

ตำหนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
THE FEMALE COLLEGE DIRECTORS' LEADERSHIP
IN DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION



นางเพทย ชื่อตั้งพงษ์
MRS. PETAI SUESUTJAPHONG

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2540

ISBN 974-621-833-6

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 28920
วัน, เดือน, ปี 1 พ.ย. 2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**THE FEMALE COLLEGE DIRECTORS' LEADERSHIP
IN DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDTES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

1997

ISBN 974-621-833-6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษา
นักศึกษา	นางเพทชาย ชื่อสังข์พงษ์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.เมธิ ปิรันธนานนท์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2540

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในด้านมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ และระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ รวมทั้งศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้ช่วยผู้อำนวยการ 144 คน และอาจารย์ 338 คน จากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรีจำนวน 37 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้อำนวยการ ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้อำนวยการสตรี และ ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยเทคนิคสถิติ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสตรี มีภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งประสาน ตามลำดับ ขณะที่ความคาดหวังในด้านมุ่งสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านมุ่งประสาน แต่สูงกว่าด้านมุ่งงานและด้านมุ่งเกณฑ์ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่เป็นอยู่ทั้ง 4 ด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อเปรียบเทียบตามที่คาดหวังพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านมุ่งเกณฑ์ แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านอื่น สำหรับคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะแสดงออกอยู่ที่ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีบุคลิกภาพดี ยกเว้นเพียงข้อเดียว ที่ผู้ช่วยราชการสตรีมีคุณลักษณะแสดงออกอยู่ที่ระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม นอกจากนี้ยังพบข้อมูลที่น่าสนใจว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์คาดหวังให้ผู้บริหารสตรีลดบทบาทของตนในเรื่องความระมัดระวังในการทำงานมากเกินไปเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นกับเรื่องที่ไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลงแผนงานของตน ขณะที่คาดหวังให้แสดงออกในเรื่องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค และสร้างความร่วมมือและสามัคคีในหมู่คณะที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด

Thesis Title	The Female College Directors' Leadership in Department of Vocational Education
Student	Mrs. Petai Suesutjaphong
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Dr. Methi Pилanthanonnd
Thesis Co-advisor	Dr. Jariya Tuppagul Na Ayuthaya
Level of study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1997

ABSTRACT

The purpose of the study was to investigate the Female College Directors' Leadership in Department of Vocational Education, Concerning four leadership styles, namely Separated, Dedicated, Related and Integrated styles. The samples of the study were 144 of Assistant Directors and 338 teachers from 37 vocational and technical colleges, by woman Directors.

Instruments for the research were four-part questionnaires. The first part dealt with personal details. The second part was about the female administrators' leadership. The third part was about the female administrators' Characteristics, and the fourth part investigated the personal opinions on the preferable behavior of the female administrators in Vocational and Technical Colleges.

The statistical techniques employed to analyze the data were frequency, percentage, means, standard deviation and t-test by mean of SPSS/PC + (Statistical Package for the Social Sciences/ Personal Computer Plus)

The findings indicated that female administrators in Vocational and Technical Colleges exert their Leadership from high to low in Separated Dimension, Dedicated Dimension, Related Dimension and Integrated Dimension respectively .

When considering degree of occurrence findings, it appeared the Related Dimension higher than another and expectancy to have Related and Integrated Dimension higher than another. When Compared the opinion of assistant directors to the teachers, it found that they were different and expectancy was found differently in Separated Dimension but not found differently for another.

The female administrators' characteristics was found from high to low as follows : socio - economic status, self confidence, and good looking personality respectively, but it was also found that the female administrators also behaved as emotional immaturely. Besides, the findings also included that the assistant directors and teachers expected the female administrators should reduce their too much careful of mistakes on their responsibility, and to much worried of changes their plans. The research also found that the assistant directors and teachers expected the female administrators should be fair and create cooperative climate among teamworks in colleges.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยความเรียบร้อย เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก รศ.ดร.เมธิ ปิลันธนานนท์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำปรึกษา ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดเวลาที่ทำการวิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากท่าน ดร.จริยา ทิพพะกุล ณ อยุธยา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ศศ.ดร.สมพร ไชยะ อาจารย์ไพรัตน์ ฟักน้อย และอาจารย์อรรธา สืบสินธุ์-สกุลไชย ที่ได้คำแนะนำและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องตลอดจนอำนวยความสะดวกทุกประการ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

ขอขอบคุณ ดร.ประเสริฐ จริยานุกุล นายอัมพร ภักดีชาติ นายประสิทธิ์ พร้อมมูล นางจิระพันธ์ เสมาทอง ดร.ทัศนาศาสตร์ และอาจารย์สุพล อัดถำนันท์ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดและตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาและภาษาของแบบสอบถาม ตลอดจนขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือให้คำแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ครู - อาจารย์ บิดา - มารดา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

เพทาย ชื้อสังพงษ์

สารบัญ

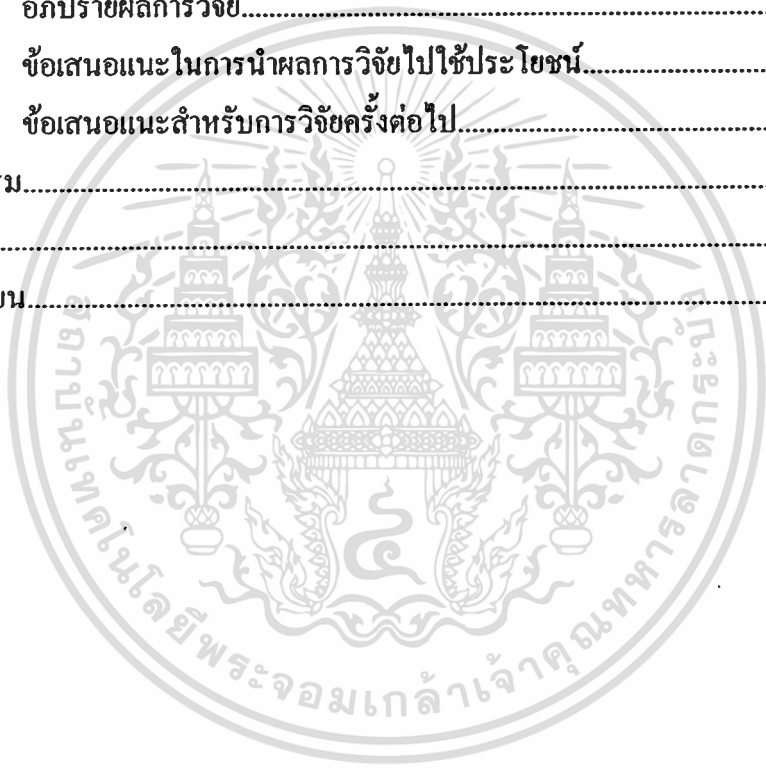
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XIV
สารบัญแผนภูมิ.....	XV
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	8
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	8
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมายของผู้นำ.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	14
ภาระหน้าที่ของผู้นำ.....	15
แบบของผู้นำ.....	18
คุณลักษณะของผู้นำ.....	35
ผู้นำกับการศึกษาในอนาคต.....	42
ผู้นำกับวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี.....	45
ผู้นำกับระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์.....	46
ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา.....	46
ภาวะผู้นำของสตรี.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สรุป.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	54
กลุ่มตัวอย่าง.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และเพศ.....	63
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้ อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรม อาชีวศึกษาที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็น ของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์.....	69
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบ และทดสอบสมมติฐานเกี่ยว กับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา แนกตามที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง.....	81
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวัง.....	99
ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาคุณลักษณะของ ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรม อาชีวศึกษาที่เป็นอยู่.....	107

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ระบุนมาแล้ว.....	108
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	111
วิธีดำเนินการวิจัย.....	111
สรุปผลการวิจัย.....	113
อภิปรายผลการวิจัย.....	117
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	140
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	142
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	151
ประวัติผู้เขียน.....	173



ตารางที่

1	แบบผู้นำที่นำไปใช้อย่างเหมาะสม และไม่เหมาะสม.....	22
2	ตารางแบบพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำมีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล จากการมองของผู้อื่น.....	23
3	แบบภาวะผู้นำในลักษณะของแกนต่อเนื่อง.....	31
4	แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์กลุ่มต่าง ๆ.....	32
5	แสดงประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	55
6	เกณฑ์การตีความหมายค่าเฉลี่ยข้อมูล.....	58
7	แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	60
8	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	63
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ อยู่ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้าน มุ่งเกณฑ์.....	69
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ตาม ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน.....	70
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ตาม ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์.....	71
12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ตาม ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งประสาน... ..	72
13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ ในด้าน มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

- 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์.....75
- 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน.....76
- 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ.....77
- 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านประสาน.....78
- 18 สรุประดับความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่คาดหวังในด้านมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ และมุ่งประสาน.....79
- 19 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์.....81
- 20 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน.....83
- 21 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ.....84

ตารางที่

22	แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับ อาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งประสาน.....	86
23	สรุปการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามที่เป็นอยู่.....	88
24	แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับ อาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์.....	90
25	แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับ อาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน.....	91
26	แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับ อาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์.....	93
27	แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับ อาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งประสาน.....	95
28	สรุปเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามที่คาดหวัง.....	96
29	แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาที่แสดงออกด้านมุ่งเกณฑ์ ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์.....	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

30	แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาที่แสดงออกด้านมุ่งงาน ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตาม ความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์.....	101
31	แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาที่แสดงออกด้านมุ่งสัมพันธ์ ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์.....	102
32	แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาที่แสดงออกด้านมุ่งประสาน ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์.....	104
33	สรุปเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรม อาชีวศึกษา ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วย ผู้อำนวยการ และอาจารย์.....	105
34	แสดงคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์.....	107
35	แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีใน สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่.....	108

สารบัญภาพ

หน้า

- 1 การเพิ่มมิติประสิทธิภาพ.....19
- 2 แสดงภาวะผู้นำตามแนวระบบสังคม.....27
- 3 ภาพแสดงการใช้ความสามารถทางการบริหารตามระดับภาระงานของผู้บริหาร.....34



สารบัญแผนภูมิ

หน้า

1	จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการจำแนกตามอายุ.....	64
2	จำนวนร้อยละของอาจารย์จำแนกตามอายุ.....	64
3	จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์จำแนกตามอายุ.....	65
4	จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	65
5	จำนวนร้อยละของอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	66
6	จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	66
7	จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการจำแนกตามเพศ.....	67
8	จำนวนร้อยละของอาจารย์จำแนกตามเพศ.....	67
9	จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์จำแนกตามเพศ.....	68
10	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์เกี่ยวกับภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดครออาชีพศึกษาที่เป็นอยู่ใน ด้านมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน.....	74
11	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์เกี่ยวกับภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่คาดหวัง ในด้านมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน.....	80

สารบัญแผนภูมิ (ต่อ)

หน้า

- 12 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับ
อาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัด
กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามที่เป็นอยู่.....89
- 13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับ
อาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัด
กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามทีคาดหวัง.....98
- 14 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับ
อาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัด
กรมอาชีวศึกษาระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง.....106



