีวิทยาการทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากที่สุด

กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา วิจัยเมื่อปี 2521 ใช้แบบทดสอบวัดของ Reddin (64 ข้อ) พบว่าผู้บริหารส่วนมากเป็น นักบริหาร รองลงมาเป็นนักประนีประนอม

จากงานวิจัยแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ และใช้ทฤษฎีของ Reddin ยังมีการศึกษาวิจัย ทางด้านอาชีวศึกษาน้อยอยู่ ซึ่งวิธีการของ Reddin เป็นวิธีการที่น่าสนใจ ทฤษฎีหลาย ๆ ทฤษฎีที่ทำการวิจัยอยู่พบว่าให้ผลในด้านต่าง ๆ ของภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ในการนำมาวิจัย ถึงภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค โดยเฉพาะการที่พบว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีความพอใจในการทำงานเป็นกลุ่มครู-อาจารย์ที่อายุราชการน้อยอยู่ ส่วนนี้เป็นส่วนที่จะพัฒนาการอาชีวศึกษา เพราะการเรียนการสอนทางด้านเทคนิคศึกษา จะต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี กลุ่มอาจารย์ที่เพิ่งจบการศึกษาควรจะมีความตั้งใจในการทำงานสูง แต่ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในการทำงานต่ำ ผู้วิจัยคาดว่าในการที่จะเพิ่มความจูงใจในการทำงาน ของครู-อาจารย์ส่วนนี้ ควรจะพัฒนาจากผู้อำนวยการของวิทยาลัยเทคนิคก่อนเป็นประการสำคัญ เพราะจาก ทฤษฎีของการบริหารทุกทฤษฎีนั้น ผู้นำเป็นผู้ที่จะทำให้พฤติกรรมของผู้ตามเปลี่ยนแปลงได้ และการวิจัยครั้งนี้ของผู้วิจัยคาดว่าข้อมูลที่จะได้จะมีประโยชน์ต่อการกำหนดคุณลักษณะของ ผู้บริหาร ของกรมอาชีวศึกษาได้ไม่มากก็น้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรที่เป็น ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่ หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำหน้าสอนอย่างเดียว รวมประชากรทั้งสิ้น 1,641 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,100 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม ในปีการศึกษา 2538 เท่านั้น มี 14 แห่ง รวมทั้งสิ้นตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง		
	ครูผู้สอนทำหน้าที่หัวหน้า	ครูผู้สอนวิชาชีพ	ครูสามัญ	รวมครูทั้งสิ้น	รวมครูวิชาชีพ	ครูผู้สอนทำหน้าที่หัวหน้างาน	ครูอาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว	รวม
1. สุราษฎร์ธานี	35	64	31	130	99	32	56	88
2. ภูเก็ต	35	59	28	122	94	32	52	84
3. พังงา	35	18	19	72	53	32	14	46
4. นครศรีธรรมฯ	35	67	21	123	102	32	56	88
5. หาดใหญ่	35	69	42	146	104	32	59	91
6. ปัตตานี	35	41	14	90	76	32	36	68
7. ระนอง	35	12	22	69	47	32	10	42
8. ชุมพร	45	74	32	151	119	40	63	103

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

วิทยาลัยเทคนิค ภาคใต้	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง		
	ครูผู้สอน ทำหน้าที่ หัวหน้า	ครูผู้สอน วิชาชีพ	ครูสามัญ	รวมครู ทั้งสิน	รวมครู วิชาชีพ	ครูผู้สอน ทำหน้าที่ หัวหน้างาน	ครูอาจารย์ ที่ทำการ สอนอย่าง เดียว	รวม
9. กระบี่	35	17	13	65	52	32	14	46
10. ตรัง	45	55	31	131	100	40	48	88
11. พัทลุง	45	65	35	145	110	40	56	96
12. สตูล	40	36	23	99	76	36	32	68
13. ยะลา	45	97	52	194	142	40	76	116
14. นราธิวาส	40	45	19	104	85	36	40	76
รวม	540	719	382	1,641	1,259	488	612	1,100

ที่มา : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา ปี พ.ศ. 2538.

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Rober V. Krejcie และ Earyle W. Morgan (รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2536:80-81)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความต้องการแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

<u>ตอนที่ 1</u> เป็นการสอบถามข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์ได้แก่ ลักษณะงาน ซึ่งได้แก่ ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนกับทำหน้าที่หัวหน้างาน และ ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อายุราชการในการทำงาน ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี และครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการในการทำงานมากกว่า15 ปี ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนประเภท วิชาช่างอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และครู-อาจารย์ที่ทำการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม

<u>ตอนที่ 2</u> เป็นแบบสอบถาม แบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ ตามแบบภาวะผู้นำของ Reddinแบ่งเป็นผู้นำ 8 แบบ แบบผู้ทนทำหรือผู้ละทิ้งงาน แบบนักบุญ แบบผู้เผด็จการ แบบผู้ประนีประนอม แบบผู้ที่ทำตามคำสั่งอย่างเดียว แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ แบบนักบริหาร ประกอบด้วยชุดคำถามรวมทั้งสิ้น 93 ข้อ โดยข้อที่ 1-12 เป็นข้อคำถามในแบบ ภาวะผู้นำแบบทนทำหรือละทิ้งงาน ข้อคำถามที่ 13-22 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบนักบุญ ข้อคำถามที่ 23-35 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบผู้เผด็จการ ข้อคำถามที่ 36-46 เป็นข้อคำถามที่ เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบผู้ประนีประนอม ข้อคำถาม 47-54 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบผู้ที่ทำงานตามคำสั่ง ข้อคำถามข้อที่ 55-67 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา ข้อคำถามข้อที่ 68-76 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ ข้อคำถามข้อที่ 77-93 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แต่ละแบบภาวะผู้นำ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้ผู้วิจัยพิจารณาระดับความพึงประสงค์ดังต่อไปนี้

5 หมายความว่า แบบภาวะผู้นำที่ ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ มากที่สุด
4 หมายความว่า แบบภาวะผู้นำที่ ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ มาก
3 หมายความว่า แบบภาวะผู้นำที่ ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ ปานกลาง
2 หมายความว่า แบบภาวะผู้นำที่ ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ น้อย
1 หมายความว่า แบบภาวะผู้นำที่ ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ น้อยที่สุด

การทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนของการปรับปรุง เครื่องมือดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบข้อคำถามต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้แบบสอบถามของ การวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาสาระที่สามารถรวบรวมข้อมูลได้ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรมอาชีวศึกษาและเป็นผู้บริหารระดับสูง จำนวน 5 ท่าน ดังมีรายนามต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. นายประเสริฐ นนท์พละ
   รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา
2. นายประสิทธิ์ พร้อมมูล
   ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค
3. นายสงวน บุญปิยทัศน์
   หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
4. ดร.รักเกียรติ แก้วจำนงค์
   หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ภาคใต้
5. นายวิทยา ทองขาว
   ผู้อำนวยการ 9 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แก้ไขปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ หัวหน้าคณะ หัวหน้างาน และครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 4 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช จำนวน 40 คน แห่งละ 10 คน ได้แบบสอบถามกลับทั้งหมด 39 ชุด นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการทางสถิติ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Cronbach's Alpha Coefficient) จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนี้ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.938 และผลจากการวิเคราะห์แต่ละแบบภาวะผู้นำพบว่า ข้อคำถามข้อที่ 1-12 แบบทนทำ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.861 ข้อคำถามข้อที่ 13-22 แบบนักบุญ มีค่าความเชื่อมั่น 0.861 ข้อคำถามข้อที่ 23-35 แบบผู้เผด็จการ มีค่าความเชื่อมั่น 0.920 ข้อคำถามข้อที่ 36-46 แบบผู้ประนีประนอม มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.828 ข้อคำถามข้อที่ 47-54 แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว มีค่าความเชื่อมั่น 0.824 ข้อคำถามข้อที่ 55-67 แบบนักพัฒนา มีค่าความเชื่อมั่น 0.903 ข้อคำถามข้อที่ 68-76 แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ มีค่าความเชื่อมั่น 0.872 ข้อคำถามข้อที่ 77-93 แบบนักบริหาร มีค่าความเชื่อมั่น 0.970 ผลการวิเคราะห์นี้พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าเกณฑ์ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็น จึงนำไปทำการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มีลำดับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ส่งหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาในการเก็บข้อมูล จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และหนังสืออนุญาตจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามผ่านหน่วยงานวิจัยและพัฒนาของแต่ละสถานศึกษา ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ไปที่วิทยาลัยเทคนิคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 14 แห่ง ให้ครู-อาจารย์ตอบแบบสอบถาม หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วประมาณ 3 สัปดาห์ ก็มีบางสถานศึกษาส่งแบบสอบถามกลับคืนมาทางไปรษณีย์ บางสถานศึกษาที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับมาก็ทวงถามทางโทรศัพท์ และบางสถานศึกษาก็เดินทางเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลประมาณ 8 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 839 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.27 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนข้อมูล มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยแต่ละข้อคำถาม และคะแนนเฉลี่ยรวมของแต่ละแบบภาวะผู้นำ และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC Plus (Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer) ซึ่งมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ ลักษณะงานของครู-อาจารย์ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และสาขาวิชาที่ทำการสอน วิเคราะห์หาความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดค่าเป็นร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เป็นข้อมูลที่เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ จำแนกตามลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน และสาขาที่ทำการสอน วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ ที่มีลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน สาขาวิชาที่ทำการสอน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นแต่ละคู่ โดยการ เปรียบเทียบสถิติ t-test

เกณฑ์ที่ใช้ในการตีความหมาย

ระดับคะแนน		ระดับความพึงประสงค์	
4.50 - 5.00	หมายถึง	มีความพึงประสงค์	มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความพึงประสงค์	มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความพึงประสงค์	ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีความพึงประสงค์	น้อย
1.0 - 1.49	หมายถึง	มีความพึงประสงค์	น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามแสดงไว้ในภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ โดยทำการศึกษาภาวะผู้นำตามแบบภาวะผู้นำทั้ง 8 ของ Reddin เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องผู้วิจัยได้เสนอ ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้โดยแสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงาน อายุราชการ ประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงาน		
1. ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน	394	47.0
2. ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่ สอนอย่างเดียว	422	50.3
0. ไม่ตอบคำถาม	23	2.7
รวม	839	100
อายุราชการ		
1. น้อยกว่าเท่ากับ 15 ปี	497	59.2
2. มากกว่า 15 ปี	321	38.3
0. ไม่ตอบคำถาม	21	2.5
รวม	839	100
ประเภทวิชาชีพ		
1. ช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว	310	36.9
2. ช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม คหกรรม	529	63.1
รวม	839	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดและ จัดลำดับความต้องการได้ดังนี้

ตารางที่ 5

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
1. การทำงานถ้าไม่ประสบผลสำเร็จจะยังคงทนทำต่อไป	3.09	1.23	ปานกลาง
2. ยอมรับความผิดพลาดของครูอาจารย์ที่เกิดขึ้นจากการมอบอำนาจหน้าที่ให้	3.82	0.96	มาก
3. มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานด้วยวิธีเดิมที่ปฏิบัติมาของครู-อาจารย์	3.02	0.95	ปานกลาง
4. อดทนต่อการที่ครูอาจารย์มีใจจดจ่อ อยู่ที่ผลประโยชน์ของกลุ่ม	2.43	1.20	น้อย
5. ยอมรับสภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่ไม่ กระตือรือร้น	2.27	1.10	น้อย
6. ใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นหลักในการทำงาน	2.65	1.24	ปานกลาง
7. ไม่พยายามเปลี่ยนแปลงใด ๆ เมื่องานยังดำเนินด้วยความเรียบร้อย	3.34	1.11	ปานกลาง
8. ให้ความสนใจต่องานนโยบายในการบริหาร	4.03	0.93	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
9. พยายามให้ความสนใจและสนับสนุนการทำงานของครู-อาจารย์	4.28	0.95	มาก
10. เพียรพยายามให้ความเป็นกันเอง และสัมพันธภาพ กับครู-อาจารย์	4.18	0.95	ปานกลาง
11. สั่งงานโดยอ้างอิงคำสั่งและนโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับสูง	3.29	1.05	ปานกลาง
12. อดทนกับครู-อาจารย์ที่ฝ่าฝืนระเบียบ	2.37	1.14	น้อย
รวม	3.25	0.53	ปานกลาง

ตารางที่ 5 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบทนทำหรือละทิ้งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
13. ถ้ามีแนวคิดที่ต่างกันจะไม่ยอมให้มีการโต้เถียงเกิดขึ้น	2.54	1.23	ปานกลาง
14. ปล่อยให้ครูอาจารย์ทำงานอย่างอิสระถึงแม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นในงานก็ตาม	2.81	1.06	ปานกลาง
15. ยึดถือความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน	3.99	0.85	มาก
16. พยายามแสวงหาและตอบสนองสิ่งที่ครูอาจารย์พึงประสงค์	3.80	1.04	มาก
17. ให้ความสนใจเป็นการส่วนตัวต่อครูอาจารย์ที่ถูกทอดทิ้ง	3.39	1.08	ปานกลาง
18. ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของครู-อาจารย์อย่างใกล้ชิด	3.84	1.10	มาก
19. ให้โอกาสและสับเปลี่ยนงานให้ครู-อาจารย์ที่มีปัญหา	3.68	1.03	มาก
20. พยายามหลีกเลี่ยงการถกเถียง	3.50	1.04	มาก
21. คำนึงถึงผลประโยชน์ของครู-อาจารย์มากกว่าคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงาน	2.61	1.03	ปานกลาง
22. ใช้หลักบริหารแบบพ่อปกครองลูก	3.25	1.19	ปานกลาง
รวม	3.39	0.63	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักบุญ อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.39

ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
23. ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์ เป็นสิ่งไม่จำเป็น	2.04	1.21	น้อย
24. ถือว่าครู-อาจารย์เชื่อถือไว้ใจยาก	2.05	1.13	น้อย
25. ให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่มอบหมายโดยปราศจากข้อโต้แย้ง	2.43	1.17	น้อย
26. ไม่นิยมให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม	2.17	1.14	น้อย
27. เป็นผู้ตัดสินใจในการบริหารงานทุกฝ่ายด้วยตนเอง	2.28	1.17	น้อย
28. กำหนดมาตราฐานในการทำงานเอาไว้แน่นอนตายตัวโดยไม่มีการยืดหยุ่น	2.27	1.06	น้อย
29. พูดจากับครู อาจารย์ ด้วยความเด็ดขาดโดยไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม	1.93	1.07	น้อย
30. จัดโครงสร้างการบริหารไว้ชัดเจนโดยไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลง	2.33	1.00	น้อย
31. ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริม ครู-อาจารย์ที่มีความคิดริเริ่ม	1.83	1.09	น้อย
32. พิจารณาและปฏิบัติต่อครู-อาจารย์ตามความพอใจเป็นรายบุคคล	2.15	1.20	น้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
33. ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการจูงใจครู-อาจารย์	2.25	1.13	น้อย
34. เน้นครู-อาจารย์ทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาที่แน่นอนโดยไม่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม	2.71	1.17	ปานกลาง
35. ให้ความนิยมชมชอบครู-อาจารย์ ที่เคารพนบนอบและทำตามคำสั่ง	3.01	1.19	ปานกลาง
รวม	2.25	0.88	น้อย

ตารางที่ 7 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้เผด็จการ อยู่ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ประนีประนอม

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบผู้ประนีประนอม	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
36. นิยมให้ครู-อาจารย์ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.00	0.96	มาก
37. พยายามขจัดปัญหาด้วยวิธีนิ่มนวล	4.12	0.92	มาก
38. ในการบริหารงานพยายามไม่ให้กระทบกระเทือนถึงผู้อื่น	3.88	0.89	มาก
39. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา	3.96	0.93	มาก
40. ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์ เป็นสิ่งสำคัญ	4.16	0.90	มาก
41. สนับสนุนให้มีงานสังสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ ระหว่างครู-อาจารย์	3.77	0.95	มาก
42. การตัดสินใจไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงคำสั่งอยู่เสมอ	2.06	1.12	น้อย
43. ให้อภัยในความผิดพลาดของครู-อาจารย์เสมอ	3.19	0.98	ปานกลาง
44. ทำงานกับครู-อาจารย์อย่างเป็นมิตร ไม่ถือตัว	3.96	0.96	มาก
45. การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อม และสถานการณ์	3.89	0.90	มาก
46. พยายามให้ครู-อาจารย์เข้าใจและยอมรับความคิดเห็น ของสมาชิกคนอื่นๆ	4.00	0.88	มาก
รวม	3.73	0.61	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 พบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้ประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.73

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว อย่างเดียว	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
47. พยายามให้ครู-อาจารย์เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง	3.55	0.90	มาก
48. ยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน	3.50	0.92	มาก
49. ปฏิบัติงานตามนโยบายไม่มีการพิจารณาองค์ประกอบอื่นๆ	2.63	0.96	ปานกลาง
50. มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงาน	3.23	0.96	ปานกลาง
51. ปฏิบัติงานโดยไม่มีการวางแผนงานระยะยาว	2.16	1.09	น้อย
52. มีวิสัยทัศน์อยู่เฉพาะขอบเขตของคำสั่งและกฎระเบียบ	2.40	1.14	น้อย
53. กำหนดสิ่งที่ควรรู้ควรปฏิบัติให้ครู-อาจารย์	3.51	0.93	มาก
54. ให้ความสนใจกับการทำงานตามที่เคยทำๆ กันมา	3.28	0.86	ปานกลาง
รวม	3.09	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 9 พบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.09

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
55. นิยมให้ครู-อาจารย์สมัครใจที่จะทำงานด้วยตนเอง	3.56	0.95	มาก
56. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีการเพิ่มพูน ความรู้อยู่เสมอ	4.28	0.93	มาก
57. ยึดถือความเห็นของส่วนรวมในการตัดสินใจ	4.10	0.99	มาก
58. ให้โอกาสครู-อาจารย์ทำงานตามความคิดสร้างสรรค์	4.11	0.90	มาก
59. นิยมใช้การสอนงานแก่ครูอาจารย์โดยการแนะนำและอบรม	3.79	0.90	มาก
60. เชื่อว่าครูอาจารย์มีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง	3.83	0.81	มาก
61. ในการทำงานพิจารณาถึงความพึงพอใจของครู อาจารย์ควบคู่กันไป	3.76	0.92	มาก
62. ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง	3.90	1.01	มาก
63. มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน	4.04	0.96	มาก
64. มีความสามารถในการจูงใจครู-อาจารย์ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	4.16	0.93	มาก
65. แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง	4.07	0.91	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
66. เชื่อว่าครู-อาจารย์ทุกคนมีความรับผิดชอบและมีความขยัน	3.87	0.88	มาก
67. ส่งเสริมให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด	3.99	0.91	มาก
รวม	3.96	0.75	มาก

ตารางที่ 10 พบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักพัฒนา อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.96

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
68. ในเรื่องที่ยุ่งยากและมีปัญหาจะตัดสินใจด้วยตนเองแล้วจึงชี้แจง	3.32	1.01	ปานกลาง
69. มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์โดยจำกัดเวลาในการปฏิบัติงาน	3.22	0.90	ปานกลาง
70. ใช้วิธีการจูงใจให้ครู-อาจารย์คล้อยตามความคิดก่อนที่จะเริ่ม งานใหม่	3.51	0.91	มาก
71. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและดำเนินงานสูง	3.94	0.87	มาก
72. มีความสามารถในการสั่งการให้ครู-อาจารย์ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.13	0.87	มาก
73. ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ร่วมมือกันทำงานเพื่อผลงาน ออกมามีประสิทธิภาพ	4.21	0.87	มาก
74. รู้จักใช้วาทะในการสั่งงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจ	4.13	0.87	มาก
75. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อมั่นใจว่าครู-อาจารย์จะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	3.38	1.02	ปานกลาง
76. กระตุ้นให้ครู-อาจารย์ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน	3.98	0.92	มาก
รวม	3.75	0.64	มาก

ตารางที่ 11 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
77. พยายามส่งเสริมครู-อาจารย์ ทำงานเป็นทีม	4.04	0.95	มาก
78. ใช้วิธีประสานงานกับครู-อาจารย์อยู่เสมอ	4.05	0.96	มาก
79. การมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์จะคำนึงถึงความสามารถ	4.03	0.95	มาก
80. เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.07	0.97	มาก
81. คำนึงถึงความสำเร็จและเน้นประสิทธิภาพของงาน	4.11	0.89	มาก
82. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู-อาจารย์	4.32	0.92	มาก
83. สร้างบรรยากาศในการทำงานโดยไม่ให้มีอุปสรรค	4.04	0.91	มาก
84. มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับครู-อาจารย์ได้ดี	4.21	0.92	มาก
85. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงาน	4.23	1.01	มาก
86. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	4.19	0.95	มาก
87. รับฟังปัญหาข้อโต้แย้งต่าง ๆที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน	4.11	0.93	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร	ครู-อาจารย์ ผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ N=839		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์
88. การปฏิบัติงานได้มีการกำหนดภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.08	0.88	มาก
89. จูงใจให้ครู-อาจารย์มีส่วน ร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนงาน	4.00	0.95	มาก
90. ให้ความเป็นกันเองกับครู-อาจารย์โดยคำนึงถึงโอกาสที่เหมาะสม	4.09	0.95	มาก
91. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของครู-อาจารย์	4.30	0.98	มาก
92. นำข้อเสนอแนะที่ถูกต้องของครู-อาจารย์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.18	0.94	มาก
93. ทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่ามีความสามารถและปฏิบัติงานเสมือนผู้นำคนหนึ่ง	4.07	0.94	มาก
รวม	4.15	0.51	มาก

ตารางที่ 12 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักบริหาร อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13

สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับความพึงประสงค์แบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แต่ละแบบ

แบบภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงประสงค์	ลำดับ
1. แบบผู้ทนทำหรือละทิ้งงาน (Deserter)	3.25	0.94	ปานกลาง	6
2. แบบนักบุญ (Missionary)	3.39	0.63	ปานกลาง	5
3. แบบผู้เผด็จการ (Autocrat)	2.25	0.88	น้อย	8
4. แบบผู้ประนีประนอม (Compromisor)	3.73	0.61	มาก	4
5. แบบผู้ที่ทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว (Bureaucrat)	3.09	0.60	ปานกลาง	7
6. แบบนักพัฒนา (Developer)	3.96	0.75	มาก	2
7. แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ (Benevolent)	3.75	0.64	มาก	3
8. แบบนักบริหาร (Executive)	4.15	0.86	มาก	1

จากตารางที่ 13 พบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 839 คน เลือกแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย จากสูงสุด คือ แบบภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะและแบบผู้ประนีประนอม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.15 3.96 3.75 และ3.73 ตามลำดับ ส่วนแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย คือ แบบผู้เผด็จการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 2.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ ในแต่ละแบบจำแนกตามลักษณะงาน อายุราชการ ประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน

3.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏในตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 14

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ จำแนกตามลักษณะงาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t -test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
1. การทำงานถ้าไม่ประสบผลสำเร็จจะยังคงทนทำต่อไป	3.06	1.218	3.09	1.229	0.3
2. ยอมรับความผิดพลาดของครู อาจารย์ที่เกิดขึ้นจากการมอบอำนาจหน้าที่ให้	3.88	.982	3.76	.944	1.84
3. มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานด้วยวิธีเดิมที่ปฏิบัติมาของครู-อาจารย์	2.97	.951	3.04	.931	1.07
4. อดทนต่อการที่ครูอาจารย์มีใจจดจ่อ อยู่ที่ผลประโยชน์ของกลุ่ม	2.43	1.19	2.42	1.22	0.12
5. ยอมรับสภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่ไม่กระตือรือร้น	2.19	1.06	2.30	1.12	1.44

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t -test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
6. ใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นหลักในการทำงาน	2.61	1.19	2.66	1.27	0.52
7. ไม่พยายามเปลี่ยนแปลงใด ๆ เมื่องานยังดำเนินด้วยความเรียบร้อย	3.33	1.14	3.35	1.07	0.24
8. ให้ความสนใจต่องานนโยบายในการบริหาร	4.08	.876	4.00	.963	1.30
9. พยายามให้ความสนใจและสนับสนุนการทำงานของครู-อาจารย์	4.38	.858	4.20	1.005	2.79**
10. เพียรพยายามให้ความเป็นกันเอง และสัมพันธภาพ กับครู-อาจารย์	4.19	.904	4.17	.987	0.30
11. สั่งงานโดยอ้างอิงคำสั่งและนโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับสูง	3.30	1.089	3.27	.996	0.41
12. อดทนกับครู-อาจารย์ที่ฝ่าฝืนระเบียบ	2.33	1.167	2.40	1.103	0.91
รวม	3.26	.511	3.24	.543	0.55

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน กับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบทนทำ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านพยายามให้ความสนใจและสนับสนุนการทำงานของครู-อาจารย์ โดยครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนเพียงอย่างเดียว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.38 และ 4.20 ตามลำดับ และระดับความพึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก

ความพึงประสงค์ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำ แบบทนทำของกลุ่มตัวอย่างทั้งสอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีระดับความพึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.26

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยที่ 3.24

ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ จำแนกตามลักษณะงาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t -test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
14. ปล่อยให้ครูอาจารย์ทำงานอย่างอิสระถึงแม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นในงานก็ตาม	2.83	1.109	2.80	1.016	0.44
15. ยึดถือความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน	4.05	.832	3.94	.861	1.98*
16. พยายามแสวงหาและตอบสนองสิ่งที่ครูอาจารย์พึงประสงค์	3.86	1.02	3.75	1.043	1.6
17. ให้ความสนใจเป็นการส่วนตัวต่อครูอาจารย์ที่ถูกทอดทิ้ง	3.45	1.062	3.33	1.092	1.56
18. ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของครู-อาจารย์ อย่างใกล้ชิด	3.90	1.103	3.79	1.107	1.34
19. ให้โอกาสและสับเปลี่ยนงานให้ครู-อาจารย์ที่มีปัญหา	3.65	1.019	3.72	1.038	0.99
20. พยายามหลีกเลี่ยงการถกเถียง	3.43	1.018	3.55	1.068	1.66
21. คำนึงถึงผลประโยชน์ของครู-อาจารย์มากกว่าคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงาน	2.65	1.029	2.57	1.033	1.21
22. ใช้หลักบริหารแบบพ่อปกครองลูก	3.25	1.175	3.23	1.201	0.23
รวม	3.38	.629	3.39	.639	0.15

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 พบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียวมีความพึงประสงค์แบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบนักบุญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านยึดถือความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน โดยครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีความพึงประสงค์ มากกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 และ 3.94 ตามลำดับ ซึ่งมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักบุญ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และทั้งสองกลุ่มมีระดับความพึงประสงค์ของแบบภาวะผู้นำแบบนักบุญ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสองกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ จำแนกตามลักษณะงาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
23. ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์ เป็นสิ่งไม่จำเป็น	2.09	1.212	2.00	1.199	1.08
24. ถือว่าครู-อาจารย์เชื่อถือไว้ใจยาก	2.03	1.100	2.05	1.165	0.21
25. ให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่มอบหมายโดยปราศจากข้อโต้แย้ง	2.38	1.106	2.45	1.231	0.86
26. ไม่นิยมให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม	2.06	1.032	2.26	1.209	2.52**
27. เป็นผู้ตัดสินใจในการบริหารงานทุกฝ่ายด้วยตนเอง	2.20	1.146	2.33	1.187	1.63
28. กำหนดมาตราฐานในการทำงานเอาไว้แน่นอนตายตัวโดยไม่มีการยืดหยุ่น	2.20	1.146	2.33	1.187	1.91*
29. พูดจากับครู อาจารย์ ด้วยความเด็ดขาดโดยไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม	1.89	1.02	1.93	1.098	0.51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
30. จัดโครงสร้างการบริหารไว้ชัดเจนโดยไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลง	2.25	0.959	2.39	1.023	2.11*
31. ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมครู-อาจารย์ที่มีความคิดริเริ่ม	1.74	1.019	1.89	1.132	1.99*
32. พิจารณาและปฏิบัติต่อครู-อาจารย์ตามความพอใจเป็นรายบุคคล	2.09	1.164	2.19	1.218	1.19
33. ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการจูงใจครู-อาจารย์	2.17	1.100	2.31	1.143	1.74
34. เน้นครู-อาจารย์ทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาที่แน่นอนโดยไม่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม	2.63	1.144	2.75	1.190	1.50
35. ให้ความนิยมชมชอบครู-อาจารย์ ที่เคารพนบนอบและทำตามคำสั่ง	2.92	1.181	3.08	1.177	2.00*
รวม	2.19	.844	2.28	.915	1.61

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 พบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้เผด็จการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านไม่นิยมให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม กำหนดมาตราฐานการทำงานไว้แน่นอนตายตัวโดยไม่มีการยืดหยุ่น จัดโครงสร้างการบริหารไว้ชัดเจนโดยไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนครู-อาจารย์ ที่มีความคิดริเริ่ม และด้านที่ให้ความนิยมชมชอบครูอาจารย์ที่เคารพนบนอบและทำตามคำสั่ง ความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย นอกจากด้านให้ความนิยมชมชอบครู-อาจารย์ที่เคารพนบนอบและทำตามคำสั่งอยู่ในระดับปานกลาง และในทุกด้านครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน

ไม่นิยมให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม

ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 2.06

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 2.26

กำหนดมาตราฐานในการทำงานเอาไว้แน่ นอนตายตัวโดยไม่มีการยืดหยุ่น

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 2.20

ครู-อาจารย์ที่ ทำการสอนอย่างเดียว มีค่าเท่ากับ 2.34

จัดโครงสร้างการบริหาร ไว้ชัดเจนโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลง

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน มี ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 2.25

ครู-อาจารย์ผู้สอนอย่างเดียว มีค่าคะแนนเฉลี่ย ที่ 2.39

ไม่ส่งเสริม หรือสนับสนุน ครู-อาจารย์ที่มีความคิดริเริ่ม

ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน มี ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 1.74

ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 1.89

ให้ความนิยมชมชอบ ครู-อาจารย์ที่เคารพนบนอบ และทำตามคำสั่ง

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.92

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.08

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ทั้งสองกลุ่ม อยู่ในระดับน้อย คือไม่ต้องการแบบภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการ

ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ประนีประนอม จำแนกตามลักษณะงาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบผู้ประนีประนอม	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
36. นิยมให้ครู-อาจารย์ ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.09	.914	3.93	.974	2.46**
37. พยายามขจัดปัญหาด้วยวิธีนิ่มนวล	4.16	.874	4.09	.935	0.99
38. ในการบริหารงานพยายามไม่ให้กระทบกระเทือนถึงผู้อื่น	3.89	.857	3.87	.910	0.26
39. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา	3.94	.934	3.97	.922	0.58
40. ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพกับครู- อาจารย์ เป็นสิ่งสำคัญ	4.24	.848	4.07	.937	2.79**
41. นับสนุนให้มีงานสังสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ ระหว่างครู-อาจารย์	3.88	.893	3.66	.987	3.41**
42. การตัดสินใจไม่แน่นอน และเปลี่ยนแปลงคำสั่งอยู่เสมอ	2.02	1.121	2.09	1.118	0.92
43. ให้อภัยในความผิดพลาดของครู-อาจารย์เสมอ	3.15	1.027	3.21	.935	0.92
44. ทำงานกับครู-อาจารย์ อย่างเป็นอย่างเป็นมิตร ไม่ถือตัว	3.98	.959	3.94	.971	0.65
45. การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อม และสถานการณ์	3.91	.853	3.86	.944	0.89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบผู้ประนีประนอม	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
46. พยายามให้ครู-อาจารย์เข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นๆ	4.02	.871	3.96	.889	0.95
รวม	3.75	.588	3.71	.636	0.87

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 17 พบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้ประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ด้านการถือว่าการสร้างสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์เป็นสิ่งสำคัญ และการสนับสนุนให้มีงานสังสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์ ซึ่งมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

นิยมให้ครู-อาจารย์ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93

ถือว่าการสร้างความสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์เป็นสิ่งสำคัญ

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07

สนับสนุนให้มีงานสังสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มที่มีต่อแบบภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบประนีประนอม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71

ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว จำแนกตามลักษณะงาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว	ครู-อาจารย์ ผู้สอน ที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
47. พยายามให้ครู-อาจารย์เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง	3.53	.862	3.56	.933	0.55
48. ยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน	3.51	.928	3.50	.931	0.22
49. ปฏิบัติงานตามนโยบายไม่มีการพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ	2.61	.937	2.65	.973	0.65
50. มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงาน	3.16	1.033	3.29	.884	1.90
51. ปฏิบัติงานโดยไม่มีการวางแผนงานระยะยาว	2.13	1.097	2.17	1.069	0.64
52. มีวิสัยทัศน์อยู่เฉพาะขอบเขตของคำสั่งและกฎระเบียบ	2.34	1.142	2.46	1.138	1.50
53. กำหนดสิ่งที่ควรรู้ควรปฏิบัติให้ครู-อาจารย์	3.49	.960	3.53	.899	0.65
54. ให้ความสนใจกับการทำงานตามที่เคยทำ ๆ กันมา	3.23	.866	3.31	.856	1.32
รวม	3.05	.613	3.13	.578	1.90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 18 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบผู้ที่ทำงานตามคำสั่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน โดยมี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.13 และ 3.05 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา จำแนกตามลักษณะงาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
55. นิยมให้ครู-อาจารย์สมัครใจที่จะทำงานด้วยตนเอง	3.55	.918	3.57	.977	0.23
56. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีการเพิ่มพูน ความรู้อยู่เสมอ	4.34	.888	4.23	.966	1.64
57. ยึดถือความเห็นของส่วนรวมในการตัดสินใจ	4.11	.968	4.10	1.003	0.14
58.ให้โอกาสครู-อาจารย์ทำงานตามความคิดสร้างสรรค์	4.14	.827	4.07	.966	1.12
59. นิยมใช้การสอนงานแก่ครูอาจารย์โดยการแนะนำและอบรม	3.77	.883	3.80	.909	0.42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
60. เชื่อว่าครูอาจารย์มีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง	3.87	.777	3.79	.848	1.38
61. ในการทำงานพิจารณาถึงความพึงพอใจของครูอาจารย์ควบคู่กันไป	3.81	.850	3.71	.985	1.44
62. ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง	3.91	1.001	3.88	1.031	0.45
63. มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน	4.09	.922	4.00	.995	1.21
64. มีความสามารถในการจูงใจครูอาจารย์ให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	4.23	.898	4.10	.961	2.03*
65. แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง	4.16	.892	3.99	.920	2.59*
66. เชื่อว่าครู-อาจารย์ทุกคนมีความรับผิดชอบและมีความขยัน	3.92	.832	3.83	.921	1.41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
67. ส่งเสริมให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด	4.08	.885	3.91	.933	2.59**
รวม	4.00	.734	3.92	.767	1.36

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 19 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับกลุ่มครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความพึงประสงค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสามารถในการจูงใจครู-อาจารย์ให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ด้านแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ด้านส่งเสริมให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีความพึงประสงค์ มากกว่าครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวในทุกด้าน

มีความสามารถในการจูงใจครู-อาจารย์ ให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10

แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99

ส่งเสริมให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 3.91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความพึงประสงค์ต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักพัฒนา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ที่คะแนนเฉลี่ย 4.00 และ 3.92 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 20