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในหน่วยงานทุกหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ในสังคม ต้องมีผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อหน่วยงานซึ่งจะต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อำนาจความสะดวกในการให้บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน และรักษาความสามัคคีกลมเกลียวของบุคคลในหน่วยงาน นอกจากนี้ ผู้นำยังจะต้องเป็นผู้ชี้แนะ บังคับบัญชา สื่อสารและประสานงานให้คนได้เข้าใจในแผนงาน และปฏิบัติตามแผนงาน รวมทั้งการแสวงหาความร่วมมือจากทุกคน และทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน เพื่อความสัมฤทธิ์ผลของหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและพฤติกรรมของผู้นำทั้งสิ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า หน่วยงานใดจะมีความสัมฤทธิ์ผล และมีประสิทธิภาพเพียงใดหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารของหน่วยงานนั่นเอง

ผู้บริหารสมัยใหม่ ต้องการภาวะผู้นำ (leadership) สูง จะเป็นเพียงผู้รู้ระเบียบและ ทฤษฎี หรือจะเป็นผู้ปฏิบัติเท่านั้นหาได้ไม่ ความเป็นผู้นำจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ที่จะใช้ศิลปในความเป็นผู้นำในการบริหารงานของตน นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์ คือความรู้ในเรื่องระเบียบ และทฤษฎีต่าง ๆ และศิลปในการบริหารงาน ซึ่งทฤษฎีจะเป็นเพียงเครื่องมือ (tools) และเครื่องช่วยนำทางสำหรับผู้บริหาร ส่วนศิลปนั้น จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำเอาทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ (เมธี ปิณฑนานนท์, 2536 : 1) ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ความมีประสิทธิภาพของผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะยุคนี้จะต้องแข่งขันและปรับตัว ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถมากกว่าในอดีตและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ การมี วิสัยทัศน์ (vision) ซึ่งจะช่วยให้คาดคะเนและใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น จากการที่มองเห็นอนาคตได้ชัดเจน ทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหา และเตรียมการดำเนินงานอย่างได้ผล มิใช่คอยแต่การแก้ปัญหาอย่างเดียว การมีวิสัยทัศน์อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ จะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจอย่างทันท่วงที เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างต้องมีการเสี่ยง แต่ถ้าเราสามารถคาดคะเนได้ล่วงหน้า ความเสี่ยงจะน้อยลงก่อให้เกิดผลดี ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ อำนาจ วีระวรรณ

(2538 : 3) หัวหน้าพรรคคนไทย ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมี วิทยทัศน์ และความกล้าในการตัดสินใจรวดเร็วกว่าคนอื่น กล่าวคือ ต้องมองไกล จับใจ ใจกล้า ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิดา บุรณบุตร (2538 : 11) ที่ได้ให้ความหมายของลักษณะผู้นำที่ดีในอุดมคติจะต้องประกอบด้วย หลักสำคัญดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล (Vision)
2. เป็นผู้ที่มีความสามารถสูง (Ability)
3. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ (Honesty)
4. เป็นผู้กล้าตัดสินใจ (Decision Maker)
5. เป็นผู้รักษาสัจจะ (Keep Promise)
6. เป็นตัวอย่างที่ดี (Good Example)

ในภาวะปัจจุบันสตรีได้มีบทบาทในสังคมและได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งด้านบริหาร ในวงการศึกษาของประเทศมากขึ้น ตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับกรม ถึงระดับสถานศึกษาและคาดว่าในอนาคตสตรีจะมีโอกาสเท่าเทียมกับบุรุษในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร เนื่องจากสังคมและทั่วโลกเริ่มให้การยอมรับว่า สตรีมีความสามารถในการบริหารงานได้ดีไม่ยิ่งหย่อนกว่าผู้บริหารชาย และจากการศึกษาของ Loyd พบว่าผู้บริหารที่เป็นสตรี มีอารมณ์มั่นคง มีอำนาจ เกร็งขั้วมี ชื่อตรงต่อหน้าที่ สังคมยอมรับนับถือ มีความคิดริเริ่ม สุขุม ฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นอิสระแก่คน ควบคุมตนเองได้และผ่อนคลายมากกว่าคนทั่วไป (Loyd, 1976 : 743-744A)

ยิ่งไปกว่านั้น ราตรี ฤทธิสาร (2526 : 127) ได้ทำการวิจัยและสรุปผลงานไว้ อย่างสอดคล้องกันว่า ความสามารถในการบริหารงานด้านการศึกษา และภาวะผู้นำมิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะเพศชาย สตรีก็สามารถทำงานด้านการศึกษา ได้ประสบความสำเร็จไม่ด้อยกว่า ถ้าสังคมเปิดโอกาสให้สตรีได้มีโอกาสบริหารงาน เพราะผู้บริหารสตรีจะมีลักษณะเด่นด้านบุคลิกภาพ ความอดทน ความมีน้ำใจ การยอมรับนับถือผู้อื่น มีความเป็นอิสระ มีอำนาจกล้าแสดงตัว ในอนาคตสตรีจะถูกคัดเลือกให้เป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเอง จากการดูแลครอบครัวเพียงอย่างเดียว ไปสู่การดูแลรับผิดชอบในภาระหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย สตรีจึงต้องมีความพร้อมในเรื่องทางความคิด ความมั่นคงใน

อารมณื มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดเพื่อการยอมรับจากบุรุษเพศ
 ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ปัจจุบันสตรีที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติและมีภาวะผู้นำพร้อมจะ
 รับการยอมรับให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น และคาดว่าในอนาคตคงจะมีสัดส่วน
 ต่อเพศชายเป็นอัตราส่วนเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสตรีจึงต้องมีความรู้เป็นอย่างดีในเรื่อง
 ทิศทางการศึกษาไทยในทศวรรษหน้า ซึ่งจะ เป็นไปอย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้าน
 ต่างๆในสังคมสารสนเทศในสองลักษณะคือ สอดคล้องสัมพันธ์กับกระแสความเปลี่ยนแปลง
 ของโลกส่วนหนึ่งและสอดคล้องสัมพันธ์กับความเป็นไทย ซึ่งดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และวัฒน-
 ธรรมของไทยอีกส่วนหนึ่ง โดยความเปลี่ยนแปลงของทั้งสองทิศทางนี้ จะ เป็นไปอย่างมีสม-
 ดุลย์จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมสารสนเทศเป็น
 อย่างดี มีความรู้ ความสามารถในการเรื่องเทคนิควิธีการแสวงหาความรู้ เพื่อการก้าวทันโลกไม่
 น้อยกว่า ครูอาจารย์ จะต้องมีทักษะกระบวนการในการบริหาร และการจัดการศึกษาแบบมุ่ง
 คุณภาพเป็นประการสำคัญ ผู้บริหารการอาชีวศึกษาจะต้องสามารถในการให้คำปรึกษาหารือ
 และเป็นพี่เลี้ยงพิทักษ์ผลประโยชน์และจัดสวัสดิการบำรุงขวัญครูอาจารย์ และผู้ร่วมงานเป็น
 อย่างดี ต้องมีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และทันสมัยอยู่
 เสมอ ดังนั้นจึงต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูง มีความรู้ และมีอำนาจที่มาจาก
 ความรู้อย่างแท้จริง โดยหน่วยงานทางการศึกษาทั่วไป จะทำหน้าที่ด้านบริการทางการศึกษา
 ในทำนองเดียวกับคลินิกที่บริการทางการแพทย์ หน่วยบริการกลางจะทำหน้าที่บริการหน่วย
 งานประเภทสถานศึกษา สถานศึกษาจะทำหน้าที่บริการผู้เรียน โดยเฉพาะเรื่องหลักสูตร สื่อ
 การเรียน แหล่งการเรียน ตลอดจนทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการเรียน หน่วยบริการ
 ทุกประเภทจะเป็นที่เชื่อถือ และยอมรับเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของ
 การบริหาร และการจัดการของหน่วยงานนั้น (วีระ บำรุงรักษ์, 2538 : 19) และการบริหาร
 ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาเช่นกัน

สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหารของสตรีคือ การไม่ยอมรับ
 บทบาททางการปกครองของสตรี จากผลงานวิจัยของ สุจิตรา สว่างนคร (2529 : 30)
 กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การไม่ยอมรับบทบาททางการปกครองของสตรี ปัจจัยสำคัญคือ ความแตกต่างทางร่างกายและจิตใจ ผู้บริหารสตรีจะถูกมองว่าเป็นเพศที่อ่อนแอ มีสภาวะจิตใจที่อ่อนไหวใช้อารมณ์ อาจเกี่ยวเนื่องถึงเรื่องของอำนาจและการไม่เห็นความเหมาะสมของสตรีทางการปกครองเหนือกว่าเพศชาย ความเหมาะสม คุณสมบัติในการเป็นผู้นำจะถูกเสริมสร้างให้เกิดขึ้นแต่เฉพาะเพศชายโดยตลอด จนกลายเป็นความคิด เป็นความเชื่อที่ได้รับปลูกฝังให้กับบุคคลของสังคม เพศชายยอมรับบทบาทผู้หญิงต่ำ เพราะกลัวการสูญเสียอำนาจ ต้องมีการสร้างเสริมคุณสมบัติเพศหญิงให้เหมาะสมขึ้น จึงจะได้รับการยอมรับในอนาคต