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ จำแนกตามลักษณะงาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
68. ในเรื่องที่ยุ่งยากและมีปัญหาจะตัดสินใจด้วยตนเองแล้วจึงชี้แจง	3.33	1.014	3.29	1.014	0.51
69. มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์โดยจำกัดเวลาในการปฏิบัติงาน	3.22	.879	3.23	.914	0.15
70. ใช้วิธีการจูงใจให้ครู-อาจารย์คล้อยตามความคิดก่อนที่จะเริ่ม งานใหม่	3.49	.896	3.53	.906	0.57
71. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและดำเนินงานสูง	3.98	.837	3.91	.908	1.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
72. มีความสามารถในการสั่งการให้ครูอาจารย์ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.19	.843	4.08	.904	1.79
73. ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ร่วมมือกันทำงานเพื่อผลงานออกมามีประสิทธิภาพ	4.30	.811	4.15	.915	2.49**
74. รู้จักใช้วาทะในการสั่งงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	4.15	.924	4.11	.933	0.71
75. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อมั่นใจว่าครู-อาจารย์จะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	3.43	1.029	3.32	1.009	1.51
76. กระตุ้นให้ครู-อาจารย์ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน	4.02	.918	3.94	.926	1.21
รวม	3.78	.626	3.72	.658	1.13

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 20 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ร่วมมือกันทำงานเพื่อผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีความพึงประสงค์สูงกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 และ 4.15 ตามลำดับ

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ ครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความพึงประสงค์ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 และ 3.72 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร จำแนกตามลักษณะงาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
77. พยายามส่งเสริมครู-อาจารย์ทำงานเป็นทีม	4.13	.918	3.98	.957	2.27*
78. ใช้วิธีประสานงานกับครู-อาจารย์อยู่เสมอ	4.14	.921	3.96	1.003	2.76**
79. การมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์จะคำนึงถึงความสามารถ	4.09	.911	3.98	.972	1.64
80. เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.16	.923	4.00	1.002	2.42*
81. คำนึงถึงความสำเร็จและเน้นประสิทธิภาพของงาน	4.20	.846	4.04	.913	2.68**
82. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู-อาจารย์	4.42	.843	4.24	.982	2.73**
83. สร้างบรรยากาศในการทำงานโดยไม่ให้มีอุปสรรค	4.08	.872	4.00	.944	1.27
84. มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับครู-อาจารย์ได้ดี	4.28	.846	4.14	.979	2.14*
85. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงาน	4.31	.934	4.16	1.065	2.04*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
86. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	4.25	.918	4.14	.987	1.67
87. รับฟังปัญหาข้อโต้แย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน	4.17	.880	4.05	.970	1.87
88. การปฏิบัติงานได้มีการกำหนดภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.15	.839	4.02	.911	2.10*
89. จูงใจให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงาน	4.07	.948	3.94	.951	2.01*
90. ให้ความเป็นกันเองกับครู-อาจารย์โดยคำนึงถึงโอกาสที่เหมาะสม	4.11	.938	4.06	.966	0.69
91. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของครู-อาจารย์	4.39	.929	4.22	1.023	2.36
92. นำข้อเสนอแนะที่ถูกต้องของครู-อาจารย์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.24	.901	4.14	.955	1.50
93. ทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่ามีความสามารถและปฏิบัติงานเสมือนผู้นำคนหนึ่ง	4.15	.896	4.00	.971	2.30*
รวม	4.23	.843	4.08	.878	2.37*

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพยายามส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ทำงานกันเป็นทีม การใช้วิธีประสานงานกับครู-อาจารย์อยู่เสมอ การเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคำนึงถึงผลสำเร็จและเน้นประสิทธิภาพของงาน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู-อาจารย์ การมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับครู-อาจารย์ได้ดี การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอาจารย์ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานได้มีการกำหนดภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน การจูงใจให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่ามีความสามารถ และปฏิบัติงานได้เสมือนผู้นำคนหนึ่ง และความพึงประสงค์ของด้านต่าง ๆนี้ อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีความพึงประสงค์มากกว่า กลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ในทุกด้านของแบบภาวะผู้นำแบบนักบริหาร

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักบริหารนี้ พบว่าทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม โดยครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 และ 4.08 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22

สรุปการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตราฐานและระดับความพึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ จำแนกตามลักษณะงาน

แบบภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์	ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน N = 394		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว N = 422		ระดับความพึงประสงค์
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	
1. แบบผู้ทนทำหรือละทิ้งงาน	3.26	.511	3.24	.543	ปานกลาง
2. แบบนักบุญ	3.38	.629	3.39	.639	ปานกลาง
3. แบบผู้เผด็จการ	2.19	.844	2.28	.915	น้อย
4. แบบผู้ประนีประนอม	3.75	.588	3.71	.636	มาก
5. แบบผู้ที่ทำตามคำสั่งอย่างเดียว	3.05	.613	3.13	.587	ปานกลาง
6. แบบนักพัฒนา	4.00	.734	3.92	.767	มาก
7. แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ	3.78	.626	3.72	.658	มาก
8. แบบนักบริหาร	4.23	.843	4.08	.878	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ และแบบผู้ประนีประนอม ซึ่งมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ส่วนที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง คือแบบนักบุญ แบบทนทำ และแบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ยกเว้นภาวะผู้นำแบบทนทำ ส่วนที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์น้อย คือ ภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการ โดยครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคะแนน t ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ปรากฏ ในตารางข้างล่างดัง นี้

ตารางที่ 23

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ จำแนกตามอายุราชการ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า หรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป N = 321		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
1. การทำงานถ้าไม่ประสบผลสำเร็จจะยังคงทนทำต่อไป	3.13	1.201	3.00	1.261	1.52
2. ยอมรับความผิดพลาดของครู อาจารย์ที่เกิดขึ้นจากการมอบอำนาจหน้าที่ให้	3.83	.957	3.81	.974	0.36
3. มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานด้วยวิธีเดิมที่ปฏิบัติของครู-อาจารย์	3.04	.924	2.96	.966	1.19
4. อดทนต่อการที่ครูอาจารย์มีใจจดจ่ออยู่ที่ผลประโยชน์ของกลุ่ม	2.56	1.252	2.21	1.097	4.15**
5. ยอมรับสภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่ไม่กระตือรือร้น	2.32	1.122	2.14	1.051	2.31*
6. ใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นหลักในการทำงาน	2.68	1.276	2.58	1.169	1.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ จำแนกตามอายุราชการ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า หรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป N = 321		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
7. ไม่พยายามเปลี่ยนแปลงใด ๆ เมื่องานยังดำเนินด้วยความเรียบร้อย	3.32	1.093	3.35	1.126	0.42
8. ให้ความสนใจต่องานนโยบายในการบริหาร	4.01	.912	4.10	.932	1.39
9. พยายามให้ความสนใจ และสนับสนุนการทำงานของครู-อาจารย์	4.27	.937	4.33	.944	0.87
10. เพียรพยายามให้ความเป็นกันเอง และสัมพันธภาพ กับครู-อาจารย์	4.12	.959	4.27	.922	2.21*
11. สั่งงานโดยอ้างอิงคำสั่งและนโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับสูง	3.31	1.043	3.26	1.042	0.70
12. อดทนกับครู-อาจารย์ที่ฝ่าฝืนระเบียบ	2.44	1.132	2.25	1.138	2.30*
รวม	3.27	.540	3.21	.507	1.71

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 23 พบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อดทนต่อการที่ครู - อาจารย์มีใจจดจ่ออยู่ที่ผลประโยชน์ของกลุ่ม

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.56

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ซึ่งมีความมีความพึงประสงค์อยู่ที่ระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.21

ยอมรับสภาพการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ที่ไม่กระตือรือร้น

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ที่ระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.32

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ที่ระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.14

เพียรพยายามให้ความเป็นกันเองและสัมพันธภาพกับครู - อาจารย์

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.12

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.27

อดทนกับครู - อาจารย์ ที่ฝ่าฝืนระเบียบ

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.44

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.25

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบทนทำ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 และ 3.21 ตามลำดับ แสดงว่าความคิดเห็นทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ จำแนกตามอายุราชการ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
13. ถ้ามีแนวคิดที่ต่างกันจะไม่ยอมให้มีการโต้เถียงเกิดขึ้น	2.60	1.280	2.40	1.131	2.26*
14. ปล่อยให้ครู- อาจารย์ ทำงานอย่างอิสระถึงแม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นในงานก็ตาม	2.89	1.052	2.69	1.069	2.69**
15. ยึดถือความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน	3.98	.858	4.01	.835	0.54
16. พยายามแสวงหาและตอบสนองสิ่งที่ครู-อาจารย์พึงประสงค์	3.76	1.067	3.86	.979	1.44
17. ให้ความสนใจเป็นการส่วนตัวต่อครูอาจารย์ที่ถูกทอดทิ้ง	3.34	1.088	3.46	1.073	1.49
18. ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของครู-อาจารย์ อย่างใกล้ชิด	3.84	1.118	3.85	1.091	0.09
19. ให้โอกาสและสับเปลี่ยนงานให้ครู-อาจารย์ที่มีปัญหา	3.70	1.057	3.65	.991	0.75
20. พยายามหลีกเลี่ยงการถกเถียง	3.48	1.064	3.50	1.018	0.18
21. คำนึงถึงผลประโยชน์ของครู-อาจารย์มากกว่าคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงาน	2.66	1.020	2.54	1.044	1.61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือ เท่ากับ 15 ปี			ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป			t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	N_1	$\bar{X}_2$	S.D.	N_2	t
22. ใช้หลักบริหารแบบพ่อปกครองลูก	3.22	1.166	495	3.26	1.222	318	0.43
รวม	3.40	.646	478	3.36	.614	304	0.90

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 24 พบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปีกับกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ถ้ามีแนวคิดที่ต่างกันจะไม่ยอมให้มีการโต้เถียงเกิดขึ้น

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.60

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.40

ในเรื่องการปล่อยให้ครู-อาจารย์ทำงานอย่างอิสระถึงแม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นในงานก็ตาม

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.89

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.69

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบนักบุญ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ที่คะแนนเฉลี่ย 3.40 และ 3.36 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงประสงค์ทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ จำแนกตามอายุราชการ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
23. ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์ เป็นสิ่งไม่จำเป็น	2.06	1.222	1.99	1.177	0.80
24. ถือว่าครู-อาจารย์เชื่อถือไว้ใจยาก	2.06	1.184	2.00	1.048	0.84
25. ให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่มอบหมายโดย ปราศจากข้อโต้แย้ง	2.44	1.200	2.38	1.127	0.77
26. ไม่นิยมให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม	2.21	1.156	2.09	1.090	1.40
27. เป็นผู้ตัดสินใจในการบริหารงานทุกฝ่ายด้วยตนเอง	2.33	1.204	2.18	1.106	1.87
28. กำหนดมาตราฐานในการทำงานเอาไว้แน่นอนตายตัว โดยไม่มีการยืดหยุ่น	2.32	1.069	2.19	1.027	1.80
29. พูดจากับครู อาจารย์ด้วยความเด็ดขาดโดยไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม	1.97	1.108	1.83	.977	1.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
30. จัดโครงสร้างการบริหารไว้ชัดเจนโดยไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลง	2.32	.999	2.33	.989	0.14
31. ไม่สนับสนุนหรือส่งสริมครู-อาจารย์ที่มีความคิดริเริ่ม	1.85	1.095	1.76	1.057	1.07
32. พิจารณาและปฏิบัติต่อครู- อาจารย์ ตามความพอใจ เป็นรายบุคคล	2.17	1.241	2.10	1.123	0.81
33. ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการจูงใจครู-อาจารย์	2.27	1.138	2.21	1.112	0.69
34. เน้นครู-อาจารย์ ทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาที่แน่นอนโดยไม่ยืดหยุ่นตามความเหมาความเหมาะสม	2.72	1.168	2.64	1.172	1.00
35. ให้ความนิยมชมชอบครู-อาจารย์ ที่เคารพนบนอบและทำตามคำสั่ง	3.03	1.185	2.97	1.178	0.74
รวม	2.28	.921	2.18	.816	1.56

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้เผด็จการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทั้งสองกลุ่มมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย โดยกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์สูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.28 และ 2.18 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 26

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ประนีประนอม จำแนกตามอายุราชการ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบผู้ประนีประนอม	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
36. นิยมให้ครู-อาจารย์ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.98	.932	4.05	.978	1.04
37. พยายามขจัดปัญหาด้วยวิธีนิ่มนวล	4.07	.927	4.20	.881	1.96*
38. ในการบริหารงานพยายามไม่ให้กระทบกระเทือนถึงผู้อื่น	3.85	.882	3.93	.893	1.21
39. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา	3.96	.930	3.94	.925	0.30
40. ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพกับครู- อาจารย์เป็นสิ่งสำคัญ	4.11	.900	4.22	.895	1.75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคใต้ ที่พึงประสงค์แบบผู้ประนีประนอม	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
41. สนับสนุนให้มีงานสังสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์	3.75	.956	3.80	.945	0.77
42. การตัดสินใจไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงคำสั่งอยู่เสมอ	2.10	1.159	1.99	1.050	1.42
43. ให้อภัยในความผิดพลาดครู-อาจารย์เสมอ	3.20	.963	3.16	1.003	0.57
44. ทำงานกับครู-อาจารย์อย่างเป็นมิตรไม่ถือตัว	3.19	.965	4.03	.957	1.69
45. การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์	3.90	.919	3.86	.881	0.65
46. พยายามให้ครู-อาจารย์เข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น ๆ	3.98	.892	4.00	.863	0.31
รวม	3.71	.620	3.75	.603	0.88

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 26 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปีกับครูอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พยายามขจัดปัญหาด้วยวิธีนิ่มนวล

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.20

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า หรือเท่ากับ 15 ปี ซึ่งมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.07

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้ประนีประนอม และมีความประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความพึงประสงค์มากกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.75 และ 3.71 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว จำแนกตามอายุราชการ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือ เท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
47. พยายามให้ครู-อาจารย์เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง	3.55	.930	3.53	.853	0.35
48. ยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน	3.49	.896	3.54	.977	0.80
49. ปฏิบัติงานตามนโยบายไม่มีการพิจารณาองค์ประกอบอื่นๆ	2.68	.924	2.56	.999	1.75
50. มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงาน	3.24	.916	3.22	1.024	0.24
51. ปฏิบัติงานโดยไม่มีการวางแผนงานระยะยาว	2.21	1.095	2.06	1.063	1.93*
52. มีวิสัยทัศน์อยู่เฉพาะขอบเขตของคำสั่งและกฎระเบียบ	2.43	1.174	2.34	1.086	1.09
53. กำหนดสิ่งที่ควรรู้ควรปฏิบัติให้ครู-อาจารย์	3.49	.955	3.56	.888	1.05
54. ให้ความสนใจกับการทำงานตามที่เคยทำ ๆ กันมา	3.30	.868	3.23	.840	1.23
รวม	3.11	.586	3.07	.612	0.81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการปฏิบัติงานโดยไม่มีการวางแผนงานระยะยาว

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า หรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.21

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.06

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบผู้ที่ทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11 และ 3.07 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา จำแนกตามอายุราชการ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
55. นิยมให้ครู-อาจารย์สมัครใจที่จะทำงานด้วยตนเอง	3.57	.933	3.54	.973	0.47
56. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีการเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	4.28	.912	4.30	.960	0.29
57. ยึดถือความเห็นของส่วนรวมในการตัดสินใจ	4.12	.976	4.08	1.003	0.47
58. ให้โอกาสครู-อาจารย์ทำงานตามความคิดสร้างสรรค์	4.11	.920	4.10	.873	0.23
59. นิยมใช้การสอนงานแก่ครู-อาจารย์โดยการแนะนำและอบรม	3.84	.861	3.71	.943	2.04*
60. เชื่อว่าครู-อาจารย์มีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง	3.87	.821	3.78	.797	1.52
61. ในการทำงานพิจารณาถึงความพึงพอใจของครู-อาจารย์ควบคู่กันไป	3.81	.938	3.68	.897	1.89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
62. ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง	3.93	1.034	3.85	.991	1.09
63. มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน	4.02	.943	4.08	.982	0.93
64. มีความสามารถในการจูงใจครู-อาจารย์ให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	4.17	.924	4.16	.947	0.16
65. แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง	4.07	.907	4.08	.916	0.28
66. เชื่อว่าครู-อาจารย์ทุกคนมีความรับผิดชอบและมีความขยัน	3.94	.857	3.78	.903	2.52**
67. ส่งเสริมให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด	3.97	.926	4.03	.878	0.97
รวม	3.98	.751	3.93	.753	0.93

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี กับครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบนักพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิยมใช้การสอนงาน แก่ครู-อาจารย์ โดยการแนะนำและอบรม

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.84

ครู อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.71

โดยมีความเชื่อว่าครู-อาจารย์ทุกคนมีความรับผิดชอบ และมีความขยัน

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความพึงประสงค์ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบนักพัฒน มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ที่ค่าเฉลี่ย 3.98 และ 3.93 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ จำแนกตามอายุราชการ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
68. ในเรื่องที่ยุ่งยากและมีปัญหาจะตัดสินใจด้วยตนเองแล้วจึงชี้แจง	3.32	1.026	3.30	.996	0.25
69. มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์โดยจำกัดเวลาในการปฏิบัติงาน	3.26	.908	3.18	.875	1.38
70. ใช้วิธีการจูงใจให้ครู-อาจารย์คล้อยตามความคิดก่อนที่จะเริ่มงานใหม่	3.56	.888	3.43	.924	1.94*
71. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและดำเนินงานสูง	3.94	.883	3.94	.862	0.01
72. มีความสามารถในการสั่งการให้ครู-อาจารย์ทำงานให้ เกิดประโยชน์สูงสุด	4.12	.882	4.15	.870	0.55
73. ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ร่วมมือกันทำงานเพื่อผลงานออกมามีประสิทธิภาพ	4.19	.874	4.28	.865	1.36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
74. รู้จักใช้วาทะในการสั่งงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	4.14	.923	4.11	.933	0.36
75. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อมั่นใจว่าครู-อาจารย์จะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	3.40	.993	3.34	1.060	0.79
76. กระตุ้นให้ครู-อาจารย์ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน	3.95	.917	4.03	.931	1.13
รวม	3.74	.652	3.76	.628	0.27