ผลการวิจัยดังกล่าวไปสอดคล้องกับความเห็นของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2537: 96) ซึ่งกล่าวไว้ว่า “ข้าราชการสตรีไม่ได้รับความก้าวหน้าหรือโอกาสในการบริหารงานเพราะขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาระดับสูง ตั้งแต่ระดับอธิบดี ปลัดกระทรวง รัฐมนตรี จึงควรได้มีการใช้คุณธรรม ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และความสามารถที่ใช้ในการศึกษา” จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการสตรี ในการพัฒนาตนเองตลอดจนเพื่อแก้ไขจุดด้อยพินิจชายในการเลือกปฏิบัติ เพราะการพัฒนาประเทศ ต้องอาศัยศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสตรียังถูกมองข้ามอยู่ค่อนข้างมาก ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งได้รับการคัดเลือก และยอมรับจากบุคคลใกล้ชิด ตลอดจนคณะกรรมการแต่งตั้งขึ้นสู่ฝ่ายบริหาร โดยอาศัยพื้นฐานความสามารถเฉพาะตัว และการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด ผู้นำสตรีจึงต้องมีความสามารถอย่างเด่นชัด และทำงานเป็นสองเท่าของบุรุษ และต้องต่อสู้กับอุปสรรคตลอดเวลาในเรื่องทัศนคติของผู้บริหารระดับสูง ของเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่สตรีด้วยกันเองที่มักคิดว่า จะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเท่าเทียมกับบุรุษ เพราะสภาพทางสรีระ ความพร้อม และเงื่อนไขในชีวิตของสตรีเอง และยังปรากฏว่ายังมีผู้อำนวยการสตรีอีกเป็นจำนวนมากที่มีลักษณะไม่เหมาะสมในการเป็นผู้นำ คือ ไม่มีความกล้าในการตัดสินใจ ไม่กล้ารับผิดชอบ ไม่กล้าเสี่ยง และไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง (ปรีชา กงฤทธิศึกษากร, 2533 : 68) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ซึ่งมีหน้าที่กลั่นกรอง และเลือกสรรข้าราชการสตรีขึ้นสู่ตำแหน่งฝ่ายบริหาร ขาดความมั่นใจ และไม่เปิดโอกาสเอื้อให้สตรี ได้มีสิทธิ์ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยมากเท่าที่ควร โดยเฉพาะกองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองการศึกษาอาชีพ สิ่งเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นว่าเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากภาวะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำของสตรีหรือไม่ เพราะผู้บังคับบัญชาระดับสูง มักจะคาดหวังว่า หากสตรีได้รับการแต่งตั้งขึ้นสู่ฝ่ายบริหาร จะต้องมีความเป็นผู้หน้าที่ดี มีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่เหมาะสม มีทักษะเชี่ยวชาญ มีความเฉลียวฉลาดและมีความสามารถเฉพาะตัว สามารถบริหารงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะผู้นำเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของหน่วยงาน ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ในสถานศึกษา เพื่อการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งมักคาดหวังว่าผู้อำนวยการสตรีจะมีภาวะผู้นำ และคุณลักษณะพิเศษสามารถบริหารงานในสถานศึกษา ตลอดจนสร้างสัมพันธภาพอันดีกับชุมชนภายนอกได้อย่างเหมาะสม นำสถานศึกษาให้เจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว จึงจะเป็นผู้นำในอุดมคติที่ทุกฝ่ายต้องการและโดยที่ผู้อำนวยการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นสตรีจำนวนไม่ใช่น้อย ซึ่งยังไม่แน่ชัดว่า ภาวะผู้นำสตรีเหล่านั้น จะมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ และที่คาดหวังเป็นอย่างไรงั้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเพื่อได้ทราบถึงบทบาท ภาวะผู้นำสตรีที่เป็นอยู่ และที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครู-อาจารย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่เกี่ยวกับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ในด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามที่เป็นอยู่เกี่ยวกับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างที่เป็นอยู่เกี่ยวกับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์
4. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเพื่อนำทฤษฎีมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง คือ การศึกษาตามแนวคิดของทฤษฎี 3 มิติของ Reddin (อ้างใน กิติ ดยัคคานนท์, 2536 : 49) คือ การแบ่งประเภทของภาวะผู้นำ ตามลักษณะนิสัยพื้นฐานที่แท้จริง ตามธรรมชาติมนุษย์มีลักษณะผู้นำพื้นฐานอยู่ในตัวเอง 4 แบบ คือ

1. แบบมุ่งเกณฑ์ (Separated)
2. แบบมุ่งงาน (Dedicated)
3. แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related)
4. แบบมุ่งประสาน (Integrated)

แบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) เป็นแบบของนักอนุรักษ์นิยม ชอบของเก่ายึดตัวเองเป็นที่ตั้งจึงไม่เอาใคร อดทน เก็บตัว เจ้าระเบียบ ยึดถือทำอะไรตามกฎหมายเกณฑ์ มีความระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวผิดหรือไม่ให้ผิดเลย มักไม่ทำงาน หรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

แบบมุ่งงาน (Dedicated) เป็นแบบของคนที่เอาใจใส่งาน ชี้อถึงงานเป็นหลัก ใหญ่ สนใจมุ่งมั่นในงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ เน้นที่งานมากกว่าคน

แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) เป็นลักษณะคนที่มีมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เอาใจคนทุกระดับ ไม่ต้องการให้ใครเกลียด มีนิสัยเป็นกันเอง เป็นมิตรกับทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจคนอื่น ไม่อวดตัว ทำอะไรไม่อยากให้กระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์มากกว่าบุคลิกมากกว่างาน เป็นประเภทบุคคลที่เน้นที่คนมากกว่างาน ถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อน งานที่หลัง

แบบมุ่งประสาน (Integrated) เป็นลักษณะที่ให้ความสำคัญกับคนและงานไปพร้อม ๆ กันและ เท่า ๆ กัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ก็จะได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิผลสูง ผู้นำประเภทนี้ มีศิลปะการจูงใจสูงและพยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและให้ความร่วมมืออย่างดีจัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

นอกจากศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin แล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรี ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อชี้แนะภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของนักวิชาการ 2 ท่านคือ Barnard (1962 : 211) และ Stogdill (อ้างใน เมธี ปิณฑนานนท์, 2536 : 11) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปไว้ดังนี้

1. มีความกล้าในการตัดสินใจ
2. มีความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดีในด้านวิชาชีพ
3. มีบุคลิกภาพดี และมีไหวพริบดี
4. มีความสามารถในการจูงใจบุคคลให้ทำงาน รู้จักวิธีการมอบหมายงาน
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล
6. มีความฉับไวต่อการแก้ไขและตอบสนองปัญหา
7. มีความกระตือรือร้น มีเหตุผลและยอมรับความจริง
8. มีคุณธรรม รักษาดีจจะ และซื่อสัตย์สุจริต
9. สามารถอดทนต่อการวิจารณ์
10. มีความรับผิดชอบ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ อยู่ในขอบเขตเฉพาะความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และ อาจารย์ ในสถานศึกษาซึ่งมีผู้อำนวยการเป็นสตรี สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2539 ทั่วประเทศ 37 แห่งเท่านั้น มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,782 คน เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ 144 คน และอาจารย์ 2,638 คน

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 1 ตัวแปร คือ

1. ตำแหน่งงาน

1.1 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

1.2 อาจารย์

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์

2. ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน

3. ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

4. ภาวะผู้นำด้านมุ่งประสาน

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถ ออกมาให้ปรากฏแก่สายตา หรือการรับรู้ของผู้อื่น อันจะช่วยให้การดำเนินกิจการต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความระมัดระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวความผิดพลาด และจะยึดระเบียบ กฎเกณฑ์ เป็นหลักในการทำงาน

1.2 ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสนใจเกี่ยวกับเรื่องงานเป็นเรื่องสำคัญ มีความขยัน มุ่งมั่น กล้าคิด กล้าทำ

1.3 ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความ เป็นกันเองกับทุกคนเป็นหลัก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน โดยให้ความสำคัญกับคนมาก กว่างาน

1.4 ภาวะผู้นำด้านมุ่งประสาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับ คนและงานไปเท่า ๆ กัน และพร้อม ๆ กัน มีศิลปะในการจูงใจสูง พยายามให้ทุกคนมีส่วน ร่วมในการทำงาน และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

2. ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแล และดำเนินกิจการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง ศูนย์ฝึกอบรบวิศวะกรรมเกษตร ให้เป็นไปด้วยดี

3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการในการควบคุมการบริหารกิจการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยสารพัดช่างและศูนย์ฝึกอบรบวิศวะกรรมเกษตร ในด้านงานวิชาการ งานส่งเสริมการศึกษา งานกิจการนักเรียน-นักศึกษา และงานวางแผนและพัฒนาให้เป็นไปด้วยดี

4. อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จากกรมอาชีวศึกษาให้ดำรงตำแหน่งทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยสารพัดช่างและศูนย์ฝึกอบรบวิศวะกรรมเกษตร

5. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีหมายถึงบุคลิกประจำตัวของสตรีที่สามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดความเต็มใจ และศรัทธา ก่อให้เกิดความร่วมมือ และสนับสนุนการบริหารงานให้เป็นไปด้วยดี ต้องมีคุณสมบัติพิเศษ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความกล้าในการตัดสินใจ
2. มีความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดีในด้านวิชาชีพ
3. มีบุคลิกภาพดี และมีไหวพริบดี
4. มีความสามารถจูงใจบุคคลให้ทำงาน รู้จักวิธีการมอบหมายงาน
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
6. มีความนับไวต่อการแก้ไขและตอบสนองปัญหา
7. มีความกระตือรือร้น มีเหตุผลและยอมรับความจริง
8. มีคุณธรรม รักษาสัตย์ และซื่อสัตย์สุจริต
9. สามารถอดทนต่อการวิจารณ์

10. มีความรับผิดชอบ

6. ตำแหน่งงาน

6.1 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ภายในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

6.2 ครู-อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

7. สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรีที่สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยเกษตรกรรม และกองการศึกษาอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกับการวิจัยครั้งนี้ ตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
2. ภาระหน้าที่ของผู้นำ
3. แบบของผู้นำ
 - 3.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์
 - 3.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
 - 3.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
 - 3.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสาน
4. คุณลักษณะของผู้นำ
5. ผู้นำกับการศึกษาในอนาคต
6. ผู้นำกับวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี
7. ผู้นำกับระบบสารสนเทศ
8. ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา
9. ภาวะผู้นำของสตรี
10. สรุป

ความหมายของผู้นำ

การดำเนินกิจการใด ๆ ของมนุษย์ จะประสบกับความสำเร็จหรือไม่ ย่อมสัมพันธ์โดยตรงกับผู้นำและความสามารถของผู้นำเป็นหลัก และผู้นำนั้นจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำคือ สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎี ทั้งเรื่องศาสตร์และศิลป์ ได้อย่างเหมาะสม จึงจะสามารถสร้างความร่วมมือ ความศรัทธา การยอมรับจากกลุ่ม ทำให้กิจการต่าง ๆ ที่ดำเนินไปนั้นเป็น

ไปด้วยความเรียบร้อย สัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับคำว่าผู้นำไว้หลายท่านดังนี้

Cooley (อ้างใน เมธี ปิถันธนานนท์, 2536 : 1) นักการศึกษาชาวอเมริกันคนแรกที่เสนอจำกัดความของผู้นำเมื่อปี ค.ศ. 1902 ระบุว่า “ผู้นำเป็นศูนย์กลางของความเอนเอียง (Tendency) หรือพฤติกรรมหนึ่งว่า ถ้าเราตรวจสอบผู้นำอย่างใกล้ชิด ก็จะพบถึงความเคลื่อนไหวเอนเอียงไปทางด้านใดด้านหนึ่ง ในสังคมเสมอ หรือกล่าวได้ว่า มีความเอนเอียงไปจากความเป็นกลางในสังคมนั้นเอง”

Fiedler (1965 : 8) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง “บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และจะเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยดี”

Tannenbaum (1965 : 24) กล่าวว่า “ผู้นำคือผู้ที่ใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลโดยผ่านขบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

Halpin (1958 : 27-28) ได้ให้ความหมายของผู้นำดังนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลเหนือคนอื่น
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมาย
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

Stogdill (1974 : 7-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำเป็นข้อใหญ่ ๆ ได้

ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม
2. การเป็นผู้นำ คือ บุคลิกภาพของผลของมัน
3. การเป็นผู้นำ คือ การใช้อิทธิพล

4. การเป็นผู้นำ คือ ศิลปะของการทำให้เกิดความยินยอม
5. การเป็นผู้นำ คือ การกระทำหรือพฤติกรรม
6. การเป็นผู้นำ คือ รูปแบบของการเกลี้ยกล่อม
7. การเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ
8. การเป็นผู้นำ คือ เครื่องมือเพื่อบรรลุจุดประสงค์
9. การเป็นผู้นำ คือ ผลของการปฏิสัมพันธ์
10. การเป็นผู้นำ คือ ความมีความคิดริเริ่มในงาน