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 29 พบว่า ความพึงประสงค์ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปีกับครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องใช้วิธีการจูงใจให้ครู - อาจารย์ คล้อยตามความคิดก่อนที่จะเริ่มงานใหม่

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.56

ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ซึ่งมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.43

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้เผด็จการอย่างมีศิลปะ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยวอยู่ที่ 3.76 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.74 ตามลำดับ แสดงว่าครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 30

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบนักบริหาร จำแนกตามอายุราชการ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือ เท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
77. พยายามส่งเสริมครู-อาจารย์ทำงานเป็นทีม	4.03	.953	4.09	.917	0.88
78. ใช้วิธีประสานงานกับครู-อาจารย์อยู่เสมอ	4.02	.988	4.09	.937	1.00
79. การมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์จะคำนึงถึงความสามารถ	4.01	.985	4.06	.883	0.67
80. เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.06	.969	4.10	.973	0.52
81. คำนึงถึงความสำเร็จและเน้นประสิทธิภาพของงาน	4.10	.889	4.14	.864	0.60
82. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู-อาจารย์	4.31	.925	4.35	.906	0.54
83. สร้างบรรยากาศในการทำงานโดยไม่ให้มีอุปสรรค	4.02	.900	4.06	.933	0.52
84. มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับครู-อาจารย์ ได้ดี	4.19	.942	4.24	.884	0.79

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
85. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงาน	4.21	1.035	4.26	.965	0.67
86. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	4.16	.987	4.24	.897	1.17
87. รับฟังปัญหาข้อโต้แย้งต่างๆที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน	4.11	.936	4.10	.921	0.14
88. การปฏิบัติงานได้มีการกำหนดภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.11	.864	4.04	.899	1.17
89. จูงใจให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงาน	3.99	.958	4.03	.937	0.76
90. ให้ความเป็นกันเองกับครู-อาจารย์โดยคำนึงถึงโอกาสที่เหมาะสม	4.09	.967	4.07	.930	0.35
91. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของครู-อาจารย์	4.27	.993	4.35	.961	1.11
92. นำข้อเสนอแนะที่ถูกต้องของครู-อาจารย์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.18	.945	4.20	.902	0.31
93. ทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่ามีความสามารถและปฏิบัติงานเสมือนผู้นำคนหนึ่ง	4.09	.936	4.04	.947	0.61
รวม	4.14	.885	4.17	.831	0.53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 15 ปี ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบนักบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบนักบริหารมีความประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี ที่ค่าเฉลี่ย 4.17 และ 4.14 ตามลำดับ และครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่ม มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 31

สรุปการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ จำแนกตามอายุราชการ

แบบภาวะผู้นำ	ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี N = 497		ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป N = 321		ระดับความพึงประสงค์
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	
1. แบบทนทำหรือทิ้งงาน	3.27	.540	3.21	.507	ปานกลาง
2. แบบนักบุญ	3.40	.646	3.36	.614	ปานกลาง
3. แบบผู้เผด็จการ	2.28	.921	2.18	.816	น้อย
4. แบบผู้ประนีประนอม	3.71	.620	3.75	.603	มาก
5. แบบทำตามคำสั่งอย่างเดียว	3.11	.586	3.07	.612	ปานกลาง
6. แบบนักพัฒนา	3.98	.751	3.93	.753	มาก
7. แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ	3.74	.652	3.76	.628	มาก
8. แบบนักบริหาร	4.14	.885	4.17	.831	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 31 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาค ใต้ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มี ศิลปะ และแบบผู้ประนีประนอม โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์ มากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี ยกเว้นภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา และที่มีความ พึงประสงค์ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำแบบนักบุญ แบบทนทำ และแบบ ผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว ตามลำดับ โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปีมีความพึง ประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ส่วนภาวะผู้นำที่ครู-อาจารย์มีความพึง ประสงค์อยู่ในระดับน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการ ซึ่งครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานและคะแนน t ของกลุ่มตัวอย่าง ประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน ครู-อาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยเทคนิคที่มีเฉพาะช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว กับ ครู-อาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยเทคนิคที่มีทั้งช่างอุตสาหกรรม พานิชยการและคหกรรม แสดงไว้ในตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 32

แสดงการเปรียบเทียบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ จำแนกตามประเภทวิชาชีพ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่าง อุตสาหกรรมอย่างเดียว N= 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม N= 529		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
1. การทำงานถ้าไม่ประสบผลสำเร็จจะยังคงทนทำต่อไป	3.06	1.235	3.12	1.221	0.72
2. ยอมรับความผิดพลาดของครู อาจารย์ที่เกิดขึ้นจากการมอบอำนาจหน้าที่ให้	3.71	.959	3.89	.956	2.73**
3. มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานด้วยวิธีเดิมที่ปฏิบัติมาของครู-อาจารย์	2.93	.979	3.08	.922	2.22*
4. อดทนต่อการที่ครูอาจารย์มีใจ จดจ่อ อยู่ที่ผลประโยชน์ของกลุ่ม	2.26	1.193	2.53	1.200	3.13**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่าง อุตสาหกรรมอย่างเดียว N =310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม N = 529		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
5. ยอมรับสภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่ไม่กระตือรือร้น	2.15	1.169	2.33	1.057	2.24*
6. ใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นหลักในการทำงาน	2.64	1.293	2.66	1.201	0.20
7. ไม่พยายามเปลี่ยนแปลงใด ๆ เมื่องานยังดำเนินด้วยความเรียบร้อย	3.41	1.107	3.29	1.106	1.47
8. ให้ความสนใจต่องานนโยบายในการบริหาร	3.98	.891	4.07	.957	1.28
9. พยายามให้ความสนใจและสนับสนุนการทำงานของครู-อาจารย์	4.18	.953	4.34	.942	2.28*
10. เพียรพยายามให้ความเป็นกันเอง และสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์	4.16	.971	4.19	.938	0.51
11. สั่งงานโดยอ้างอิงคำสั่งและนโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับสูง	3.30	1.043	3.28	1.048	0.23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบทนทำ	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่าง อุตสาหกรรมอย่างเดียว N =310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม N = 529		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
12. อดทนกับครู-อาจารย์ ที่ฝ่าฝืนระเบียบ	2.31	1.150	2.40	1.132	1.09
รวม	3.21	.530	3.28	.530	1.73

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 32 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม กับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยอมรับความผิดพลาดของครู-อาจารย์ที่เกิดขึ้นจากการมอบอำนาจหน้าที่

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.71

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.89 มีความอดทนต่อการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีเดิมที่ปฏิบัติมา ของครู-อาจารย์

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.93

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.08

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อดทนต่อการที่ครู-อาจารย์มีใจจอจ่อ อยู่ที่ผลประโยชน์ของกลุ่ม

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.26

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.53

ยอมรับสภาพการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ ที่มีกระตือรือร้น

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวมีความพึงประสงค์ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.15

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.33

พยายามให้ความสนใจและสนับสนุนการทำงาน ของครู-อาจารย์

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.18

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.34

ความพึงประสงค์ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบทนทำ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม มีความพึงประสงค์มากกว่า ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 และ 3.21 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงประสงค์ทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบทนทำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ จำแนกตามประเภทวิชาชีพ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม N=529		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
13. ถ้ามีแนวคิดที่ต่างกันจะไม่ยอมให้มีการโต้เถียงเกิดขึ้น	2.50	1.272	2.56	1.201	0.72
14. ปล่อยให้ครู- อาจารย์ทำงานอย่างอิสระถึงแม้ว่าจะ มีปัญหาเกิดขึ้นในงานก็ตาม	2.71	1.089	2.87	1.047	2.08*
15. ยึดถือความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน	3.98	.825	4.00	.864	0.29
16. พยายามแสวงหาและตอบสนองสิ่งที่ครู-อาจารย์พึงประสงค์	3.78	1.038	3.81	1.036	0.43
17. ให้ความสนใจเป็นการส่วนตัวต่อครูอาจารย์ที่ถูกทอดทิ้ง	3.45	1.108	3.36	1.068	1.18
18. ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของครู-อาจารย์ อย่างใกล้ชิด	3.72	1.131	3.91	1.083	2.51**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบุญ	ครู-อาจารยที่ทำการสอนในวิทยาลัเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม N =529		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
19. ให้โอกาสและสับเปลี่ยนงานให้ครู-อาจารย์ที่มีปัญหา	3.69	1.025	3.67	1.030	0.21
20. พยายามหลีกเลี่ยงการถกเถียง	3.53	1.035	3.48	1.044	0.64
21. คำนึงถึงผลประโยชน์ของครู-อาจารย์มากกว่าคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงาน	2.43	1.073	2.72	.981	3.94**
22. ใช้หลักบริหารแบบพ่อปกครองลูก	3.18	1.259	3.28	1.143	1.24
รวม	3.35	.631	3.41	.633	1.34

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 33 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรมกับกลุ่มครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปล่อยให้ครู-อาจารย์ ทำงานอย่างอิสระ ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นในงานก็ตาม

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.87

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม อย่างเดียวมีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.71

ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพ ของครู-อาจารย์ อย่างใกล้ชิด

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.91

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม อย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.72

คำนึงถึงประโยชน์ของครู-อาจารย์มากว่าคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงาน

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.72

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม อย่างเดียวมีความพึงประสงค์ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.43

ความพึงประสงค์ ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มที่มีต่อแบบภาวะผู้นำแบบนักบุญ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์มากกว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว ด้วยค่าเฉลี่ยที่ 3.41 และ 3.35 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงประสงค์ทั้งสองกลุ่ม ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักบุญ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ จำแนกตามประเภทวิชาชีพ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาห-กรรม พานิชยกรรมและคหกรรม N = 529		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
23. ถือว่าการสร้างสัมพันธ-ภาพกับครู-อาจารย์ เป็นสิ่งไม่จำเป็น	2.00	1.222	2.07	1.196	0.81
24. ถือว่าครู-อาจารย์ เชื่อถือไว้ใจยาก	2.06	1.174	2.04	1.110	0.32
25. ให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่มอบหมายโดยปราศจากข้อโต้แย้ง	2.38	1.131	2.46	1.191	0.97
26. ไม่นิยมให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม	2.32	1.180	2.09	1.103	2.86**
27. เป็นผู้ตัดสินใจในการบริหารงานทุกฝ่ายด้วยตนเอง	2.37	1.161	2.23	1.170	1.69
28. กำหนดมาตราฐานในการทำงานเอาไว้แน่นอนตายตัวโดยไม่มีการยืดหยุ่น	2.36	1.088	2.22	1.035	1.77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการ	ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม N=529		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
29. พูดจากับครู อาจารย์ด้วยความเด็ดขาดโดยไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม	1.90	1.050	1.95	1.076	0.59
30. จัดโครงสร้างการบริหารไว้ชัดเจนโดยไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลง	2.35	.993	2.32	1.010	0.50
31. ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมครู-อาจารย์ที่มีความคิดริเริ่ม	1.83	1.089	1.83	1.094	0.01
32. พิจารณาและปฏิบัติต่อครู- อาจารย์ ตามความพอใจเป็นรายบุคคล	2.13	1.102	2.16	1.252	0.32
33. ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการจูงใจครู-อาจารย์	2.23	1.116	2.27	1.140	0.40
34. เน้นครู-อาจารย์ ทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาที่แน่นอน โดยไม่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม	2.72	1.184	2.69	1.168	0.37
35. ให้ความนิยมชมชอบครู-อาจารย์ ที่เคารพนบนอบและทำตามคำสั่ง	3.04	1.153	3.00	1.204	0.54
รวม	2.28	.847	2.23	.905	0.84

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 34 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบเผด็จการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ไม่นิยมให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.32

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ย 2.09

ความพึงประสงค์ ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับน้อย โดยครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวมีความพึงประสงค์ มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 2.28 และ 2.23 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงประสงค์ ทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้เผด็จการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบผู้ประนีประนอม จำแนกตามประเภทวิชาชีพ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์แบบผู้ประนีประนอม	ครู - อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม N = 529		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
36. นิยมให้ครู-อาจารย์ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.00	.970	4.01	.958	0.42
37. พยายามขจัดปัญหาด้วยวิธีนิ่มนวล	4.12	.927	4.12	.911	0.08
38. ในการบริหารงานพยายามไม่ให้กระทบกระเทือน ถึงผู้อื่น	3.94	.913	3.85	.868	1.29
39. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา	3.99	.947	3.95	.918	0.58
40. ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพกับครู- อาจารย์เป็นสิ่งสำคัญ	4.10	.928	4.19	.878	1.44
41. สนับสนุนให้มีงานสังสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์	3.73	.972	3.79	.940	0.95
42. การตัดสินใจไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงคำสั่งอยู่เสมอ	2.09	1.110	2.05	1.131	0.58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบผู้ประนีประนอม	ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม N = 529		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
43. ให้อภัยในความผิดพลาดครู-อาจารย์เสมอ	3.04	1.048	3.28	.926	3.36**
44. ทำงานกับครู-อาจารย์อย่างเป็นมิตรไม่ถือตัว	4.00	.957	3.94	.967	0.78
45. การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์	3.80	.947	3.94	.876	2.13*
46. พยายามให้ครู-อาจารย์เข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น ๆ	4.01	.913	4.00	.859	0.37
รวม	3.74	.622	3.73	.611	0.26

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 35 พบว่า ความพึงประสงค์ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้ประนีประนอม มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้อภัยในความผิดพลาด ครู-อาจารย์อยู่เสมอ

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.04

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.28

การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.80

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.94

ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้ประนีประนอม มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก โดยครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์มากกว่า ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 และ 3.73 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงประสงค์ ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้ประนีประนอม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 36

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว จำแนกตามประเภทวิชาชีพ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม N =529		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
47. พยายามให้ครู-อาจารย์เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง	3.55	.921	3.56	.886	0.21
48. ยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน	3.52	.999	3.49	.879	0.43
49. ปฏิบัติงานตามนโยบายไม่มีการพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ	2.58	1.000	2.66	.928	1.27
50. มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงาน	3.19	1.004	3.26	.935	0.91
51. ปฏิบัติงานโดยไม่มีการวางแผนงานระยะยาว	2.11	1.024	2.19	1.122	1.02
52. มีวิสัยทัศน์อยู่เฉพาะขอบเขตของคำสั่งและกฎระเบียบ	2.45	1.132	2.38	1.153	0.81
53. กำหนดสิ่งที่ควรรู้ควรปฏิบัติให้ครู-อาจารย์	3.50	.936	3.52	.933	0.26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม N =529		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
54. ให้ความสนใจกับการทำงานตามที่เคยทำ ๆ กันมา	3.34	.883	3.25	.847	1.50
รวม	3.07	.611	3.11	.588	0.79

ตารางที่ 36 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม มีความพึงประสงค์ต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้ที่ทำตามคำสั่งอย่างเดียว ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.07 และ 3.11 ตามลำดับ แสดงว่า ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา จำแนกตามประเภทวิชาชีพ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม N = 529		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
55. นิยมให้ครู-อาจารย์สมัครใจที่จะทำงานด้วยตนเอง	3.57	.950	3.56	.951	0.24
56. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีการเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	4.22	.971	4.31	.902	1.29
57. ยึดถือความเห็นของส่วนรวมในการตัดสินใจ	4.12	1.002	4.09	.979	0.45
58. ให้โอกาสครู-อาจารย์ทำงานตามความคิดสร้างสรรค์	4.11	.925	4.10	.889	0.03
59. นิยมใช้การสอนงานแก่ครู-อาจารย์โดยการแนะนำและอบรม	3.84	.874	3.75	.907	1.38
60. เชื่อว่าครู-อาจารย์มีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง	3.73	.875	3.89	.765	2.83**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักพัฒนา	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาห-กรรม พานิชยกรรมและคหกรรม N = 529		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
61. ในการทำงานพิจารณาถึงความพึงพอใจของครู-อาจารย์ควบคู่กันไป	3.72	.980	3.78	.886	0.84
62. ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง	3.81	1.027	3.95	1.005	1.93*
63. มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน	4.02	.996	4.06	.934	0.47
64. มีความสามารถในการจูงใจครู-อาจารย์ให้ปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมาย	4.11	.973	4.20	.908	1.32
65. แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง	4.06	.898	4.08	.922	0.25
66. เชื่อว่าครู-อาจารย์ทุกคนมีความรับผิดชอบและมีความขยัน	3.74	.938	3.95	.840	3.30**
67. ส่งเสริมให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด	3.92	.951	4.04	.886	1.85
รวม	3.88	.739	4.01	.760	2.36*

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37 พบว่า ความพึงประสงค์ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบนักพัฒนา มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เชื่อว่าครู-อาจารย์ มีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.73

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.89

เชื่อว่าครู-อาจารย์ทุกคน มีความรับผิดชอบ และมีความขยัน

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวมีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.74

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.95

ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.81

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.95

ความพึงประสงค์ ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบนักพัฒนา มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก โดยครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว ด้วยค่าเฉลี่ยที่ 4.01 และ 3.88 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงประสงค์ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 38