ดังนั้นจะเห็นว่า ผู้นำ คือ ผู้ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีผู้ได้บังคับบัญชาในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2529 : 105) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 250) ที่กล่าวว่า “ผู้นำคือบุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลที่จะดึงดูดหรือจูงใจให้ผู้อื่นในกลุ่มประพฤติตามความคิดเห็นและคำสั่งของตนเองได้” ในขณะที่ อรุณ รักธรรม (2527 : 187) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า “ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่อง ให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา” นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 96) ยังได้ให้ความหมายของผู้นำว่า “ผู้นำคือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นในกลุ่มหรือในองค์การซึ่งเราปฏิบัติอยู่ เป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มทำหน้าที่กำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และมีอิทธิพลในตัวสูง” ซึ่งความหมายดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ เมธี ปิณฑานานนท์ ที่กล่าวไว้ว่าเป็นผู้นำตามแนวทางของ The Social Role ซึ่งเชื่อว่าผู้นำคือคนที่แสดงบทบาทอยู่ในกลุ่มซึ่งไม่จำเป็นต้องมีคนเดียวและไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้นำตลอดไป ขึ้นอยู่กับภาวะสังคมในขณะนั้น และแล้วแต่งงานที่จะต้องทำให้สำเร็จ ซึ่งเป็นความเห็นและความต้องการร่วมกัน

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) คือผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมมือวางแผน ควบคุม ชี้แนวทางในการทำงานของกลุ่ม โดยได้รับการยอมรับและยกย่องให้เป็นผู้นำของกลุ่ม สามารถที่จะแสดงบทบาทและสอดคล้องอิทธิพลบางอย่างก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปตามเป้าหมาย จะเห็นว่า ผู้นำไม่จำเป็นเสมอไปว่าต้องเป็นหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร แต่หัวหน้างาน หรือผู้บริหารควรมี

ลักษณะผู้นำ คือ จะเป็นคนที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่ม จะต้องรู้จักประสาน ควบคุม และ ตัดสินใจ จะต้องเป็นคนที่ถูกกลุ่มให้ความเชื่อถือไว้วางใจ เป็นศูนย์กลางแห่งพฤติกรรมของกลุ่ม สมาชิก

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำตรงกับภาษาอังกฤษว่า Leadership ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้นำโดยการใช้อิทธิพล (Influence) เมธี ปิรันธนานนท์ (2536 : 3) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำในเชิงจัดการและจิตวิทยาว่า “ภาวะผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งอาจเป็นคนเดียวหรือมากกว่าหนึ่งคนก็ได้แต่ต้องไม่มากนักที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่จะทำให้บังเกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานกันเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์” ในทำนองเดียวกัน กิติ ดยัคคานนท์ (2536 : 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า “ภาวะผู้นำคือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจผู้ร่วมงานให้ร่วมมือกับตน เพื่อดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้”

Harold Koontz และ Cyrill O'Donnel (1964 : 517) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามในอันที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน” นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านกล่าวถึงภาวะผู้นำไว้อย่างน่าสนใจเช่น Gilmer (1971 : 4) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะของการสร้างศรัทธาให้เกิดกับผู้อื่นและเขาเหล่านั้นปฏิบัติตามภารกิจให้ลุล่วงไปได้” และ Argyris (1976 : 29) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำเป็นการนำเทคนิคทางจิตวิทยามาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ”

Keith Davis (1982 : 124) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า “เป็นความสามารถในการชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นดำเนินงานไปตามจุดหมายขององค์การได้” ส่วนผู้นำในโรงเรียนนั้น Ronald (1972 : 3) ได้ให้ความหมายว่า “ภาวะผู้นำ คือพฤติกรรมของบุคคลที่จะช่วยให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนที่เรียกว่า บรรยากาศในการทำงาน”

Stogdill (1974 : 177) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า “ผู้นำ หมายถึงสัมพันธภาพการทำงานระหว่างสมาชิกของกลุ่ม โดยผู้นำเข้าไปร่วมดำเนินงานและใช้ความสามารถทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงโดยสมบูรณ์”

Halpin (1958 : 122) ให้ความหมายว่า “ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถของคน ในการริเริ่มสถานการณ์ทางสังคม การวางแผน และการจัดการเพื่อให้การปฏิบัติดังกล่าวเกิด ความร่วมมือในการทำงานในระหว่างสมาชิกด้วยกัน”

Tannenbaum (1965 : 24) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า “ผู้นำเป็นความสามารถของผู้ที่ ใช้อิทธิพลควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มโดยใช้อำนาจหรือบุคลิกภาพของตนเอง โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ซึ่งความเห็นดังกล่าว ไปสอดคล้องกับความเห็นของ อรุณ รักธรรม (2527 : 187) และกิติ ดยัคคานนท์ (2536 : 13) ที่มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำคือ ศิลปะ หรือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจผู้ร่วมงานโดยใช้อิทธิพลหรือบุคลิกภาพของตนเอง ก่อให้เกิดความร่วมมือกับตนเพื่อดำเนินการจนกระทั่งบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้”

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2529 : 17) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะของผู้นำ โดยสรุปไว้ว่า “การเป็นผู้นำเกิดจากความสัมพันธ์ของอำนาจสามประการ คือ อำนาจ หน้าที่ และ อิทธิพล เพื่อให้สมาชิกยอมรับ คนมีอำนาจแต่ไม่มีใครยอมรับจะเป็นผู้นำได้ยาก ผู้นำกับกลุ่ม ก็จะมีเจริญก้าวหน้าได้ยาก การเป็นผู้นำจึงเป็นขบวนการที่จำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้งการนำและการบริหาร”

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้อื่น โดยใช้ทั้ง ศาสตร์ และศิลป์ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ประสานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม แนวทางหรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั่นเอง

ภาระหน้าที่ของผู้นำ

ผู้นำ (leader) เป็นตัวแทนขององค์กร และเป็นจุดพลังร่วมของบุคคลในองค์การ เป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานใน ส่วนรวม เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณค่าขององค์กร และความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร ภาระหน้าที่ของผู้นำโดยภาพรวมสรุปว่า

1. เป็นผู้รับผิดชอบในทางปฏิบัติงาน ที่ระบุไว้ตามภาระหน้าที่ขององค์กร
2. เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างให้งานมีปริมาณและมีคุณภาพที่สุด

3. เป็นผู้สอนและเสนอแนะแนวทางการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
4. เป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กรให้สามารถทำงานลุล่วงไปได้
5. เป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน
6. เป็นผู้หาวิธีการใช้ทรัพยากรที่มีหรือพอจะจัดหาได้ มาช่วยในการทำงานให้สำเร็จ โดยให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด และเกิดประโยชน์ในการทำงานมากที่สุด

Krech, Crutchfield และ Ballachy (อ้างใน เมธี ปีลันธนานนท์, 2536 : 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ 14 ประการ คือ

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive)
2. ผู้นำในฐานะนักวางแผน (The Leader as Planner)
3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy)
4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The Leader as Expert)
5. ผู้นำในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก (The Leader as External Group)
6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม (The Leader as Controller of Internal Relation)
7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณให้โทษ (The Leader as Survey of Rewards and Punishment)
8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน (The Leader as Abitrator and Mediator)
9. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary)
10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leaders Symbol of the Group)
11. ผู้นำในฐานะผู้แทนรับผิดชอบ (The Leader as Substitute for Individual Responsibility)
12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader as Ideologist)
13. ผู้นำในฐานะบิดา (The Leader as Father Figure)
14. ผู้นำในฐานะผู้รับผิดแทน (The Leader as Scapegoat)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทบาท และหน้าที่ของผู้นำตามทัศนะของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 95-96) ได้แบ่งออกเป็น 3 ประการคือ

1. เป็นผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี ต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม
2. เป็นผู้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
3. เป็นผู้อำนวยการให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม โดยอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าขององค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Wall และ Hawkings (อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 292) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

1. เป็นนักบริหารที่ดี
2. เป็นผู้วางนโยบาย
3. เป็นผู้วางแผน
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญ
5. เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อกับชุมชนภายนอก
6. เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. เป็นผู้ให้คุณ ให้โทษ
8. เป็นผู้อนุญาตโทษตลาการ
9. เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม
10. เป็นแบบอย่างที่ดี
11. เป็นนักอุดมคติ
12. เป็นผู้ยอมรับผิดในการปฏิบัติงานขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมธี ปิรันธนานนท์ (2536 : 7) ได้สรุปไว้ว่า หน้าที่ของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำในวงการศึกษาหรือวงการอื่น ๆ ก็คือ ต้องมีหน้าที่อย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1. ต้องจำกัดความมุ่งหมายต่าง ๆ และรักษาทิศทางของเป้าประสงค์ขององค์กรหรือของกลุ่ม
2. จัดหาแนวทางที่จะสามารถทำให้เป้าประสงค์บรรลุผล
3. จัดทำและรักษาโครงสร้างขององค์กรหรือของกลุ่ม
4. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของกลุ่ม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. รักษาการปฏิบัติงานของกลุ่ม และความพอใจของสมาชิก

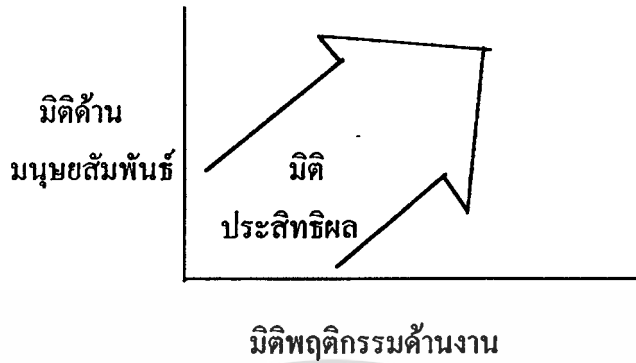
จึงพอสรุปได้ว่าบทบาท และหน้าที่ของผู้นำนั้น มีภารกิจครอบคลุมถึงการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานด้านวิชาการ งานบุคคล งานชุมชน งานอาคารสถานที่ งานบริการส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยพยายามประสานและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

แบบของผู้นำ (Leadership styles)

แบบผู้นำของผู้บริหาร มีได้หลายแบบ หลายลักษณะ สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อม และปัจเจกบุคคล แบบของผู้บริหาร จะสามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของผู้นำได้เป็นอย่างดี ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแบบของผู้นำต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมมาพอสังเขปดังนี้

แบบผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของ Reddin การยอมรับว่าประสิทธิผลของผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับสถานการณ์ ซึ่งผู้นำปฏิบัติการอยู่ มิติประสิทธิผลนั้นจะเพิ่มเข้าไปเป็นมิติที่ 3 ในแบบภาวะผู้นำที่มีอยู่ 2 มิติอยู่แล้ว ดังภาพที่ 1 ดังนี้

ภาพที่ 1 การเพิ่มมิติประสิทธิผล



ในทฤษฎี 3-D Management Style นั้น Reddin เป็นคนแรกที่เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติสนใจในงานและมิติสนใจมนุษยสัมพันธ์อันเป็นแบบทางอุดมคติ เช่น ตารางการบริหาร (Managerial Grid) ผลงานของ Reddin นั้น มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีที่มีประโยชน์นั้นอยู่บนพื้นฐานที่ว่าแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ นั้นอาจมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผลก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

Reddin ได้ตั้งชื่อแบบภาวะผู้นำพื้นฐานซึ่งเกิดจากการผสมผสานของ 2 มิติ (มิติงานและมิติมนุษยสัมพันธ์) เสียใหม่ดังนี้