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ จำแนกตามประเภทวิชาชีพ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม อย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม N = 529		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
68. ในเรื่องที่ยุ่งยากและมีปัญหาจะตัดสินใจด้วยตนเองแล้วจึงชี้แจง	3.27	1.020	3.35	1.007	1.15
69. มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์โดยจำกัดในเวลาการ ปฏิบัติงาน	3.21	.883	3.23	.913	0.26
70. ใช้วิธีการจูงใจให้ครู-อาจารย์คล้อยตามความคิดก่อนที่จะเริ่มงานใหม่	3.56	.887	3.49	.921	1.14
71. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและดำเนินงานสูง	3.98	.895	3.91	.859	1.21
72. มีความสามารถในการสั่งการให้ครู-อาจารย์ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.08	.908	4.15	.854	1.06
73. ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ร่วมมือกันทำงานเพื่อผลงานออกมามีประสิทธิภาพ	4.13	.898	4.26	.858	2.00*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม อย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม N = 529		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
74. รู้จักใช้วาทะในการสั่งงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตามด้วย ความเต็มใจ	3.99	.959	4.21	.894	3.30**
75. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อมั่นใจว่าครู-อาจารย์จะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	3.22	1.054	3.48	.987	3.59**
76. กระตุ้นให้ครู-อาจารย์ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน	3.98	.942	3.98	.914	0.03
รวม	3.70	.638	3.78	.642	1.74

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 38 พบว่า ความพึงประสงค์ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะซึ่งมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

รู้จักใช้ภาวะในการสั่งงานให้ครู-อาจารย์ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.99

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.21

ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อมั่นใจว่า ครู-อาจารย์ จะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.22

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.48

ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ร่วมมือกันทำงาน เพื่อผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.13

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.26

ความพึงประสงค์ ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก โดยครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์มากกว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยที่ 3.78 และ 3.70 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39

แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คะแนน t เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร จำแนกตามประเภทวิชาชีพ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบนักบริหาร	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคกรรม N = 529		t-test
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	t
77. พยายามส่งเสริมครู-อาจารย์ทำงานเป็นทีม	3.99	.984	4.10	.922	1.35
78. ใช้วิธีประสานงานกับครู-อาจารย์อยู่เสมอ	3.99	.936	4.08	.981	1.28
79. การมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์จะคำนึงถึงความสามารถ	3.97	.918	4.07	.962	1.39
80. เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.05	.952	4.08	.983	0.48
81. คำนึงถึงความสำเร็จและเน้นประสิทธิภาพของงาน	3.99	.936	4.18	.860	2.92**
82. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู-อาจารย์	4.20	.978	3.39	.886	2.76**
83. สร้างบรรยากาศในการทำงานโดยไม่ให้มีอุปสรรค	3.97	.951	4.08	.886	1.62
84. มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับครู-อาจารย์ได้ดี	4.15	.931	4.24	.911	1.33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบนักบริหาร	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาห-กรรม พานิชยกรรมและคกรรม N = 529		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
85. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงาน	4.13	1.023	4.29	.992	2.22*
86. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	4.09	.974	4.24	.940	2.15*
87. รับฟังปัญหาข้อโต้แย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน	4.06	.950	4.14	.911	1.28
88. การปฏิบัติงานได้มีการกำหนดภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	4.01	.915	4.11	.850	1.66
89. จูงใจให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนงาน	3.93	.940	4.05	.947	1.87
90. ให้ความเป็นกันเองกับครู-อาจารย์โดยคำนึงถึงโอกาสที่เหมาะสม	4.07	.927	4.10	.962	0.49
91. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของครู-อาจารย์	4.24	.992	4.34	.968	1.37
92. นำข้อเสนอแนะที่ถูกต้องของครู-อาจารย์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.16	.961	4.20	.923	0.70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคใต้ที่พึงประสงค์แบบนักบริหาร	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาห-กรรม พานิชยกรรมและคกรรม N = 529		t-test
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	t
93. ทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่ามีความสามารถและปฏิบัติงานเสมือนผู้นำคนหนึ่ง	3.95	.971	4.13	.922	2.71**
รวม	4.08	.853	4.19	.865	1.75

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 39 พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบนักบริหาร มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

คำนึงถึงความสำเร็จและเน้นประสิทธิภาพของงาน

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.99

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมพานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.18

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู-อาจารย์

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับ ที่ค่าเฉลี่ย 4.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.39

สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงาน

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม อย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.13

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.29

ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม อย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.09

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.24

ทำให้ครู-อาจารย์ มีความรู้สึกว่ามีความสามารถและปฏิบัติงานเสมือนผู้นำคนหนึ่ง

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.95

ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.13

ความพึงประสงค์ ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักบริหาร มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก โดยครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม มีความพึงประสงค์ มากกว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.19 และ 4.08 ตามลำดับ แสดงว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 40

สรุปการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความพึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ แบบนักบริหาร จำแนกตามประเภทวิชาชีพ

แบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์	ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว N = 310		ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาห-กรรม พานิชยกรรม และคกรรม N = 529		ระดับความพึงประสงค์
	$\overline{X}_1$	S.D.	$\overline{X}_2$	S.D.	
1. แบบทนทำหรือแบบละทิ้งงาน	3.21	.530	3.28	.530	ปานกลาง
2. แบบนักบุญ	3.35	.631	3.41	.633	ปานกลาง
3. แบบผู้เผด็จการ	2.28	.847	2.23	.905	น้อย
4. แบบผู้ประนีประนอม	3.74	.622	3.73	.611	มาก
5. แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว	3.07	.611	3.11	.588	ปานกลาง
6. แบบนักพัฒนา	3.88	.739	4.01	.760	มาก
7. แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ	3.70	.638	3.78	.642	มาก
8. แบบนักบริหาร	4.08	.853	4.19	.865	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ และแบบผู้ประนีประนอม โดยครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรมมีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว ยกเว้นภาวะผู้นำแบบผู้ประนีประนอม และแบบภาวะผู้นำที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ภาวะผู้นำแบบนักบุญ แบบทนทำ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว โดยครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคนิคที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรมมีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว ส่วนแบบภาวะผู้นำที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยคือ ภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการ โดยครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรมมีความพึงประสงค์น้อยกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว.

ตารางที่ 41

สรุปเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน และคะแนน t ความพึงประสงค์เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ จำแนกตามลักษณะงานวิชาชีพ อายุราชการในการปฏิบัติงาน ประเภทวิชาที่ทำการสอน

ประเภทกลุ่มตัวอย่าง	$\overline{X}$	S.D.	N	t
กลุ่มครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน	3.52	.513	319	1.01
กลุ่มครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว	3.48	.536	328	
กลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี	3.52	.510	395	1.23
กลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี	3.46	.545	254	
กลุ่มครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว	3.42	.525	252	3.14**
กลุ่มครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยการ คหกรรม	3.55	.518	411	

จากตารางที่ 41 พบว่าการเปรียบเทียบความพึงประสงค์ ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ จำแนกตามลักษณะงานวิชาชีพ อายุราชการในการปฏิบัติงานประเภทวิชาที่ทำการสอน ดังนี้

1. การเปรียบเทียบตามลักษณะงานวิชาชีพ

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ค่าเฉลี่ย 3.52

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ค่าเฉลี่ย 3.48

ครู-อาจารย์ ทั้งสองกลุ่มมีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ รวมทั้ง 8 แบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักบริหาร ที่มีความพึงประสงค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ค่าเฉลี่ย 4.23 และ 4.08 ตามลำดับ

ผลที่ได้จากการวิจัย ในการเปรียบเทียบตามลักษณะงานวิชาชีพ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน กับครูอาจารย์ ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบตามอายุราชการ

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากัน 15 ปี ค่าเฉลี่ย 3.52

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ค่าเฉลี่ย 3.46

ครู-อาจารย์ ทั้งสองกลุ่ม มีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ทั้ง 8 แบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลที่ได้จากการวิจัย ในการเปรียบเทียบตามอายุราชการ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี กับกลุ่มครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบตามประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่าง เดียว ที่ค่าเฉลี่ย 3.42

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม ที่ค่าเฉลี่ย 3.55

ครู-อาจารย์ ทั้งสองกลุ่ม มีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ทั้ง 8 แบบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลที่ได้จากการวิจัย ในการเปรียบเทียบตามประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว กับ ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม มีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ เป็นการวิจัยแบบสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย และข้อเสนอแนะ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ ตามแบบภาวะผู้นำ 8 แบบ ของ Reddin เพื่อให้ผู้อำนวยการตระหนักถึงความสำคัญของ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยความพึงประสงค์ของผู้ร่วมงานด้วย และเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาหรือปรับปรุงเกณฑ์ในการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตัวแปรที่ทำการศึกษาตัวแปรต้นประกอบด้วย ลักษณะงาน อายุราชการ ประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน ตัวแปรตามประกอบด้วย แบบภาวะผู้นำ 8 แบบ คือ แบบผู้ทนทำหรือละทิ้งงาน แบบนักบุญ แบบผู้เผด็จการ แบบผู้ประนีประนอม แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ แบบนักบริหาร

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว และครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน ที่มีการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว และ มีการสอนประเภทวิชาอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ 14 แห่ง ที่สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2538 จำนวน 839 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยข้อคำถามรวม 2 ตอน ดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ

<u>ตอนที่ 2</u> เป็นแบบสอบถาม Rating Scale สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ ตามแบบภาวะผู้นำ 8 แบบ ของ Reddin แบบทนทำ แบบนักบุญ แบบผู้เผด็จการ แบบผู้ประนีประนอม แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ แบบนักบริหาร รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 93 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมภายหลังจากส่งออก 3 สัปดาห์ และได้ติดตามทวงถามด้วยตนเองทางโทรศัพท์ ในกรณีที่จัดส่งกลับคืนมายังไม่ครบ บางสถานศึกษาก็เดินทางไปเก็บด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 839 ฉบับ จาก 1,100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.27

การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ จำแนกตามลักษณะงานของครู-อาจารย์ อายุราชการและประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน วิเคราะห์ด้วย ค่า t-test

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงาน อายุราชการ และประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน

1.1 จำแนกตามลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นซึ่งประกอบด้วย ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว 422 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ครู-อาจารย์ที่ไม่ตอบคำถาม 23 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 839 คน

1.2 จำแนกตามอายุราชการ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นซึ่งประกอบด้วย ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี 497 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี 321 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ครู-อาจารย์ที่ไม่ตอบคำถาม 21 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 839 คน

1.3 จำแนกประเภทวิชาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ซึ่งประกอบด้วย ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว 310 คิดเป็นร้อยละ 36.9 ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม 529 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 839 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ จัดลำดับความพึงประสงค์จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดสรุปได้ดังนี้

1. แบบนักบริหาร โดยสรุปภาพรวม ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ พบว่าอยู่ในระดับ มาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.15

ภาวะผู้นำ แบบนักบริหาร มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์อยู่ในประดับมาก ทั้ง 17 ข้อ เรียงลำดับดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู-อาจารย์ สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของครู-อาจารย์ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ร่วมกับครู-อาจารย์ได้ดี ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน นำข้อเสนอแนะที่ถูกต้องของครู-อาจารย์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความสำเร็จ และเป็นประสิทธิภาพของงาน รับฟังปัญหาข้อโต้แย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานได้มีการกำหนด ภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่ามีความสามารถและปฏิบัติงานเสมือนผู้นำคนหนึ่ง ใช้วิธีประสานงานกับครู-อาจารย์อยู่เสมอ พยายามส่งเสริมครู-อาจารย์ทำงานเป็นทีม ให้ความเป็นกันเองกับครู-อาจารย์โดยคำนึงถึงโอกาสที่เหมาะสม การมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ จะคำนึงถึงความสามารถ สร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยไม่ให้มีอุปสรรค จูงใจให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงาน

2. แบบนักพัฒนา โดยภาพรวม ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.96

ภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา มีข้อคำถาม 13 ข้อ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ทั้ง 13 ข้อ เรียงลำดับดังนี้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีการเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ มีความสามารถในการจูงใจ ครู-อาจารย์ ให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ยึดถือความเห็นของส่วนรวมในการตัดสินใจ แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้โอกาสครู-อาจารย์ ทำงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี ในหน่วยงาน เชื่อว่า ครู-อาจารย์ ทุกคนมีความรับผิดชอบและมีความขยัน ..ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง นิยมใช้การสอนงานแก่ครู-อาจารย์ โดยการแนะนำและอบรม เชื่อว่าครู-อาจารย์ มีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง ในการทำงานพิจารณาถึงความพึงพอใจของครู-อาจารย์ ควบคู่กันไป นิยมให้ครู-อาจารย์ สมัครใจที่จะทำงานด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ โดยภาพรวม ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ พบว่าอยู่ในระดับ มาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.75

ภาวะผู้นำ แบบเผด็จการที่มีศิลปะ มี ข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับดังนี้ ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ร่วมมือกันทำงานเพื่อผลงานออกมามีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสั่งการให้ครู-อาจารย์ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด รู้จักใช้วาทะในการสั่งงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ ให้ความพยายาม มากขึ้นในการทำงาน มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และดำเนินงานสูง ใช้วิธีการจูงใจให้ครู-อาจารย์ คล้อยตามความคิดก่อนที่จะเริ่มงานใหม่

4. แบบผู้ประนีประนอม โดยภาพรวม ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.37

ภาวะผู้นำ แบบผู้ประนีประนอม มีข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก 9 ข้อ เรียงลำดับดังนี้ ถือว่าการสร้างสัมพันธ์ภาพกับครู-อาจารย์เป็นสิ่งสำคัญ พยายามขจัดปัญหาด้วยวิธีนิ่มนวล นิยมให้ครู-อาจารย์ ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น พยายามให้ครู-อาจารย์เข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น ๆ ทำงานกับครู-อาจารย์ อย่างเป็นมิตรไม่ถือตัว ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ในการบริหารงานพยายามไม่ให้กระทบกระเทือนถึงผู้อื่น สนับสนุนให้มีงานสังสรรค์ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ ระหว่างครู-อาจารย์

5. แบบนักบุญ โดยภาพรวมความพึงประสงค์ ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.39

ภาวะผู้นำ แบบนักบุญ มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก 4 ข้อ เรียงลำดับดังนี้ ยึดถือความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของครู-อาจารย์อย่างใกล้ชิด พยายามแสวงหา และตอบสนองสิ่งที่ครู-อาจารย์พึงประสงค์ ให้โอกาสและสับเปลี่ยนงานให้ครู-อาจารย์ที่มีปัญหา

6. แบบผู้ทนทำหรือละทิ้งงาน โดยภาพรวมความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.25

ภาวะผู้นำแบบทนทำ มีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับดังนี้ พยายามให้ความสนใจและสนับสนุนการทำงานของครู-อาจารย์ เพียรพยายามให้ความเป็นกันเองและสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์ ให้ความสนใจต่องานนโยบายในการบริหาร ยอมรับความผิดพลาดของครู-อาจารย์ที่เกิดขึ้นจากการมอบอำนาจหน้าที่ให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว โดยภาพรวม ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ อยู่ในระดับ ปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.09

ภาวะผู้นำ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว มีข้อคำถาม 8 ข้อ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับดังนี้ พยายามให้ครู-อาจารย์เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน กำหนดสิ่งที่ความรู้ความปฏิบัติให้ครู-อาจารย์

8. แบบผู้เผด็จการ โดยภาพรวมความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ พบว่า อยู่ในระดับ น้อย ที่ค่า เฉลี่ย 2.25

ภาวะผู้นำ แบบผู้เผด็จการ มีข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ ปรากฏว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับดังนี้ ให้ความนิยมชมชอบ ครู-อาจารย์ ที่เคารพนอบนอม และทำตามคำสั่ง เน้น ครู-อาจารย์ทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ที่แน่นอน โดยไม่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม

สรุป ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 839 คน มีความพึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงสุด คือ แบบภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการอย่างมีศิลปะ และแบบผู้ประนีประนอม และที่มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง ได้แก่แบบนักบุญ แบบผู้ทนทำ และแบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว ส่วนแบบภาวะผู้นำที่ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย คือแบบผู้เผด็จการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ จำแนกตามลักษณะงาน อายุราชการ และประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ จำแนกตามลักษณะงาน

3.1.1 เปรียบเทียบความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ แบบทนทำพบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน และครู-อาจารย์ที่ทำการผู้สอนอย่างเดียว มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.2 เปรียบเทียบความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ แบบนักบุญ พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานและครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

3.1.3 เปรียบเทียบความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้เผด็จการ พบว่าครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานและครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

3.1.4 เปรียบเทียบความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้ประนีประนอม พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3.1.5 เปรียบเทียบความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

3.1.6 เปรียบเทียบความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักพัฒนา พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความประสงค์อยู่ในระดับมาก

3.1.7 เปรียบเทียบความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบผู้เผด็จการอย่างมีศิลปะ พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3.1.8 เปรียบเทียบความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักบริหาร พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุป

ผลการเปรียบเทียบพบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว และมีความพึงประสงค์ในระดับมาก อยู่ 4 แบบ เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ และแบบผู้ประนีประนอม มีความพึงประสงค์ระดับปานกลางอยู่ 3 แบบ เรียงลำดับดังนี้ แบบนักบุญ แบบทนทำ และแบบทำตามคำสั่งอย่างเดียว ส่วนภาวะผู้นำที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ในระดับน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ โดยภาพรวมแล้วมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นภาวะผู้นำ แบบนักบริหาร ที่พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ทั้งสองกลุ่ม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 และ 4.08 ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ จำแนกตามอายุราชการ

3.2.1 ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบทนทำ ซึ่งมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบทนทำไม่แตกต่างกัน

3.2.2 ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบนักบุญ ซึ่งมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบนักบุญไม่แตกต่างกัน

3.2.3 ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบผู้เผด็จการ ซึ่งมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการไม่แตกต่างกัน

3.2.4 ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบประนีประนอม ซึ่งมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบประนีประนอมไม่แตกต่างกัน

3.2.5 ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว ซึ่งมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบผู้ทำตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำสั่งอย่างเดียวไม่แตกต่างกัน

3.2.6 ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบนักพัฒนา ซึ่งมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบนักพัฒนาไม่แตกต่างกัน

3.2.7 ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบผู้เผด็จการอย่างมีศิลปะ ซึ่งมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะไม่แตกต่างกัน

3.2.8 ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบนักบริหาร ซึ่งมีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบนักบริหารไม่แตกต่างกัน

สรุป

ผลการเปรียบเทียบความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี และมีความพึงประสงค์ในระดับมากอยู่ 4 แบบ เรียงลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะและแบบผู้ประนีประนอม มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลางอยู่ 3 แบบ เรียงลำดับดังนี้ แบบนักบุญ แบบทนทำและแบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว ส่วนภาวะผู้นำที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ในระดับน้อยคือภาวะผู้นำแบบเผด็จการ และความพึงประสงค์ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี และครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการสูงกว่า 15 ปี ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แตกต่างกัน

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์จำแนกตามประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน

3.3.1 ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบทนทำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรมมีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบทนทำไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.2 ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบนักบุญ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรมมีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบนักบุญไม่แตกต่างกัน

3.3.3 ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบผู้เผด็จการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรมมีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้เผด็จการไม่แตกต่างกัน

3.3.4 ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบผู้ประนีประนอม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรมมีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้ประนีประนอมไม่แตกต่างกัน

3.3.5 ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรมมีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียวไม่แตกต่างกัน

3.3.6 ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แบบนักพัฒนา มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม และครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว มีความพึงประสงค์ แตกต่างกัน ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 และ 3.88 ตามลำดับ และมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับ มากสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในสถานศึกษาประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว กับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในสถานศึกษาที่มีประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม ที่มีต่อภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แตกต่างกัน

3.3.7 ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรมมีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะไม่แตกต่างกัน

3.3.8 ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้แบบนักบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรมมีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแบบนักบริหารไม่แตกต่างกัน

สรุป

ผลการเปรียบเทียบพบว่าความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม มีความพึงประสงค์มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว และมีความพึงประสงค์ในระดับมากอยู่ 4 แบบ เรียงลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะและแบบผู้ประนีประนอม มีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง 3 แบบ คือ แบบนักบุญ แบบทนทำและแบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว ส่วนภาวะผู้นำที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ในระดับน้อยคือ ภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการ ซึ่งโดยภาพรวม ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นภาวะผู้นำ แบบนักพัฒนา ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม มีความพึงประสงค์มากกว่า ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่ทำการสอนอย่างเดียว ที่ ค่าเฉลี่ย 4.01 และ 3.88 ตามลำดับ และทั้งสองกลุ่มมีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบความพึงประสงค์ ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ จำแนกตามลักษณะงานวิชาชีพ อายุราชการในการปฏิบัติงาน ประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน

1. การเปรียบเทียบตามลักษณะงานวิชาชีพ

ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ค่าเฉลี่ย 3.52

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ค่าเฉลี่ย 3.48

ครู-อาจารย์ ทั้งสองกลุ่มมีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ รวมทั้ง 8 แบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำแบบนัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหาร ที่มีความพึงประสงค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ค่าเฉลี่ย 4.23 และ 4.08 ตามลำดับ

สรุป ผลที่ได้จากการวิจัย ในการเปรียบเทียบตามลักษณะงานวิชาชีพ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน กับครูอาจารย์ ที่ทำการสอนอย่างเดียวมีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบตามอายุราชการ

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากัน 15 ปี ค่าเฉลี่ย 3.52

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ค่าเฉลี่ย 3.46

ครู-อาจารย์ ทั้งสองกลุ่ม มีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ทั้ง 8 แบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป ผลที่ได้จากการวิจัย ในการเปรียบเทียบตามอายุราชการไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี กับกลุ่มครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบตามประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว ค่าเฉลี่ย 3.42

ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม ค่าเฉลี่ย 3.55

ครู-อาจารย์ ทั้งสองกลุ่ม มีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ทั้ง 8 แบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สรุป ผลที่ได้จากการวิจัย ในการเปรียบเทียบตามประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว กับ ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม มีความพึงประสงค์ ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์ โดยศึกษา ภาวะผู้นำ ทั้ง 8 แบบ ตามทฤษฎีของ William J. Reddin ในการอภิปรายผลผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน จำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว จำนวน 422 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 การบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ นอกจากจัดการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังมีภาระงานที่จะต้องจัดเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพการศึกษา ซึ่งจัดแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนา ซึ่งทุกฝ่ายจะมีหัวหน้างานที่ต้องรับผิดชอบดูแลและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของงานในหน้าที่เพื่อรายงานให้วิทยาลัยและกรมอาชีวศึกษาทราบเป็นระยะ ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา ปี พ.ศ. 2529 ดังนั้นจึงมีครู-อาจารย์ ส่วนหนึ่งที่จะถูกแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หัวหน้างานด้วย นอกเหนือจากภาระงานสอน ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี จำนวน 497 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 87) ที่ค้นพบว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยตอบแบบสอบถามมากกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมาก คิดเป็นร้อยละ 74.0 และ 26.0 ตามลำดับ เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ มีสถานศึกษาที่เปิดทำการสอน ช่างอุตสาหกรรม และพานิชยกรรม และคหกรรม ดังนั้นมีครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม จำนวน 529 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 จะเห็นว่าวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีทั้งช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีจำนวนครู-อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าครู-อาจารย์ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนทั้งอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมและคหกรรม จะมีจำนวนครู-อาจารย์มากกว่าเพราะเปิดทำการสอนถึง 16 แผนกวิชาวิชา คือ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน ช่างแม่พิมพ์ ช่างเชื่อมโลหะแผ่น ช่างซ่อมบำรุง ช่างก่อสร้าง ช่างเทคนิคสถาปัตย์ การบัญชี การตลาด การเลขานุการ และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ผ้าและเครื่องแต่งกาย อาหารและโภชนาการ คหกรรมศาสตร์ทั่วไป และมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์ที่เป็นสุภาพสตรี ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคส่วนหนึ่งให้ความสนใจในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุเมธ อรุณกมล (2534:73) ที่พบว่าครู-อาจารย์เพศหญิงมีทัศนะต่อมิติมุ่งงานสูงกว่าครู-อาจารย์เพศชาย จึงทำให้จำนวนครู-อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าวิทยาลัยเทคนิคที่ทำการสอนช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว

ตอนที่ 2 ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้

ผลการวิจัยมีประเด็นน่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้ ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้เป็นผู้นำแบบนักบริหาร มากกว่าแบบอื่น ด้วยค่าเฉลี่ยที่ 4.15 รองลงมาคือ แบบนักพัฒนา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.96 และแบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ และแบบผู้ประนีประนอม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.73 ซึ่ง Reddin (1970) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำแบบนักบริหารไว้ว่า เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สูงในสถานการณ์ที่เหมาะสม ผู้นำแบบนักบริหารสามารถทำให้บุคลากรในหน่วยงานใช้ความพยายามสูงสุดในการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว พร้อมทั้งวางมาตรฐานผลงานและการทำงานไว้สูง แต่ในขณะเดียวกันก็ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำแบบนักบิหารสามารถใช้วิธีการปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกันบ้าง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล และรู้สึกยินดีกับการที่มีผู้ไม่เห็นด้วยหรือมีความขัดแย้งในเรื่องงาน เพราะถือว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นเรื่องธรรมดาในการบริหารงาน และผู้นำแบบนักบริหารจะไม่กดดัน ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เพราะเชื่อว่าความแตกต่างก็สามารถทำงานให้สำเร็จได้ ความขัดแย้งทั้งหลายก็สามารถแก้ไขได้ จึงถือได้ว่าผู้นำแบบนักบริหารนี้เป็นผู้สร้างสรรค์สถานการณ์ที่เหมาะสมกับงานได้อย่างแท้จริง ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำของ Reddin ที่ได้แบ่งออกเป็น 8 แบบ เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง 4 แบบ และมีประสิทธิผลต่ำ 4 แบบและภาวะผู้นำแบบนักบริหารนี้จัดอยู่ในแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิพนธ์ อุทก (2535: บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารชายและหญิงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ในเขตกรุงเทพฯ ใช้ภาวะผู้นำแบบนักบริหารมากที่สุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัฒนา สงวนกล่ำจิตต์ (2526:บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ทั้งชายและหญิง ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารที่มีประสิทธิผลสูง เหตุผลที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ ภาวะผู้นำแบบนักบริหาร (Executive) มากที่สุดนั้นแสดงว่าครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ที่จะได้ผู้อำนวยการที่มีประสิทธิผลสูงในการบริหารงานของวิทยาลัยฯ ทั้งนี้เพราะการบริหารงานของวิทยาลัย ฯ นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย และผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบนักบริหารนี้ ยังมีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้ เพราะเป็นผู้ที่ไม่ใช้วิธีรุนแรง และเป็นผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สูง ในสถานการณ์ที่เหมาะสม ผู้นำแบบนักบริหารสามารถทำให้คนอื่นใช้ความพยายามสูงสุดในการทำงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งยอมรับฟังปัญหาข้อโต้แย้งต่าง ๆที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ยังให้ทุกคนมีส่วนร่วมในผลสำเร็จของงาน มีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครู-อาจารย์ได้ดี สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ครู-อาจารย์ปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพราะถ้าผู้อำนวยการเป็นอย่างที่ครู-อาจารย์พึงประสงค์ได้ก็จะช่วยให้การดำเนินงานของวิทยาลัยนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ นิพนธ์ ศศิธร ที่เขียนไว้ว่า

ผู้นำเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ที่มีความเข้าอกเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้ที่ทำงานร่วมกันว่า มีความรู้สึกนึกคิดและมีหัวใจในการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงาน มีความอบอุ่นใจและเคารพรักใคร่ ไว้วางใจผู้นำและผู้ได้มีโอกาสรู้ความเคลื่อนไหวและปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

ข้อสังเกตว่า ผู้นำแบบนักบริหารนั้น จะพยายามส่งเสริมครู-อาจารย์ ทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังข้อคิดเห็นของเสนาะ ติเยาว์ (2535:288)

การบริหารที่ให้คนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกในด้านบวก ซึ่งนอกจากจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังส่งผลต่อสุขภาพทางกายและทางใจอีกด้วย

การปฏิบัติงานได้มีการกำหนดภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ดังที่ เทพนม เมืองแมน (2529:181-182) กล่าวไว้ว่า

องค์การหรือหน่วยงานประกอบด้วยโครงสร้างที่เป็นสำคัญ หรือตำแหน่งต่าง ๆ ที่ถูกจัดแบ่งไว้ ตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง จะถูกกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่กำหนดโครงสร้างของพฤติกรรมบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และยังต้องจูงใจให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานดังที่ เมธี ปิลันธนานนท์ (2528:148) ให้ทัศนะว่า

> ผู้บริหารทางการศึกษาอยู่ในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำองค์การจะต้องมีบทบาทในการนำทาง และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชามาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์การกับการจูงใจปัจเจกบุคคล

การสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครู-อาจารย์ ในการปฏิบัติงาน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526:242) ให้ข้อคิดคิดเห็นว่า

> กำลังขวัญของหมู่คณะหรือองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานมากเพราะกำลังขวัญที่ดีขององค์การจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย

ให้ความเป็นกันเองกับครู-อาจารย์ โดยคำนึงถึงโอกาสที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับข้อเขียนของ Griffiths ซึ่งเขียนไว้ว่า

> นักบริหารจะต้องเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี การเข้าสังคมนับเป็นภารกิจที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ผู้นำจะต้องสามารถอยู่กับคนจำนวนมากได้ทั้งในและนอกองค์การ ดังนั้นการเข้าสังคมต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และ ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสม

นอกจากนี้ Mayers อ้างโดย เมธี ปิลันธนานนท์ (2528:11) ซึ่งได้สรุปไว้

> คุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับภาวะผู้นำได้แก่ การมองการณ์ไกล การริเริ่ม ความร่วมมือ ความใฝ่ฝัน ความมั่นคงทางอารมณ์ การตัดสินใจ ความน่านิยม และทักษะในการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี เพื่อการติดต่อสื่อสาร

ผลงานวิจัยนี้ค้นพบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์น้อย คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่ง Reddin (1970) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำแบบเผด็จการไว้ว่า เป็นผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารที่มุ่งงานอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงเรื่องอื่น ๆ เป็นผู้นำที่ไม่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเลย และไม่ไว้วางใจผู้ร่วมงาน ใช้วิธีบริหารงานด้วยการบังคับควบคุมและการลงโทษ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน มองผู้ใต้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนเครื่องจักร และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่งแต่อย่างเดียวทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเคร่งเครียด ผู้นำแบบเผด็จการนี้จะไม่รู้จักวิธีจูงใจบุคคล วิธีการบริหารงานแบบนี้จะก่อให้เกิดผลสะท้อนที่รุนแรงมากในองค์การ และเป็นสาเหตุให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ก่อกวนและละทิ้งงาน ดังที่ ศาสตราจารย์ Edwin B. Flippo (อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน 2526:221) ให้ข้อคิดไว้ว่า

> ผู้นำที่ใช้วิธีการบริหารไปในทางที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเกรงกลัว จำต้องปฏิบัติตามที่ผู้นำปรารถนา โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือ ผู้นำประเภทนี้ มีลักษณะเป็นเผด็จการ หรือรวมอำนาจมากที่สุด

สาเหตุที่ ครู-อาจารย์ ไม่ต้องการผู้นำแบบเผด็จการ อาจจะเป็นเพราะว่า เป็นผู้นำที่สร้างบรรยากาศในการทำงานเคร่งเครียดมุ่งงานอย่างเดียวไม่สนใจกับการสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ออกคำสั่งให้คนปฏิบัติตาม ไม่ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น จึงทำให้ผู้ร่วมงานกลัวและไม่ชอบ ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ที่จะก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นเป็นไปได้ยาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงประสงค์ ของครู-อาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ จำแนกตามลักษณะงานอาชุราชการ และประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามลักษณะงาน พบว่า ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับ ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจาก ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานกับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับเดียวกัน ดังที่ สุวิทย์ มณีวงศ์ (2538: 94) พบว่าครู-อาจารย์มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จึงมีความพึงประสงค์คล้ายคลึงกัน ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ มัลลิกามาศ พินิจไชย (2538:126) พบว่า ครู-อาจารย์มีความต้องการทักษะการบริหารงานของผู้อำนวยการไม่แตกต่างกัน

ยกเว้น ภาวะผู้นำแบบนักบริหาร แบบภาวะผู้นำเดียวที่มี ความแตกต่างกัน โดยครู-อาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน มีความพึงประสงค์ มากกว่า ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว ด้วยค่าเฉลี่ย 4.23 และ 4.08 ตามลำดับ การที่ครู-อาจารย์ผู้สอนทำหน้าที่หัวหน้างาน มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ แบบนักบริหารมากกว่า ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว นั้นเนื่องจากภาระหน้าที่ของครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน จะต้องมีความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ และมีความใกล้ชิดและเข้าใจระบบ ระเบียบในการบริหารงาน และปฏิบัติสนองตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการมากกว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนอย่างเดียว จากภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่หัวหน้างานจะต้องรับผิดชอบนั้น จึงเป็นสาเหตุให้หัวหน้างานมีความพึงประสงค์ที่จะให้ผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำแบบนักบริหาร เพราะผู้นำแบบนักบริหารนั้น จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับครู-อาจารย์ได้ดี ควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานบางอย่าง จูงใจให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงาน ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ทำงานเป็นทีมและทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนผู้นำคนหนึ่ง ในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นฐานกำลังที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของหัวหน้างานมีประสิทธิภาพเมื่อได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่ร่วมปฏิบัติในสายงาน และทำให้งานแต่ละงานนั้นประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานนั้น ส่วนใหญ่จะพัฒนาตนเองโดยการศึกษาถึงทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ เพราะนั่งอยู่ในตำแหน่งบริหารงานระดับต้น จึงมีความรู้สึกนึกคิดที่จะศึกษาไขว่คว้าหาความรู้ พยายามที่จะเรียนรู้และต้องการแบบอย่างที่ดี เพื่อที่จะส่งผลไปยังตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต จึงถือว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่นั้นเป็นบททดสอบ เพื่อที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งจะตรงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานจะมีความต้องการอยู่ในขั้นสูง ในลำดับที่ 3 ต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (Social) ลำดับที่ 4 ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem) และลำดับที่ 5 ต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self - Actualization) ซึ่งคนในระดับหัวหน้างานจะมีความต้องการมากและสามารถกระทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง สำหรับครู-อาจารย์ผู้สอนอย่างเดียว จะมีความต้องการอยู่ในขั้นต่ำ ในลำดับที่ 1 มีความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological) และลำดับที่ 2 คือความปลอดภัย (Safety) ผู้ที่ทำงานอยู่ในระดับบริหารจะมองถึงเป้าหมายขององค์กร เรื่องของขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่วนครู-อาจารย์ผู้สอนจะมองที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนักศึกษา รายได้ค่าตอบแทนและผลงานทางวิชาการ ดังนั้นความพึงประสงค์ของสองกลุ่มจึงมีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้างานมีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการ น้อยกว่า ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว นั้น สืบเนื่องมาจากผู้อำนวยการ ที่มีลักษณะการบริหารแบบนี้ จะกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้แน่นอนตายตัวไม่มีการยืดหยุ่น จัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงสร้างการบริหารไว้ชัดเจนไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีความคิดริเริ่ม ให้ความนิยมชมชอบกับครู-อาจารย์ที่เคารพนบนอบและทำตามคำสั่ง และไม่ยอมให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม การที่ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมในการบริหารแบบนี้ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานทำงานด้วยความลำบาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานที่ไม่มีการยืดหยุ่นหรือทำงานตามคำสั่ง การที่ไม่ให้ครู-อาจารย์ทำงานเป็นทีม สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการทำงานทั้งสิ้น เนื่องจากภาระหน้าที่ของครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน ถ้าผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำในการบริหารงานแบบผู้เผด็จการ จะทำให้การปฏิบัติงานบรลุผลตามเป้าหมายด้วยความยากลำบาก ดังนั้นครู-อาจารย์จึงมีความพึงประสงค์ในระดับน้อย