1. เมื่อผู้บริหาร ไม่ได้เน้นทั้งงานและมนุษยสัมพันธ์ เขาเรียกแบบนี้ว่า Separated
2. เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะงาน ไม่ใช่มนุษยสัมพันธ์ เขาเรียกแบบนี้ว่า

Dedicated

3. เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะมนุษยสัมพันธ์ไม่ใช่งาน เขาเรียกแบบนี้ว่า

Related

4. เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจทั้งในด้านงานและมนุษยสัมพันธ์สูง เขาเรียกแบบนี้ว่า

Integrated

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ประเภทหรือแบบของผู้นำตามลักษณะนิสัยพื้นฐานแท้จริงตามธรรมชาติของมนุษย์มี 4 แบบดังนี้

1. ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (Separate style)
2. ผู้นำแบบมุ่งงาน (Dedicated style)
3. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Related style)

4. ผู้นำแบบมุ่งประสาน (Integrated style)

แบบผู้นำพื้นฐาน ถือเป็นตัวแทนของพฤติกรรมการบริหาร 4 แบบ แต่ละแบบอธิบายได้ดังนี้

1. แบบมุ่งเกณฑ์ (Separate style) เป็นแบบผู้นำ หรือแบบการบริหารที่ให้ความสำคัญแก่งานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำเป็นผู้นำที่มีลักษณะปลีกตัวให้ความสนใจอย่างมาก ในเรื่องการแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่ออกนอกกรอบให้เข้ารูปเข้ารอย ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย ใช้สื่อสารน้อยในทุกทางและให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องของกฎเกณฑ์และกรรมวิธีต่าง ๆ ทำงานอย่างระมัดระวัง เป็นนักอนุรักษ์นิยม ยึดกระบวนการและข้อเท็จจริง เข้าระเบียบ ชอบวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ยึดความถูกต้องแน่นอน ไม่ชอบการยืดหยุ่น มีความสุขุมรอบคอบ อดทน ใจเย็น

2. แบบมุ่งงาน (Dedicated style) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่งานสูง แต่ให้ความสำคัญในเรื่อง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำ ผู้นำประเภทนี้ประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาผลงาน หรือผลผลิต ทำงานในรูปของคณะกรรมการ แสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน และชอบคิดริเริ่ม ชอบการประเมิน ชอบการแนะนำ ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าการให้รางวัล เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อคนอื่น และยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดยั้งการกระทำที่ไม่สมควร มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และชอบใช้อำนาจ

3. แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related style) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญในเรื่องของระหว่างเพื่อนร่วมงานสูง แต่ให้ความสำคัญในเรื่องความสำเร็จของงานต่ำ เป็นคนเรียบร้อย ชอบการสนทนา มีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน เป็นกันเอง เห็นใจคนอื่นไม่อวดตัว และชอบสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้มีความรู้สึกมั่นคง พยายามลดความขัดแย้ง ไม่ชอบใช้วิธีการลงโทษ และชอบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกโอกาสและมีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดี

4. แบบมุ่งประสาน (Integrated style) เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่บุคคลและให้ความสำคัญแก่งานไปพร้อม ๆ กัน จึงเป็นพฤติกรรมในการบริหารที่ประสานแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน ชอบการประชุม การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง มุ่งอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน ชอบทำงานเป็นทีม ไม่ห่วงเรื่องอำนาจ กำหนดหน้าที่ของบุคคลจากความมุ่งหมาย อุทิศตน เป้าหมาย และนโยบาย

เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ใช้วิธีการจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกได้ว่าไม่ถูกบีบบังคับ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความมีประสิทธิภาพของงาน จัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

จากแบบผู้นำทั้ง 4 แบบที่กล่าวมาแล้ว ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ผู้นำส่วนใหญ่ จะมีทิศทางการใช้แบบผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์ มากกว่าแบบมุ่งงาน (นิพนธ์ อุทก, 2535 : 79) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราโมทย์ เศษัมพร (2522 : ง-จ) สะอาด แสงรัตน์ (2520 : 62) และพัฒนา สงวนกล้าจิตต์ (2526 : บทคัดย่อ) นอกจากนี้ ทศนา แสงศักดิ์ (2522 : 112-113) ยังพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของอาจารย์พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยที่เป็นอยู่จริง ด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์ ส่วนที่ควรจะเป็นด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน

ทรงชัย จารุภูมิ (2535 : 79) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้นำในฐานะผู้ประสานงานอยู่ในระดับมากซึ่งมีความเห็นแตกต่างไปจากนักวิชาการข้างต้นในขณะที่ Chamers และคณะ(อ้างใน โกวิวัฒน์ เทศบุตร, 2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ผู้นำแบบมุ่งงานทำงานทั้งที่มีแบบแผนและไม่มีแบบแผนได้ผลดีกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ในการทำงานประเภทที่มีการต่อรอง กลุ่มผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ทำงานได้ผลดีกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน โดยที่ในกลุ่มผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีบรรยากาศในการทำงานดีกว่าในกลุ่มผู้นำแบบมุ่งงาน

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ไม่ว่าผู้นำจะมีภาวะผู้นำแบบใด ในแบบผู้นำพื้นฐานทั้ง 4 แบบที่กล่าวมาแล้ว ย่อมมุ่งประสงค์ที่จะบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งสิ้นจากทฤษฎี 3 มิติของ Reddin ได้กล่าวไว้ว่า แบบการบริหารจะมีประสิทธิผลมากก็ต่อเมื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เหมาะสม (Reddin, 1970 : 215) แต่ขึ้นอยู่กับว่า แบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์เข้ากันได้เหมาะสม หรือไม่นั่นเอง เมื่อแบบของผู้นำเหมาะสมกับสถานการณ์ เราเรียกว่า มีประสิทธิผล (Effective) เมื่อแบบไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เราเรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล (Ineffective)

ดังนั้นผู้นำแบบพื้นฐาน 4 แบบ อาจแยกเป็นคู่ ๆ โดยพิจารณาจากการนำไปใช้เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ดังภาพข้างล่างนี้

ตารางที่ 1

แบบผู้นำที่นำไปใช้เหมาะสม และไม่เหมาะสม

แบบผู้นำพื้นฐาน	เมื่อนำไปใช้ไม่เหมาะสม (ไม่มีประสิทธิผล)	เมื่อนำไปใช้เหมาะสม (มีประสิทธิผล)
แบบมุ่งเกณฑ์	แบบหนึ่งงาน	แบบเคร่งระเบียบ
แบบมุ่งงาน	แบบเผด็จการ	แบบเผด็จการแบบมีศิลป์
แบบมุ่งสัมพันธ์	แบบนักบุญ	แบบนักพัฒนา
แบบมุ่งประสาน	แบบประนีประนอม	แบบนักบริหาร

แบบผู้นำหรือแบบการบริหารต่าง ๆ สามารถแยกเป็นแบบที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ และมีประสิทธิผลมาก 4 แบบ แต่ละแบบอธิบายได้ดังนี้

1. แบบหนึ่งงาน (Deserter) บริหารงานตามระเบียบ หลีกเลี่ยงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรับผิดชอบ การให้ข้อเสนอแนะ หรือให้ความเห็น ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใจแคบ ชอบขัดผู้อื่น ทำเรื่องง่ายให้เป็นเรื่องยาก ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ขาดการติดต่อสื่อสาร และขาดความกระตือรือร้น

2. แบบเคร่งระเบียบ (Bureaucrat) บริหารงานโดยยึด และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ชอบตรวจสอบรายละเอียดของงาน ชอบอ้างเหตุผล มีความยุติธรรม ไม่ชอบเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาของผู้อื่น ชอบทำงานประจำมากกว่างานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม

3. แบบเผด็จการ(Autocrat)บริหารงานโดยยึดความสำคัญของงานเป็นหลักชอบวิจารณ์ ชอบการข่มขู่ ชอบตัดสินใจคนเดียว ต้องการให้คนอื่นฟังและทำตาม มีความเด็ดขาดในการขจัดปัญหา ความขัดแย้ง ใช้การสื่อสารทางเดียวคือจากบนลงล่าง ชอบสร้างความหวาดกลัว

4. แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent Autocrat) บริหารงานโดยมีลักษณะของผู้เผด็จการ แต่สามารถใช้ลักษณะดังกล่าวอย่างนุ่มนวลกว่า มีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้น ให้การยอมรับ มีการประเมินผลงานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

5. แบบนักบุญ (Missionary) บริหารงานโดยใช้เมตตา ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ร่วมงาน ชอบหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง เห็นทุกสิ่งเป็นเรื่องง่าย ไม่ชอบริเริ่มในการทำงานใด ไม่วิตกในเรื่องของผลงานหรือมาตรฐานและการควบคุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. แบบนักพัฒนา (Developer) บริหารงานโดยยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จูงใจให้คนทำงานและมอบงานใหม่ ๆ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ยอมรับว่าผู้ได้บังคับบัญชามีความฉลาดและมีความคิดสร้างสรรค์

7. แบบประนีประนอม (Compromiser) บริหารงาน โดยขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจ ในบางครั้งอาจยินยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมมากเกินไปและใช้วิธีการประสานการปฏิบัติงานและมุ่งสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม

8. แบบนักบริหาร (Executive) บริหารงานโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง และช่วยผู้มีการทำงานให้ได้ผลงานสูงขึ้น โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถประสานงานกับคนอื่นได้ดี รู้จักถึงความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

การศึกษาทฤษฎี 3 มิติของ Reddin ซึ่งได้กล่าวเน้นเรื่องความมีประสิทธิภาพและความไม่มีประสิทธิภาพของผู้นำ ตามพฤติกรรมแบบพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงขอแสดงถึงข้อแตกต่างของพฤติกรรมต่าง ๆ รายละเอียดคังภาพข้างล่างนี้

ตารางที่ 2

ตารางแบบพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำมีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพจากการมองของผู้อื่น

แบบพื้นฐาน	มีประสิทธิภาพ	ไม่มีประสิทธิภาพ
พฤติกรรมด้านงานสูงและมนุษย์สัมพันธ์ต่ำ	มองเห็นว่ามีวิธีอธิบายรายละเอียดสำหรับสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ตาม	มองเห็นว่าเป็นวิธีบังคับกับผู้อื่น บางครั้งจะมองเห็นว่าไม่น่ายินดี
พฤติกรรมด้านงานสูงและมนุษย์สัมพันธ์สูง	มองเห็นว่าทำความเข้าใจให้กับความต้องการของกลุ่มในการวางเป้าหมาย และการจัดระบบหน่วยงานและช่วยเหลืออำนวยความสะดวกสนับสนุนด้านอารมณ์ สังคมในระดับสูง	มองเห็นว่าเป็นการเพิ่มงานมากเกินไปที่กลุ่มต้องการและมีอยู่บ่อยที่ปรากฏว่ามีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ได้เป็นไปด้วยความจริงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แบบพื้นฐาน	มีประสิทธิผล	ไม่มีประสิทธิผล
<p>พฤติกรรมด้าน มนุษยสัมพันธ์สูงและงาน ต่ำ</p>	<p>มองเห็นว่ามีความไว้วางใจในตัว บุคคลอย่างแท้จริงและสนใจในการ เอื้ออำนวยความสำเร็จของเป้าหมาย ส่วนบุคคลเบื้องต้น</p>	<p>มองเห็นว่าสนใจในด้านสมานฉันท์ เป็นเบื้องต้น บางครั้งมองเห็นว่า ไม่เต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จถ้า เสี่ยงต่อสัมพันธภาพอันดีหรือสูญเสีย เสียบภาพพจน์ของความเป็น "คนดี"</p>
<p>พฤติกรรมด้าน มนุษยสัมพันธ์ต่ำ และงานต่ำ</p>	<p>มองเห็นว่ามอบการตัดสินใจเกี่ยวกับ วิธีการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเหมาะสมและช่วยเอื้ออำนวย การสนับสนุนด้านอารมณ์ของสังคม เล็กน้อย เมื่อกลุ่มต้องการแต่เพียง น้อย</p>	<p>มองเห็นว่าช่วยเอื้ออำนวยด้าน รายละเอียดของงานหรือการ สนับสนุนด้านอารมณ์สังคมแต่ เพียงเล็กน้อย เมื่อกลุ่มต้องการ ความช่วยเหลือมาก</p>