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบครู-อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ทั้ง 8 แบบ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นครู-อาจารย์ส่วนมากโดยภาพรวมแล้วมีวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ศิริมา พรนิมิตร (2532: 163) ที่พบว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งสถานศึกษาของเอกชนและสถานศึกษาของรัฐส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริ โพธินาม (2533:124) ที่ค้นพบว่าวุฒิทางการศึกษาของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงมีวิสัยทัศน์ที่คล้ายคลึงกัน และ อีกประการหนึ่ง ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมไทย สอนให้ผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่าเคารพผู้ที่อาวุโสมากกว่าจึงมีอิทธิพลต่อความรู้สึก และความต้องการที่คล้ายคลึงกัน ดังคำกล่าวของ วิจิตร ธีระกุล (2518:19) ที่กล่าวว่า

> วัฒนธรรมของสังคมไทยเป็นสังคมที่มีไมตรีจิตต่อกัน เน้นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมีความเกรงใจซึ่งกันและกัน

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวิทย์ มณีวงค์ (2538:บทคัดย่อ) พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ มัลลิกามาส พินิจไชย (2538:127) ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการทักษะการบริหารของผู้อำนวยการไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุดม ไชยเดชาธร (2538:197) พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงประสงค์ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัชวาลย์ รัตนาคม (2534:214) พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่ทำการสอนช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่มีการสอนช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม พบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.55 ตามลำดับ จะเห็นว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่มีการสอนช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก ส่วนครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีการสอนช่างอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ครู-อาจารย์ ที่มีการสอนในวิทยาลัยฯที่มีทั้งช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรม นั้นมี ครู-อาจารย์ ที่เป็นสุภาพสตรี ส่วนหนึ่ง รวมอยู่ด้วย จึงมีความพึงประสงค์ ที่จะให้ผู้อำนวยการ ได้แสดงถึงภาวะผู้นำในการบริหารงานมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีการสอนช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งเอาไว้

ผลการวิจัยนี้ยังค้นพบว่า ครู-อาจารย์ จะมีความพึงประสงค์แตกต่างกันในภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา โดยครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่ทำการสอนช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรม และคหกรรมมีความพึงประสงค์มากกว่า ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว ด้วยค่าเฉลี่ยที่ 4.01 และ3.88 ตามลำดับ ซึ่ง Reddin (1970) ได้กล่าวถึงลักษณะของนักพัฒนาไว้ว่า เป็นลักษณะผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีรุนแรง สุภาพนุ่มนวล ซึ่งผู้ร่มงานมักจะเลื่อมใสและไว้วางใจ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 186) ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้นำแบบนักพัฒนา มากกว่าแบบอื่น โดยสรุปไว้ว่า ผู้นำแบบนักพัฒนา เป็นผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารงานในสถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพราะลักษณะของงานทางด้านวิชาชีพในสถานศึกษา เป็นลักษณะที่ผู้ร่วมงานต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และบางครั้งต้องสอนในลักษณะทีมงานหรือสอนในลักษณะวิชาชีพที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัฒนา สงวนกล่ำจิตต์ (2526:บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัย ทั้งชายและหญิงใช้การบริหารแบบนักพัฒนา โดยสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สมยศ นาวีการ (2527)ที่กล่าวว่า

> **นักพัฒนา หรือสอนแนะ จะมุ่งความสัมพันธ์และ เป็นบุคคลที่บรรลุความสำเร็จสูง การมองของนักพัฒนาเป็นระยะยาว จะฝึกอบรม บุคคลเพื่อตำแหน่งในอนาคต ฝึกอบรมบุคคลที่มีความสามารถทางเทคนิคสูงให้เป็นผู้บริหาร ความสนใจหลักก็คือการพัฒนาบุคคลอื่น เพื่อความเจริญเติบโตขององค์การ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรุณ รักธรรม (2527:196) ให้ข้อคิดว่า

นักพัฒนาเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถจูงใจบุคคลอื่น และมักจะมุ่งพัฒนาบุคคลให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น เพราะมีความเชื่อว่า คนเราต้องการเป็นตัวของตัวเอง รู้จักควบคุมตนเอง และแสวงหาความรับผิดชอบ มีความขยัน ช่างคิดและมีภาวะสร้างสรรค์ อยู่ในตัวทุกคน

ดังนั้นครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรมจึงมีความพึงประสงค์ที่จะให้ผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำแบบนักพัฒนามากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว เพื่อที่จะได้ผู้อำนวยการที่สามารถแนะนำการทำงานและรู้จักการจูงใจบุคคล มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม มีความพึงประสงค์ที่จะให้ผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำแบบนักพัฒนามากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว เนื่องจากวิทยาลัยที่มีทั้งอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงปฏิบัติงานร่วมกันนั้น ทำให้ลดภาวะความแข็งกร้าว ความก้าวร้าวและความแข็งกระด้างลงเพราะคุณสมบัติทางกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงแตกต่างกันจึงทำให้วิทยาลัยฯที่มีอาจารย์หญิงรวมอยู่ด้วย มีความพึงประสงค์ต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการมากกว่าวิทยาลัยที่มีอาจารย์ชายเพียงอย่างเดียว ซึ่งเหตุผลนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุเมธ อรุณกมล (2534 :73) พบว่า ครู-อาจารย์เพศหญิงมีทัศนะต่อพฤติกรรมผู้นำสูงกว่าครู-อาจารย์เพศชาย ที่เป็นเช่นนี้เพราะครู-อาจารย์ชายและครู-อาจารย์หญิงในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ต่างมีเจตนคติ ความสนใจในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจากขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคม บุคลิกลักษณะ ความสามารถ ประสบการณ์และความต้องการที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521:276) ที่ให้ข้อสังเกตุในความแตกต่างระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายไว้ว่า ผู้หญิงกับผู้ชายให้น้ำหนักความต้องการต่างกัน ผู้หญิงต้องการคำสรรเสริญและความสนใจจากผู้ควบคุมงาน ต้องการให้ผู้ควบคุมงานชอบคนมากกว่าผู้ชาย ส่วนผู้ชายจะให้ความสำคัญต่อโอกาสความก้าวหน้า เงินเดือนและวิธีการจัดการมากกว่าผู้หญิง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ อุทัย หิรัญโต (2524:74) ให้ข้อคิดว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีแนวโน้มทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน คือผู้หญิงมักยึดมั่นในประเพณี เคร่งศาสนา รักระเบียบวินัยและรักสวยรักงาม แต่ผู้ชายสนใจเรื่องอำนาจวาสนา การทำงานให้ประสบความสำเร็จ จากเหตุผลดังกล่าวจึงน่าจะเป็นเหตุให้ครู-อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการแตกต่างกัน ความพึงประสงค์ของครู-อาจารย์ที่มีทั้งครู-อาจารย์หญิงและครู-อาจารย์ชายนั้นแตกต่างกันกับครู-อาจารย์ที่มีแต่อาจารย์ชายอย่างเดียว คงจะเป็นสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อช่วยให้การบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจัดประชุมชี้แจงให้ครู-อาจารย์เข้าใจบทบาทภาวะผู้นำของผู้อำนวยการอย่างแท้จริง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากขึ้น ดังที่สมปราชญ์ จอมเทศ (2516:72) สรุปว่า ลักษณะที่แสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่การปฏิบัติต่อกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อความสำเร็จบรรลุ เป้าหมายแต่ในขณะเดียวกันจะต้องรู้จักความต้องการและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานทุกคนด้วย

สรุป

ผลจากการวิจัย พบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงประสงค์ให้ผู้อำนวยการ ได้แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ แบบนักบริหาร มากที่สุดรองลงมา แบบนักพัฒนา และแบบเผด็จการที่มีศิลปะ ทั้ง 3 แบบของภาวะผู้นำ จะเห็นได้ว่าเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง และที่ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์น้อยที่สุดคือแบบผู้เผด็จการ ผลจากการวิจัยนี้ให้ข้อคิดสำหรับผู้อำนวยการที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีทั้งช่างอุตสาหกรรม พานิชยกรรมและคหกรรม จะต้องใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารงานมากกว่าผู้อำนวยการที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่ช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียว และผู้อำนวยการควรนำไปเป็นข้อมูล ในการพัฒนาตนเองของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้กับผู้อำนวยการที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ให้ผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำแบบนักบริหาร เพราะเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง และมีความพึงประสงค์น้อยต่อผู้อำนวยการที่มีภาวะผู้นำแบบผู้เผด็จการเพราะเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ จากผลการ วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ควรศึกษาผลงานวิจัยนี้ เพื่อสำรวจตนเอง และปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งในการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้อำนวยการที่จะมีภาวะผู้นำแบบนักบริหาร จะต้องคำนึงถึงหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ตามตารางหน้า 80-81

1. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู-อาจารย์
2. สนับสนุนความก้าวหน้าของครู-อาจารย์
3. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์
4. มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับครู-อาจารย์ได้ดี
5. ให้ครู-อาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน
6. ให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
7. การทำงานจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน
8. ในการปฏิบัติงานให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกเปรียบเสมือนผู้นำคนหนึ่ง
9. ใช้วิธีประสานงานกับครู-อาจารย์อยู่เสมอ
10. พยายามส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ทำงานเป็นทีม
11. ให้ความเป็นกันเองกับครู-อาจารย์
12. การมอบหมายงานคำนึงถึงความสามารถ
13. สร้างบรรยากาศในการทำงาน
14. มีวิธีจูงใจให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนงาน

ผู้อำนวยการควรระมัดระวังในการแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของสถานศึกษา เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ตามตารางหน้า 73-74

1. ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมครู-อาจารย์ที่มีความคิดริเริ่ม
2. พูดจากับครู-อาจารย์ด้วยความเด็ดขาด
3. การปฏิบัติงานไม่มีสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์
4. การแสดงออกถึงความไม่ไว้วางใจครู-อาจารย์
5. ให้ความสนใจกับครู-อาจารย์ตามความพอใจเป็นรายบุคคล
6. ไม่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ทำงานเป็นทีม
7. ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการจูงใจครู-อาจารย์
8. ในการปฏิบัติงานไม่มีการยืดหยุ่น
9. ตัดสินใจในการบริหารงานแต่เพียงผู้เดียว
10. การบริหารงานไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลง
11. ให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยปราศจากข้อโต้แย้ง
12. ให้ความนิยมกับครู-อาจารย์ที่เคารพนบนอบและทำตามคำสั่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. กรมอาชีวศึกษาควรจัดทำคู่มือการบริหารงานของผู้อำนวยการสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง พฤติกรรมผู้นำ โดยเฉพาะทฤษฎีภาวะผู้นำของ Reddin ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร พร้อมทั้งกรณีตัวอย่างต่าง ๆ เพื่อผู้บริหารได้ใช้ศึกษาก่อนรับตำแหน่ง หรือใช้เป็นคู่มือในการแก้ปัญหาขณะบริหารงาน

3. อัตราการเปลี่ยนแปลงผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมีมากขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องเตรียมผู้บริหารใหม่ ๆ ให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งทางการบริหาร ควรเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ เข้าร่วมในการศึกษาอบรม สัมมนา ประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับวิทยาการจัดการ การเป็นผู้นำ เป็นต้น ให้มากขึ้น เพื่อที่จะคัดเลือกและสรรหาบุคคลที่เหมาะสม เข้าสู่ตำแหน่งทางบริหารต่อไป

4. ผลการเปรียบเทียบตามลักษณะงาน อายุราชการและประเภทวิชาชีพ พบว่าครู-อาจารย์มีความพึงประสงค์ผู้อำนวยการที่มีภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูง จึงเป็นข้อมูลสำหรับผู้อำนวยการสังกัดกรมอาชีวศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารงานในวิทยาลัยฯที่มีช่างอุตสาหกรรมอย่างเดียวและที่มีการเรียนการสอนทั้งประเภทวิชาช่างอุตสาห กรรม พานิชยกรรมและคหกรรม เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมผู้นำในการบริหารแบบใด

2. ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

3. ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนนักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กมล ชูทรัพย์ และ คณะ. 2516. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา

โกสุมภ์ ว่องกสิกร. "การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ครูพึงพอใจในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาประเภทศิลปหัตถกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. 2517. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชัชวาลย์ รัตนานิคม. "การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. "ปัญหาการบริหารบุคคลในข้าราชการพลเรือน." ข้าราชการ. 29 (2) : 71-73; กุมภาพันธ์ 2527.

ทวี ทามนตรี. "กระบวนการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อชุมชน ในเขตการศึกษา 6." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. 2524.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

นิพนธ์ คันธเสวี. 2528. มนุษยสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

นิพนธ์ ศศิธร. 2523. การจัดระเบียบองค์การ. กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์พิฆเณศ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิพนธ์ อุทก. "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน." ปริญญานิพนธ์การศึกษมหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร. 2535.

บุญเทียม เจริญยิ่ง. 2532. " บรรยายพิเศษโดยรองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา เรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า." สรุปการประชุมสัมมนานักศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร. เอกสารอัดสำเนา.

ผานิต มงคล. 2533. ศิลปะการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา. นครสวรรค์ : วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์. เอกสารอัดสำเนา.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์. 2533. พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พนัส หันนาคินทร์. 2524. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

พัฒนา สงวนกล่ำจิตต์. "แบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎีสามมิติของ เรดดิน." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2526.

มาลี อังคุณานุวัติ. "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต,ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2533.

มยุรี รังษีสมบัติศิริ. "พฤติกรรมผู้นำกับความพอใจในงาน:ศึกษากรณี: การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ รม :,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530. อัดสำเนา.

เมธี ปิลันธนานนท์. 2525. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมธี ปิลันธนานนท์. 2528. ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เมธี ปิลันธนานนท์. 2529. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เมธี ปิลันธนานนท์. 2533. การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.

เมธี ปิลันธนานนท์. 2536. ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา. โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มัลลิกามาศ พินิจไชย. "ทักษะการบริหารของผู้อำนวยการตามความต้องการของครู-อาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2538.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2536. วิธีวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : หจก. ภาพพิมพ์.

วิจิตร ธีระกุล. "พฤติกรรมผู้นำ." วิทยาสาร:28 (18-21 สิงหาคม 2518)

วิจิตร วรุตบางกูร. "บุคลิกลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่ดี." ประชาบาล: ปีที่ 10 ฉบับที่ 11 (กุมภาพันธ์,2521.)

ศิริ โพธินาม. 2533. "ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระดับวุฒิภาวะของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิคของกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 1,5 และกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศิริมา พรนิมิตร. 2532. "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต,ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุเมธ อรุณกมล. 2534. "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา.''วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

สุวิทย์ มุณีวงศ์. 2538. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะทางการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง.'' วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุเทพ กิรมย์ราช. 2534. สู่ตำแหน่งผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา. เอกสารอัดสำเนา.

สมเกียรติ พึ่งอาตม์. 2536. "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม,บัณฑิตวิทยาลัย,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมบูรณ์ พรรณาภพ. 2512. หลักเบื้องต้นของการศึกษาโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สมปราชญ์ จอมเทศ. 2516. การบริหารและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. 2525. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สมยศ นาวีการ. 2527. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมศักดิ์ จริงจิตร. 2533. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทพานิชยกรรม สังกัดคณะกรรมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม,บัณฑิตวิทยาลัย,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สันติยา ไชยศรีชลธาร. 2535. "การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เสริมศักดิ์ ดิษฐปาน. 2531. "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในภาคใต้ของประเทศไทย." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2520. <u>พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.</u> พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ พิษณุโลก.

เสนาะ ติเยาว์. 2535. <u>การบริหารงานบุคคล</u>. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาชีวศึกษา กรม. 2538. "สถิติจำนวนครูอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปี 2538." กรุงเทพมหานคร:กองแผนงาน, เอกสารโรเนียว.

อาชีวศึกษา กรม. 2537. "เอกสารการวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินสถานศึกษา." หน่วยศึกษานิเทศก์, เอกสารโรเนียวเผยแพร่.

อรุณ รักธรรม. 2527. <u>หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร</u>. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532. "แบบผู้นำที่ส่งผลแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา." ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต,ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อุดม ไชยเดชาธร. 2538. "การศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต,ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อุทัย หิรัญโต. 2524. ประมุขศิลป-ศิลปการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Barnard, Chester I. 1962. Organization and Management. Cambridge, Massachusetts ; Harvard University Press.

Blake, Robert and Mouton S. Jane. 1964. The Managerial Grid. Houston : Gulf Publishing,Co.

Donnelly, James H, Gibson L. James and Ivancevich M. John. 1978. Fundamentals of Management. Third Edition, DALLAS, texas : Business Publishing, Inc.

Durcker, Peter F. 1954. The Practice of Management. New York : Harper ant Row Publisher.

Goulner, Alvin W. 1961. "Studies in Leadership." in Leadership anfl Organization. New York : McGraw-Hill,Co.

Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. 1977. Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Likert, Rensis. 1961. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book Company.

Maslow, Abraham H. 1954. Mativation and Personality. New York:Harper and Row,

Reddin, William J. 1970. Managerial Effectiveness. New York : McGraw-Hill Book,Co.

Sachs, Benjamin M. 1966. Educational Administration : A Behavioral Approach. Boston : Houghton Mifflin Company.

Stadt, ronald W. and Other. 1973. Managing Career Education Programs. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice - Hill Inc.

Vroom, Victor H. 1976. "Leadership." in Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2539

1. นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์" โดยมี รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2539

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๘๕ /2539
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.เมธี	ปิลันธนานนท์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.จริยา	ทัพพะกุล ณ อยุธยา	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.เมธี	ปิลันธนานนท์	ประธานประจำสาขาวิชา
อาจารย์อัจฉรา	สีบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์ไพรัตน์	ฟักน้อย	กรรมการประจำสาขาวิชา
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	กรรมการ
ดร.จริยา	ทัพพะกุล ณ อยุธยา	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ.2539

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)
รักษาการในตำแหน่งคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 1317

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายประเสริฐ นนท์พละ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 663 , 642
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 1372

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๔ เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายประสิทธิ์ พร้อมมูล

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 663 , 642
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ ๑๙๑๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓๐ เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสงวน บุญปิยทัศน์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 663 , 642
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ [illegible]

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

[illegible] เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.รักเกียรติ แก้วจำนงค์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 663 , 642
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 1574

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

[illegible] เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายวิทยา ทองขาว

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 663 , 642
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ ๑๕๔๔

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ เมษายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี

ด้วย นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาติให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 663 , 642
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ [illegible]

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

[illegible] เมษายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช

ด้วย นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาติให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 663 , 642
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ ๔๖๗๑

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๔ เมษายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่

ด้วย นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ไปรดพิจารณาอนุญาติให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 663 , 642
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ [illegible]

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

[illegible] เมษายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต

ด้วย นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาติให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร.3266052-6101 ต่อ 663, 642
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ [illegible]

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านตามที่แนบมานี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642
โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย</u>

<u>นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์</u>

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองแผนงาน
เลขรับ 12238/1152
วันที่ 25 ก.ค. 39
เลขที่ 3419/642
วันที่ 8 ส.ค. 39

กองวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ศธ วันที่ ศธ 0527.9/157/141
เลขรับ -6 ส.ค. 2539

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ... โทร 2822551-2

ที่ ... วันที่ 4 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้พิจารณาเชิญบุคคลเป็นวิทยากร

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผ่าน ผอ.

ตามที่ นางวิชชาดารรณ กิ่งรัชระพงศ์ ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคยะลา ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ได้ขอความร่วมมือจากท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคในภาคใต้ฝั่งตะวันตก"

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคยะลา พิจารณาแล้ว เห็นสมควรอนุญาตให้ นางวิชชาดารรณ กิ่งรัชระพงศ์ แจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. อนุญาต ให้ นางวิชชาดารรณ กิ่งรัชระพงศ์ แจกแบบสอบถามได้

๒. ตอบหนังสือถึงคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน ๑ ฉบับ พร้อมแบบ

(นายวิชัย สงวนหงศ์)
นักวิชาการศึกษา 7 ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

๑. อนุญาต
๒. ถงนามแล้ว.

(นายสุทธิ ผลสวัสดิ์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา
13 ส.ค. 2539

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
ที่..... วันที่ 9 สิงหาคม 2539
เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

ตรวจเสนอ

1. ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์
2. ผู้วิจัย นางวิชุฎาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์
3. แบบเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถาม
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่ หัวหน้างาน และครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว รวมประชากรทั้งสิ้น 1,641 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่มีการสอนสาขาช่างอุตสาหกรรม ศิลปหัตถกรรม และคหกรรม ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 14 แห่ง (กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,386 คน)
5. ข้อพิจารณา ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่ครู-อาจารย์ต้องการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0907/ [illegible]

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

[illegible] สิงหาคม 2539

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อปรกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2539

ด้วย นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคยะลา นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์" ประสงค์จะแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ ดำเนินการแจกแบบสอบถามได้ ดังสำเนาบันทึกข้อความที่แนบมาพร้อมนี้ สำหรับการตอบแบบสอบถามให้ตอบเฉพาะชุดที่มีตราประทับมุมบนขวาของแบบสอบถาม และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วกรุณาส่งคืนบุคคลดังกล่าว ณ วิทยาลัยเทคนิคยะลาด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย สงวนพงศ์)
นักวิชาการศึกษา 7 รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา
โทร.2822551-2
โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยเทคนิคยะลา

พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคยะลากำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้รับอนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทำการวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่พึงประสงค์"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

1. ขอได้โปรดส่งแบบสอบถามให้กับครู-อาจารย์ผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในวิทยาลัยฯ ทุกท่าน ส่วนแบบสอบถามที่เหลือขอได้โปรดส่งให้กับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว โดยไม่คำนึงว่าจะเป็นครู-อาจารย์ ในแผนกวิชาใดเพื่อให้อาจารย์ทุกท่าน ตอบแบบสอบถามตามรายละเอียดที่ชี้แจงมาด้วย เพราะคำตอบของอาจารย์ทุกท่านมีความสำคัญต่อวิจัยนี้เป็นอย่างมาก

2. ในกรณีที่วิทยาลัยของท่าน เปิดทำการสอนในประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรมพาณิชยกรรม และ คหกรรม ขอได้โปรดส่งแบบสอบถามให้ครู-อาจารย์ ที่ทำการสอนทุกประเภทวิชาเพราะมีความสำคัญในการทำวิจัยครั้งนี้

3. ขอความกรุณาได้โปรดรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วใส่กล่องที่แนบมาด้วย ส่งคืนยังผู้วิจัย ในวันที่ 20 ธันวาคม 2539

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์)
ผู้วิจัย

วิทยาลัยเทคนิคยะลา
โทร.073-212470-1
213404

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

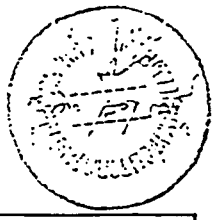
ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์

วิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่ครู-อาจารย์พึงประสงค์ตามรูปแบบผู้นำของ Reddin ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบคำถามตามความประสงค์ของท่านอย่างแท้จริง ผลการวิจัยครั้งนี้จะวิเคราะห์ออกมาเป็นภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน และคำตอบของท่านทุกอย่างจะเป็นความลับ จึงขอให้ท่านตอบตามความพึงประสงค์ของท่าน ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคของท่าน และขอให้ตอบทุกข้อโดยไม่มีการเว้นข้อใดข้อหนึ่ง จากการให้ความร่วมมือของท่านในการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผลงานวิจัยมีคุณค่าต่อทางการศึกษา และหารูปแบบที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ ที่เหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวในการทำงานของท่าน ขอให้ทำเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บหน้าข้อที่ตรงกับความจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์ ซึ่งแบ่งเป็น 8 แบบตามแนวทฤษฎีของ Reddin ประกอบด้วย

1. แบบทนทำ
2. แบบนักบุญ
3. แบบผู้เผด็จการ
3. แบบผู้ประนีประนอม
5. แบบผู้ที่ทำงานตามคำสั่ง
6. แบบนักพัฒนา
7. แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ
8. แบบนักบริหาร

ตอนที่ 1 ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บหน้าข้อที่ตรงกับความจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

1. ลักษณะงานของครู-อาจารย์
   [ ] ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้สอนและที่เป็นหัวหน้างานด้วย
   [ ] ทำหน้าที่เป็นผู้สอนอย่างเดียว

2. อายุราชการในการทำงาน สังกัดกรมอาชีวศึกษา
   [ ] น้อยกว่า 15 ปี
   [ ] 15 ปีขึ้นไป

3. ประเภทวิชาชีพที่ทำการสอน
   [ ] ช่างอุตสาหกรรม
   [ ] พณิชยกรรม
   [ ] คหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

แบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ที่พึงประสงค์

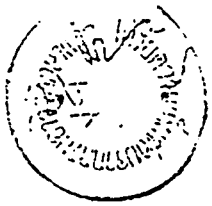
<u>คำชี้แจง</u>

โปรดอ่านและพิจารณาคำถามอย่างรอบคอบว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค <u>ที่พึงประสงค์ของท่าน</u>อยู่ระดับใด แล้วจึงเขียนเครื่องหมาย “/” ลงในช่องที่กำหนดไว้เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ	ระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงคือ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ผู้อำนวยการที่นิยมใช้คำพูดสุภาพ.....	...../...	.....	.....	.....	.....

หมายความว่า ท่านพึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการที่นิยมใช้คำพูดสุภาพในการสั่งการหรือพูดคุยมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ	ระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การทำงานถ้าไม่ประสบผลสำเร็จจะยังคงทนทำต่อไป	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ยอมรับความผิดพลาดของครู-อาจารย์ที่เกิดขึ้นจากการมอบอำนาจหน้าที่ให้.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานด้วยวิธีเดิมที่ปฏิบัติมาของครู-อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	อดทนต่อการที่ครู-อาจารย์มีใจจดจ่ออยู่ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ของกลุ่ม.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ยอมรับสภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ที่ไม่กระตือรือร้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ใช้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นหลักในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ไม่พยายามเปลี่ยนแปลงใด ๆ เมื่องานยังดำเนินด้วยความเรียบร้อย.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ให้ความสนใจต่องานนโยบายในการบริหาร..	.....	.....	.....	.....	.....
9.	พยายามให้ความสนใจ และสนับสนุนการทำงานของครู-อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	เพียรพยายามให้ความเป็นกันเอง และสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....	.....
11.	สั่งงานโดยอ้างอิงคำสั่งและนโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับสูง.....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	อดทนกับครู-อาจารย์ ที่ฝ่าฝืนระเบียบ.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ	ระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข 13.	ถ้ามีแนวคิดที่ต่างกันจะไม่ยอมให้มีการโต้แย้งเกิดขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
14.	ปล่อยให้ครู-อาจารย์ทำงานอย่างอิสระถึงแม้ว่าจะมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานก็ตาม.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	ยึดถือความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
16.	พยายามแสวงหาและสนองตอบสิ่งที่ครู-อาจารย์พึงประสงค์.....	.....	.....	.....	.....	.....
17.	ให้ความสนใจเป็นการส่วนตัวต่อครู-อาจารย์ ที่ถูกทอดทิ้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....
18.	ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของครู-อาจารย์อย่างใกล้ชิด..	.....	.....	.....	.....	.....
19.	ให้โอกาสและสับเปลี่ยนงานให้กับครู-อาจารย์ที่มีปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
20.	พยายามหลีกเลี่ยงการถกเถียง.....	.....	.....	.....	.....	.....
21.	คำนึงถึงประโยชน์ของครู-อาจารย์มากกว่าคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
22.	ใช้หลักบริหารแนบแน่นปกครองลูก.....	.....	.....	.....	.....	.....
ค 23.	ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์ เป็นสิ่งไม่จำเป็น.....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	ถือว่าครู-อาจารย์เชื่อถือไว้ใจยาก.....	.....	.....	.....	.....	.....
25.	ให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่มอบหมายโดยปราศจากข้อโต้แย้ง	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ	ระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26.	ไม่นิยมให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม.....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	เป็นผู้ตัดสินใจในการบริหารงานทุกฝ่ายด้วยตัวเอง...	.....	.....	.....	.....	.....
28.	กำหนดมาตราฐานในการทำงานเอาไว้แน่นอนตายตัวโดยไม่มีการยืดหยุ่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
29.	พูดจากับครู-อาจารย์ด้วยความเด็ดขาดโดยไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม.....	.....	.....	.....	.....	.....
30.	จัดโครงสร้างการบริหารไว้ชัดเจนโดยไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลง.....	.....	.....	.....	.....	.....
31.	ไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนครู-อาจารย์ที่มีความคิดริเริ่ม	.....	.....	.....	.....	.....
32.	พิจารณาและปฏิบัติต่อครู-อาจารย์ที่มีตามความพอใจเป็นรายบุคคล.....	.....	.....	.....	.....	.....
33.	ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการจูงใจครู-อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....	.....
34.	เน้นครู-อาจารย์ทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาที่แน่นอนโดยมิต้องมีการยืดหยุ่นตามความเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
35.	ให้ความนิยมชมชอบครู-อาจารย์ที่เคารพนบนอบและทำตามคำสั่ง.....	.....	.....	.....	.....	.....
ง 36.	นิยมให้ครู-อาจารย์ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
37.	พยายามขจัดปัญหาด้วยวิธีที่นุ่มนวล.....	.....	.....	.....	.....	.....
38.	ในการบริหารงานพยายามไม่ให้กระทบกระเทือนถึงผู้อื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
39.	ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา.....	.....	.....	.....	.....	.....

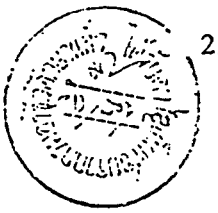
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ	ระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40.	ถือว่าการสร้างสัมพันธภาพกับครู-อาจารย์เป็นสิ่งสำคัญ.....	.....	.....	.....	.....	.....
41.	สนับสนุนให้มีงานสังสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....	.....
42.	การตัดสินใจไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงคำสั่งอยู่เสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
43.	ให้อภัยในความผิดพลาดของครู-อาจารย์เสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
44.	ทำงานกับครู-อาจารย์อย่างเป็นมิตรไม่ถือตัว.....	.....	.....	.....	.....	.....
45.	การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
46.	พยายามให้ครู-อาจารย์เข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
จ 47.	พยายามให้ครู-อาจารย์เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง....	.....	.....	.....	.....	.....
48.	ยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
49.	ปฏิบัติงานตามนโยบายไม่มีการพิจารณาองค์ประกอบอื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
50.	มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
51.	ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการวางแผนระยะยาว.....	.....	.....	.....	.....	.....
52.	มีวิสัยทัศน์อยู่เฉพาะขอบเขตของคำสั่งและกฎระเบียบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
53.	กำหนดสิ่งที่ควรรู้ควรปฏิบัติให้ครู-อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....	.....
54.	ให้ความสนใจกับการทำงานตามที่เคยทำ ๆ กันมา.....	.....	.....	.....	.....	.....
ฉ 55.	นิยมให้ครู-อาจารย์สมัครใจที่จะทำงานด้วนตนเอง....	.....	.....	.....	.....	.....
56.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีการเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
57.	ยึดถือความเห็นของส่วนรวมในการตัดสินใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ	ระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
58.	ให้โอกาสครู-อาจารย์ทำงานตามความคิดสร้างสรรค์..	.....	....	.....	.....	.....
59.	นิยมใช้การสอนงานแก่ครู-อาจารย์โดยการแนะนำและอบรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
60.	เชื่อว่าครู-อาจารย์มีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
61.	ในการทำงานพิจารณาถึงความพึงพอใจของครู-อาจารย์ควบคู่กันไป.....	.....	.....	.....	.....	.....
62.	ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง.....	.....	....	.....	.....	.....
63.	มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน.....	.....	....	.....	.....	.....
64.	มีความสามารถในการจูงใจครู-อาจารย์ให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
65.	แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง.....	.....	....	.....	.....	.....
66.	เชื่อว่าครู-อาจารย์ทุกคนมีความรับผิดชอบและมีความขยัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
67.	ส่งเสริมให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด.....	.....	.....	.....	.....	.....
ช 68.	ในเรื่องที่ยุ่งยากและมีปัญหาจะตัดสินใจด้วยตนเองแล้วจึงชี้แจง.....	.....	....	.....	.....	.....
69.	มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์โดยจำกัดเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
70.	ใช้วิธีการจูงใจให้ครู-อาจารย์คล้อยตามความคิดก่อนที่จะเริ่มงานใหม่.....	.....	.....	.....	.....	.....
71.	มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและดำเนินงานสูง.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ	ระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
72.	มีความสามารถในการสั่งกานให้ครู-อาจารย์ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด.....	.....	....	.....	.....	.....
73.	ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ร่วมมือกันทำงานเพื่อผลงานออกมามีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....
74.	รู้จักใช้วาทะในการสั่งงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
75.	ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อมั่นใจว่าครู-อาจารย์จะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด.....	.....	.....	.....	.....	.....
76.	กระตุ้นให้ครู-อาจารย์ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
ญ77.	พยายามส่งเสริมสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ทำงานเป็นทีม.....	.....	...	.....	.....	.....
78.	ใช้วิธีประสานงานกับครู-อาจารย์อยู่เสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
79.	การมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์จะคำนึงถึงความสามารถ.....	.....	.....	.....	.....	.....
80	เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ..	.....	.....	.....	.....	.....
81.	คำนึงถึงความสำเร็จและเน้นประสิทธิภาพของงาน...	.....	.....	.....	.....	.....
82.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู-อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....	.....
83.	สร้างบรรยากาศในการทำงานโดยไม่ให้มีอุปสรรค....	.....	.....	.....	.....	.....
84.	มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับครู-อาจารย์ได้ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....
85.	สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
86.	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในผลสำเร็จของงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ	ระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
87.	รับฟังปัญหาข้อโต้แย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน.....	.....	....	.....	.....	.....
88.	การปฏิบัติงานได้มีการกำหนดภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
89.	จูงใจให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
90.	ให้ความเป็นกันเองกับครู-อาจารย์โดยคำนึงถึงโอกาสที่เหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
91.	สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของครู-อาจารย์.....	.....	.....	.....	.....	.....
92.	นำข้อเสนอแนะที่ถูกต้องของครู-อาจารย์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน.....	.....	....	.....	.....	.....
93.	ทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่ามีความสามารถและปฏิบัติงานเสมือนผู้นำคนหนึ่ง.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางวิชชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์
วันเดือนปีเกิด	16 ตุลาคม 2495
สถานที่เกิด	อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 129/53 ถนนพิพิธภักดี อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
ตำแหน่งหน้าที่	อาจารย์ 2 ระดับ 7 ทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2519 ปกศ.ต้น วิทยาลัยครูสวนดุสิต
	พ.ศ. 2521 ปกศ.สูง วิทยาลัยครูสวนดุสิต
	พ.ศ. 2523 วท.บ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้