ที่มา : ทรงชัย จารุภูมิ หน้า 29 - 30

จากตารางดังกล่าวข้างต้น ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมผู้นำด้านการทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ทำให้มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำทางด้านการทำงานสูง และมนุษยสัมพันธ์สูง จะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งต่างจากพฤติกรรมผู้นำทางด้านการทำงานต่ำ และมนุษยสัมพันธ์ต่ำ จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยที่สุดในมุมมองของผู้นำแต่ละบุคคลที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันไป

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้แบ่งแบบของผู้นำในทัศนะที่แตกต่างกันไปดังนี้

Levine (อ้างใน เมธี ปิณฑานนท์, 2536 : 8) ได้แยกประเภทผู้นำออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. Charismatic leader เป็นผู้นำที่มีพรสวรรค์พิเศษ ความเป็นผู้นำกำเนิดจากใจ
2. Organizational leader เป็นผู้นำที่เน้นการกระทำที่ได้ผลดีเท่านั้นและมักจะควบคุมและบังคับประชาชน
3. Intellectual leader เป็นผู้นำที่มีปัญญา แต่ไม่ดึงดูดใจประชาชน
4. Informal leader เป็นผู้นำที่ปฏิบัติการเพื่อความต้องการจำเป็นของกลุ่ม

Getzels และ Guba (อ้างใน เมธี ปิณฑนานนท์, 2536 : 8) ได้แบ่งประเภทของความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำที่ยึดสถาบัน (Nomothetic leadership) ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทและความคาดหวังต่าง ๆ ที่เป็นกิจกรรมในระบบสังคม
2. ภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลากร (Ideographic leadership) เป็นผู้นำที่ผูกพันหรือสนใจในเรื่องความต้องการจำเป็นของบุคคลากรหรือสมาชิก
3. ภาวะผู้นำที่ปะติดปะต่อ (Synthetic leadership) เป็นผู้นำที่พยายามกำจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 97-98) ได้แบ่งแบบผู้นำไว้ดังนี้

1. พิจารณาจากแหล่งที่มาของอำนาจของผู้นำ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ
 - 1.1 ผู้นำตามกฎหมาย (Legal leader) เป็นผู้นำที่มีอำนาจตามกฎหมาย เช่น ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นมาตามกฎหมายได้แก่ หัวหน้างานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เป็นตำแหน่งขึ้นทางกฎหมายในหน่วยงานต่าง ๆ
 - 1.2 ผู้นำตามบุคลิกภาพส่วนตัว (Leader) ผู้นำประเภทนี้มีอำนาจติดตัวมา เพราะบุคลิกดีการศึกษาสูง ฐานะและตระกูลดี พวกนี้ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจตามกฎหมายในการโน้มน้าวจิตใจคน

1.3 ผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม (Symbolic leader) ผู้นำประเภทนี้เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มที่ทุกคนยอมรับและยกย่องเทิดทูนให้ทำนองเดียวกับพระมหากษัตริย์ซึ่งเป็นผู้นำของประเทศ และผู้นำนี้ก็จะรักและยึดกลุ่มของตนเป็นหลักด้วย ผู้นำประเภทนี้จึงมีอำนาจบริบูรณ์มาก

2. พิจารณาจากการใช้อำนาจของผู้นำ แบ่งได้เป็น 3 ประการคือ

2.1 ผู้นำแบบเผด็จการ(Autocratic)ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้สั่งงานเฉียบขาดไม่คำนึงถึงคนอื่น ไม่มีการแบ่งงาน รวบอำนาจแบบเผด็จการจะตัดสินใจด้วยตนเอง ยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นใหญ่ สร้างบรรยากาศ แห่งความกลัวให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2.2 ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire) ผู้นำประเภทนี้มักปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันไปตามใจชอบตามบุญตามกรรมไม่มีการนิเทศตรวจตราติดตามผลงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเห็นดีเห็นชอบกันไปจะอย่างไรก็ได้ตามใจชอบ ถ้าลูกน้องดีงานก็อาจดีได้ ถ้าลูกน้องไม่ดีงานก็เสีย และทำงานกันไปวันหนึ่ง ๆ

2.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) ผู้นำประเภทนี้จะใช้อำนาจตามวิถีทางประชาธิปไตยการตัดสินใจ ถือความเห็นส่วนใหญ่ มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจ รับฟังความคิดเห็น ไม่ใช่ใช้อำนาจกดขี่การแก้ปัญหาที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันพิจารณา เคารพในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละบุคคล

3. พิจารณาตามแนวทางพฤติกรรมที่ปรากฏ

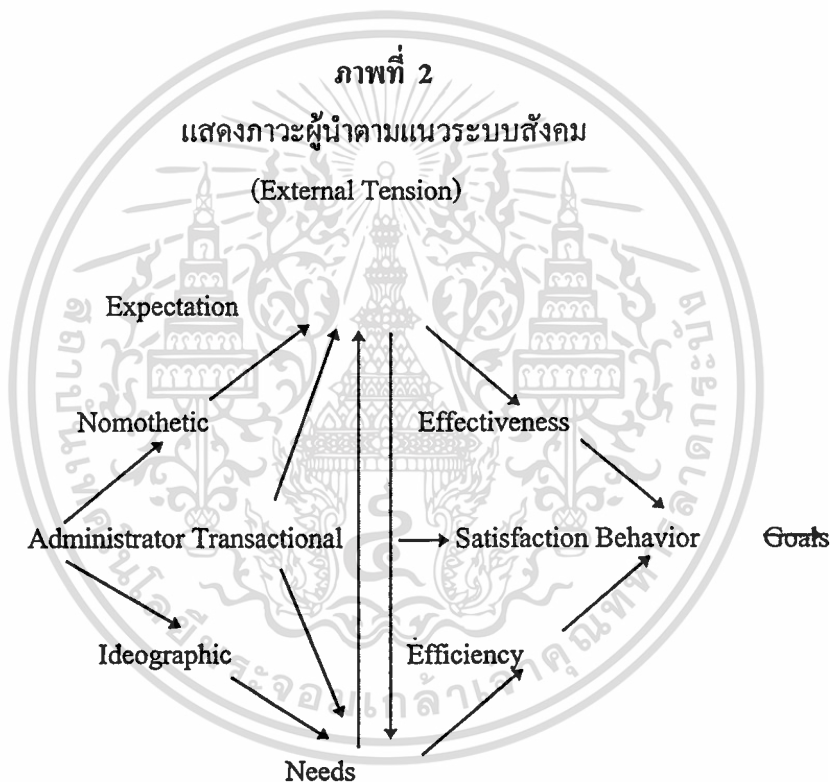
3.1 แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 2 มิติ คือ ผู้นำกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) และผู้นำมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ดังนี้

1. ผู้นำประเภทกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของภาวะผู้นำระหว่างความสัมพันธ์ของตัวผู้นำกับสมาชิกในหน่วยงานมุ่งทำงานเป็นหลักโดยมีผู้นำพยายามสร้างรูปแบบที่ดีในการจัดหน่วยงาน สร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารและกระบวนวิธี

การที่ดี

- ผู้นำประเภทมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของสภาวะผู้นำมุ่งที่คนเป็นหลักเห็นได้จากการแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาวะผู้นำ กับผู้ร่วมงาน

3.2 การพิจารณาตามแนวระบบสังคม (The Social System Approach) ซึ่งได้แสดงรายละเอียดดังภาพข้างล่างนี้



ที่มา : นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ หน้า 99

จากแผนภูมิดังกล่าว เราสามารถจำแนก ระบบสังคมออกเป็น 2 ชั้นของประสบการณ์คือ สถาบัน และแต่ละบุคคล หน่วย สถาบันจะมีบทบาทเป็นไปตามความคาดหวังของบุคคลทั้งหลายและเป็นไปตามเป้าหมายของระบบสังคม แต่ละส่วนบุคคลจะมีบุคลิกภาพเป็นไปตามความต้องการ หรือที่พึงประสงค์ของสังคม เราจะสังเกตได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรม และพฤติกรรมนี้จะเป็นไปตามสถาบัน บทบาท และสิ่งที่คาดหวัง โดยอ้างถึงกฎหมายหรือบรรทัดฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Nomothetic or Nomotive Dimension) ในกิจกรรมของสังคมเป็นหลัก ในขณะที่ตัวกันก็จะอ้างถึงแต่ละบุคคล (Ideographic) หรือด้านบุคคลในกิจกรรมของสังคมอีกด้วย ซึ่งภาวะผู้นำตามแนวระบบสังคม จะเห็นว่าแบ่งแบบภาวะของผู้นำออกเป็น 3 แบบด้วยกัน คือ

1. แบบภาวะผู้นำยึดสถาบันนิยม (Nomothetic Leadership Style) ผู้นำแบบนี้เน้นทางมิตติสถาบันซึ่งจำเป็นต้องไปตามสถาบัน บทบาท และความคาดหวัง มากกว่าจะเป็นไปตามบุคคล บุคลิกภาพและการสนองความต้องการ ผู้นำแบบนี้จะเน้นการกำหนดบทบาท การเป็นเลิศของภาวะผู้นำ พิจารณาจากประสิทธิผลขององค์การ

2. แบบภาวะผู้นำยึดบุคคล (Ideographic Leadership Style) ผู้นำแบบนี้เน้นมิตติด้านบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องเป็นไปตามบุคคล บุคลิกภาพ และการสนองความต้องการ มากกว่าจะเป็นไปตามสถาบัน บทบาทและความคาดหวัง ผู้นำแบบนี้จะเน้นการช่วยบุคคลให้มีความคิดริเริ่ม ทำประโยชน์เพื่อองค์การ ลดความขัดแย้งของบุคลิกภาพ ประสิทธิผลของภาวะผู้นำ พิจารณาจากประสิทธิผลของบุคคล

3. แบบภาวะผู้นำแบบประสานประโยชน์ (Transactional Leadership) ผู้นำแบบนี้เน้นทางสถาบันมิตติและมิตติส่วนบุคคล โดยพิจารณาถึงประโยชน์ของสถาบัน และประโยชน์ของบุคลากรทั้ง 2 อย่างไปพร้อม ๆ กัน บุคลิกภาพความเป็นเลิศของภาวะผู้นำ พิจารณาทั้งจากประสิทธิผลขององค์การและประสิทธิผลของบุคคล

จากแบบภาวะผู้นำที่กล่าวมานี้ กษานต์ วณิชชานนท์ (2529 : 69) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนจำนวน 455 คน พบว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบประสานประโยชน์เป็นหลัก มากกว่ายึดสถาบันเป็นหลัก หรือยึดตัวบุคคลเป็นหลัก” ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงชัย จารุภูมิ (2535 : 79) พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเป็นแบบประสานงานในระดับสูง ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นลักษณะที่ตีควรรักษาไว้ และทำให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมธี ปิณฑนานนท์ (อ้างใน พิชัย สดภิบาล, 2535 : 29) ได้ทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำ แบ่งออกได้เป็น 5 ชนิด พอสรุปได้ดังนี้

1. ผู้นำแบบร่วมมือและช่วยเหลือกัน (Collaborative Leader) เป็นผู้นำระดับ

สูงสุดของการบริหารแบบประชาธิปไตย สะท้อนให้เห็นถึง การมีปฏิกริยาได้

- ตอบกันในกลุ่มระหว่างผู้นำและคณะทำงานบริหาร เช่น ครู ที่ปรึกษา และผู้บริหารงานร่วมกันวางแผนดำเนินงานวัดผลและแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในกลุ่มมาก ทุกคนตระหนักในการเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันทุกคนของมวลสมาชิก
2. ผู้นำแบบประสานสัมพันธ์ (Cooperative Leader) เป็นผู้นำที่แบ่งงานบริหารให้เพื่อนร่วมงาน โดยอาศัยการปรึกษาหารือในเรื่องราวหรือสถานการณ์น่าสนใจ การบริหารงานแบบนี้มักพึงคณะกรรมการชุดต่างๆขึ้นเพื่อสร้างความประสานสัมพันธ์ในการทำงาน
 3. ผู้นำแบบยอมให้มีส่วนร่วม (Participative Leader) ผู้นำแบบนี้เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้ร่วมมือ ช่วยเหลือ ประสานงาน และมีส่วนร่วมด้วยน้อยเพราะจะยึดอยู่กับนโยบาย (Guideline or Policy) กฎระเบียบในคู่มือเป็นพื้นฐานของการบริหารงาน ผู้อยู่ในตำแหน่ง จะมีอำนาจตามกฎหมายตามภาระหน้าที่ (Task) การบริหารจึงเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างมาก
 4. ผู้นำแบบเสรี (Laissez-faire) เป็นผู้นำแบบปล่อยตามสบายคือครูอาจารย์ทำงานของตนเอง โดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องว่ามีขั้นตอนการทำงาน หรือสัมฤทธิ์ผลตามจุดประสงค์หรือไม่ คั้งนั้นครูแต่ละคนจะทำอะไร ทำงานอยู่ได้หรือไม่ ทำงานสำเร็จหรือไม่ สัมผลหรือไม่จะขึ้นอยู่กับแต่ละคนจะมีความรู้สึกที่อยากจะทำของตนเองหรือไม่
 5. ผู้นำแบบผู้ทรงอำนาจ (Benevolent Despot) ผู้นำแบบนี้มักทำที่เป็นผู้รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา แต่แล้วก็จะทำตามที่ตนปรารถนาหรือต้องการ การเข้าเกี่ยวข้อง หรือมีส่วนร่วมของลูกน้องนั้นดูเป็นการบังเอิญไปตรงกับความคิดที่ตนตัดสินใจไว้ก่อนแล้วเท่านั้นจึงจะยอมรับ

แบบของผู้นำตามความคิดเห็นของ สุรชัย รัตนกิจตระกูล (2535 : 25) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า “ผู้นำแห่งความจำเป็นเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ ผู้นำตามลำดับชั้น ผู้นำแห่งความจำเป็น และผู้ตาม ทุกคนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ใ่วางใจกันและกัน และสำนึกในความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันเพื่อศักยภาพที่แท้จริงและความมีประสิทธิผลขององค์กร” ซึ่ง

ความมีประสิทธิภาพนี้ ผู้นำต้องมอบหมายเรื่องของประสิทธิภาพให้กับผู้อื่นได้ แต่ต้องจัดการกับเรื่องของประสิทธิผลด้วยตนเอง ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ 2 วิธี คือ

1. ประสิทธิภาพเกิดจากการส่งเสริมให้ผู้อื่นบรรลุศักยภาพของตนทั้งส่วนบุคคล และส่วนสถานศึกษาโดยต้องมองคนให้ออก เพราะผู้นำเลือกคนมิใช่เลือกตำแหน่ง
2. ส่งเสริมให้เกิดผู้นำแห่งความจำเป็น ผู้นำในลักษณะนี้เกิดจากความจำเป็นของสถานการณ์ขณะนั้น เนื่องจากผู้นั้นมีความสามารถพิเศษ หรือข้อได้เปรียบพิเศษหรือภาวะจิตใจพิเศษ เหมาะสมจะเป็นผู้นำในสถานการณ์พิเศษนั้น และเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น

วิธีการ หรือแบบของความเป็นผู้นำ ที่ผู้บริหารคนใดคนหนึ่งเลือกใช้ ย่อมจะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของเขาในฐานะที่เป็นผู้นำคนหนึ่ง ผู้บริหารจะแสดงแบบของความเป็นผู้นำในลักษณะต่าง ๆ กันเมื่อปฏิบัติหน้าที่การบริหาร การเลือกแบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล การมีแบบของความเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสม หรือการใช้เทคนิคของการจูงใจที่ไม่ถูกต้องนั้นจะทำให้เป้าหมายขององค์การ ได้รับความเสียหาย และผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกที่ก้าวร้าวไม่พอใจและขุ่นเคืองได้ ผู้บริหารจึงควรพึงสังวรณในส่วนนี้ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

Tannenbaum และ Schmidt (1973 : 95-101) ได้กล่าวถึงแบบของภาวะผู้นำในลักษณะของแกนต่อเนื่อง เริ่มจากแบบเผด็จการหรือพฤติกรรมผู้นำที่ยึดผู้นำเป็นหลัก ที่ปลายสุดด้านหนึ่งไปสู่แบบประชาธิปไตย หรือพฤติกรรมของผู้นำ ที่ยึดผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก ที่ปลายสุดอีกด้านหนึ่ง ดังปรากฏในภาพข้างล่างนี้

ตารางที่ 3

แบบภาวะผู้นำในลักษณะของแกนต่อเนื่อง

(ประชาธิปไตย) (เผด็จการ)

มุ่งมนุษยสัมพันธ์ (มุ่งงาน)



ผู้นำอนุญาต ผู้นำกำกับ ผู้นำเสนอ ผู้นำเสนอ ผู้นำเสนอ ผู้นำขาย ผู้นำตัดสินใจ
 ให้ผู้ใต้บังคับ หนดชอบ ปัญหาขอ การตัด ความคิดแล้ว การตัดสินใจเองแล้ว
 บัญชาบังคับ เขตแล้ว คำแนะนำ ตินใจซึ่ง เปิดโอกาส ใจ ประกาศสั่งการ
 ชอบในการ ขอให้ แล้วตัด อนุญาตให้ ให้ชักถาม
 ตัดสินใจภาย กลุ่ม ตินใจ เปลี่ยน
 ได้ชอบเขต ตัดสินใจ แปลงได้

ที่มา : ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์ หน้า 131

พฤติกรรมของผู้นำที่ปรากฏบริเวณเผด็จการปลายสุดของแกนต่อเนื่องมีแนวโน้มมุ่งงานและใช้อำนาจอิทธิพลต่อผู้ตาม และสำหรับผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมปรากฏอยู่บริเวณประชาธิปไตยปลายสุดของแกนต่อเนื่องอีกด้านหนึ่งนั้นมีแนวโน้มมุ่งกลุ่มและผู้ตามมีอิสระในการทำงานมาก แกนต่อเนื่องนี้บางครั้งก็ลากผ่านเลยจุดพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยโดยรวมเอาพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (Laissez Faire) เข้าไว้ด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบายนี้ สมาชิกของกลุ่มจะทำอะไรก็ได้ตามที่ต้องการจะทำ ไม่มีการสร้างนโยบายหรือกำหนดวิธีการทำงานทุกคนถูกปล่อยตามลำพัง ไม่มีผู้ใดจะพยายามใช้อิทธิพลต่อใครเพราะเหตุนี้แกนต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำที่ปรากฏในแผนภูมินี้จึงไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบายร่วมอยู่ด้วย ทั้งนี้เพราะรู้สึกกันว่าในสภาพความเป็นจริงนั้นบรรยากาศของพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (Laissez Faire) นั้น เป็นลักษณะของการขาดภาวะผู้นำรูปนัย

ผู้นำซึ่งมุ่งคนจะเน้นมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานให้ความสำคัญและสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน สนใจความต้องการส่วนบุคคลและยอมรับความเป็นเอกลักษณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำซึ่งมุ่งผลิตหรืองาน จะถือว่าคน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งสองมโนทัศน์นี้เป็นเส้นขนาน เคียงคู่กันไปของแกนต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ คือ มโนทัศน์แบบเผด็จการ (งาน) และแบบประชาธิปไตย

นอกจากนี้ Fiedler (อ้างใน ศิริ โภชนาม, 2533 : 81) ได้ทำการวิเคราะห์วิจัย ผู้นำมุ่งงานและมนุษยสัมพันธ์ แล้วพบว่า

1. ผู้นำที่มุ่งงาน (Task - Oriented) มีแนวโน้มจะปฏิบัติงานดีที่สุดในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยมาก หรือไม่เอื้ออำนวยมากต่อผู้นำ
2. ผู้นำที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์ (Relationship - Oriented) มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานดีที่สุดในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยปานกลางต่อผู้นำ ดังรายละเอียดข้างล่างนี้

ตารางที่ 4

แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์กลุ่มต่าง ๆ

แบบมุ่งงาน	แบบมุ่งมนุษยสัมพันธ์	แบบมุ่งงาน
------------	----------------------	------------

สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยมากต่อผู้นำ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยปานกลางต่อผู้นำ สถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อผู้นำ

แม้ว่าแบบของ Fiedler จะเป็นประโยชน์ต่อผู้นำก็ตาม แต่ดูเหมือนว่า Fiedler จะสร้างแบบพฤติกรรมผู้นำในลักษณะที่เป็นแกนต่อเนื่องเพียงแกนเดียวโดยเสนอแนะว่าแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐานมี 2 แบบเท่านั้น คือ แบบมุ่งงานและแบบมุ่งมนุษยสัมพันธ์ หลักฐานต่าง ๆ ได้พิสูจน์ให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำจะต้องมีลักษณะเป็น 2 แกนแยกจากกันมากกว่าที่จะมีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่องแกนเดียว ดังนั้น ผู้นำที่มีพฤติกรรมด้านงานสูง ไม่จำเป็นต้องมีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์สูงหรือค่าการผสมผสานระหว่างสองมิตินี้อาจเกิดขึ้นในลักษณะใดก็ได้

นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว คือต้องมีเทคนิคและทักษะในการทำงาน จึงจะสามารถประยุกต์เชื่อมโยงให้งานหรือกิจการต่างๆ

ดำเนินไปตามสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ เพื่อความสำเร็จของงาน ซึ่งทักษะในการบริหารเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการดำเนินงานนั้น Mann (อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 24) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ควรจะมีทักษะ 3 ด้านที่ผสมผสานกลมกลืนกันไปในอัตราส่วนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ธงชัย สันติวงศ์ และชัยศ สันติวงศ์ (2526 : 103) ทักษะทั้ง 3 ได้แก่

1. ทักษะทางการจัดการ (Conceptual Skills)
2. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills)
3. ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills)

ทักษะทางการจัดการ

ทักษะทางการจัดการเป็นความสามารถของผู้นำที่จะรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงานการสร้างควมก้าวหน้าและการพัฒนาให้กับองค์กรเพื่อการผลิตและความสัมฤทธิ์ผลของงานตามจุดมุ่งหมายขององค์กรทักษะการจัดการของผู้นำในบทบาทของผู้บริหารได้แก่ หน้าที่ในการวางแผน การจัดสายงาน การจัดองค์การ การควบคุมและการตัดสินใจ

ทักษะทางด้านเทคนิค

ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นทักษะที่ผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถในการทำงานในหน้าที่ของตน ในด้านบทบาทของการทำงาน หลักสูตรการสอน การประเมินผล ผู้นำจำเป็นต้องมีความรู้ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงาน มีความชำนาญทักษะทางด้านเทคนิคที่นำมาใช้ในการบริหาร ได้แก่

1. การตั้งเกณฑ์ในการเลือกวิธีการและระบบ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการบริหารงาน
3. สร้างและเขียนวัตถุประสงค์ของพฤติกรรม
4. สามารถนำงานวิจัยทางการศึกษามาใช้

ทักษะทางมนุษย์

ทักษะทางมนุษย์ เป็นความสามารถที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มและสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่มรวมทั้งการมีอิทธิพลสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นพัฒนางานกลุ่ม และการยอมรับความเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ได้แก่

1. ความเห็นอกเห็นใจ เป็นความเข้าใจถึงความรู้สึกของบุคคลอื่นเป็นการให้ความนับถือในความคิดของผู้อื่น

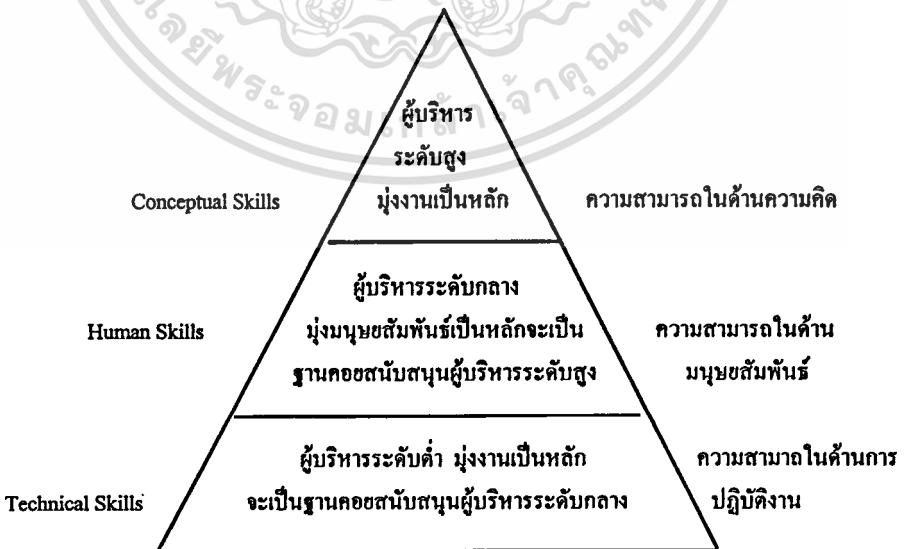
2. การระมัดระวังตน การระมัดระวังความประพฤติและคำพูดของตนเองที่จะไม่ทำร้ายผู้อื่น

- 3. ให้ความสำคัญกับทุกคน
- 4. มีความจริงใจต่อผู้อื่น
- 5. ชมเชยให้เกียรติในผลงานของผู้อื่น
- 6. มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี
- 7. ต้อนรับผู้อื่นด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม
- 8. มีคุณธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่น
- 9. ปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเสมอ

ผู้บริหารพึงใช้ทักษะทั้ง 3 ในการบริหารงานในองค์กร รายละเอียดดังภาพแสดง ความสมดุลย์ตามแบบฉบับในการบริหาร และสอดคล้องกับความสามารถทางการบริหารข้างล่างนี้

ภาพที่ 3

ภาพแสดงการใช้ความสามารถทางการบริหารตามระดับภาระงานของผู้บริหาร



ที่มา : ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ หน้า 104

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ จะเป็นฐานคอยสนับสนุนผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลัก และถ้ามองระดับที่ต่ำกว่าระดับผู้บริหารหรือผู้จัดการฝ่ายพวกระดับที่ต่ำกว่า จะเป็นฝ่ายปฏิบัติงานหรือมุ่งงานเป็นหลัก ซึ่งก็จะเป็นฐานคอยสนับสนุน ของผู้บริหารระดับต่ำกว่าอีกทีหนึ่ง นั่นคือแบบฉบับของการเป็นผู้นำ ก็มีลักษณะเหมือนกับความสามารถทางการบริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง จะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการนึกคิดเป็นหลักถึงการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย นโยบายในอันที่จะบรรลุผลที่ตั้งเอาไว้ เป็นผู้ที่มีแบบฉบับในการมุ่งงานเป็นหลัก ผู้บริหารระดับกลางจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในอันที่จะจูงใจให้ระดับรองลงมาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานนั้น โดยที่ผู้บริหารระดับต่ำ จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเทคนิควิธีการทำงานเป็นหลัก ในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามที่ได้รับมอบหมายจากระดับกลาง คือเป็นผู้ที่มีแบบฉบับในการมุ่งงานเป็นหลักนั่นเอง

คุณลักษณะผู้นำ

ผู้นำที่ดี นอกจากจะมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะพิเศษนอกเหนือจากบุคคลธรรมดา คุณลักษณะพิเศษเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรมี เพื่อเป็นการแสดงคุณภาพในการบริหารงานของแต่ละบุคคลในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป จะเห็นว่าภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำ มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้ได้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 96) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ซึ่งประกอบด้วยความมีปัญญาไหวพริบการตื่นตัวอยู่เสมอ ทนต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาที่ถูกต้อง ความเป็นผู้ริเริ่มเป็นของตนเองและความเป็นผู้มีการตัดสินใจที่ดี
2. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ทางด้านวิชาการ ในการแสวงหาความรู้ ความสำเร็จทางการเล่นกีฬา
3. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility) เขาจะต้องเป็นคนที่คนอื่นจะพึ่งพาได้ มีความคิดริเริ่ม มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน กล้าพูดกล้าทำ มีความเชื่อมั่นตนเอง และมีความปรารถนาที่จะเป็นเลิศหรือทะเยอทะยาน

4. ผู้นำจะต้องเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) ในด้านกิจกรรม ในด้านสังคมให้ความร่วมมือรู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน

5. ผู้นำต้องเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักกันทั่วไป (Popularity)

6. ฐิสภาพการณั (Situation) ฐิในวตัฒประสงคัขององคัการที่จึองคัทำใหัล้าเร้ง มีผู้กล้าวว่า ผู้นำที่ดีจึองคัต้องรู้จึกการเป็นผู้นำที่ดีด้วย

เมธิ ปิลันธนานนทั (2536 : 4) ยังได้ให้ทศนะเพื่อเป็นประโยชนัแก่ผู้บริหารทางการศึกษาว่า

ผู้บริหารการศึกษาอยู่ในฐานะต้องเป็นผู้นำขององคัการ จึองคัต้องมีบทบาทในการนำทาง และจึองใจผู้ได้บั้งคับบัญชา ต้องใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ได้บั้งคับบัญชา มาบูรณาการเข้ากับ ความมุ่งประสงคัขององคัการ กัับการจึองใจให้ปัจเจกบุคคล ความเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่ล้าคัยยิ่งของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการ มอบหมายงานการจ้ง การเลื่อนชั้นหรือแม่แต่การไล้บุคคลากรออก ย้อมต้องการความเป็นผู้นำในการกระทำลึงเหล่านัันเพราะการเป็นผู้นำเป็นคิลปะอย่างหนึ่ง ต่างกับการจัดการ

นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539 : 147) ได้สรุปคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงคัในสองทศวรรษหน้า ดังนี้

การเป็นผู้นำต้องเป็นคนที่มีความภาพ มีคุณประโยชนั มีความเห็นแก่ส่วนรวมมีวิสัยทัศน์ มีความลักษณะชีวิตที่ดีเพื่อจะสามารถรองรับต่อลึงที่เกิคัขึ้น มีความธรรม และจริยธรรม มีความเข้มแ้ง กัฉ้าหาญ รู้จึกผ่อนหนักเป็นเบา มีอุดมการณ์ และสามารถนำที่มิได้

เมธิ ปิลันธนานนทั (2536 : 12) ได้เสนอแนะว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงคัและคาดหว้ง ควรประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Vision)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชนัด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
3. มีความกล้าในการตัดสินใจ ฉับไว (Courage - Boldness)
4. มีพลังทั้งพลังกาย พลังใจ และพลังทางความคิด (Energy)
5. มีคุณธรรมสูง (High Morality Integrity)
6. มีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา (Ability to Motivate Others)
7. มีวินัยในตนเอง (Self Discipline)

Barnard (1962 : 92-102) ให้ความเห็นว่าคนจะเป็นผู้นำต้องมีคุณลักษณะพิเศษ 5 ประการ พอสรุปได้ดังนี้

1. สามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ได้ มีชีวิตชีวา และทนทาน มีสุขภาพดี คล่องแคล่วว่องไว ร่าเริงแจ่มใส ไม่แสดงอาการท้อแท้ให้ปรากฏ
2. ความสามารถในการตัดสินใจ คือตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
3. มีความรับผิดชอบ ยินดีรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เต็มใจรับคำตำหนิ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
4. มีความสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสนทนากการพูดในที่สาธารณะ
5. มีความฉลาดและมีไหวพริบ มีความรอบรู้ ทันทต่อเหตุการณ์

Stogdill (อ้างใน เมธี ปิตันชนานนท์, 2536 : 11) ได้เสนอถึงผลสรุปของคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

1. ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่ฉลาดหลักแหลม เป็นนักวิชาการ เอาจริง เอาจ้งกับงานในความรับผิดชอบของตน เป็นคนตื่นตัวและขยัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขันแข่งในการให้ความร่วมมือต่อกิจการสังคม มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี

2. ต้องมีคุณภาพและทักษะในการทำงาน
3. มีความสามารถด้านการสังคม การริเริ่ม มีความเชื่อมั่นในตนเอง ระมัดระวัง และมองการณ์ไกลในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความร่วมมือและประสานงานกับผู้ร่วมงาน สามารถปรับตัวได้ และรู้จักใช้ฉ้อยคำ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 293-296) ได้จัดคุณสมบัติของผู้นำเป็น 4 หัวข้อพอสรุปได้ดังนี้

1. ด้านพื้นฐานและประสบการณ์ ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้าน การตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ การวางแผน เลือกวิธีการที่ถูกต้อง ผู้นำจะต้องมีประสบการณ์ ทั้งทางด้านเทคนิค และกลวิธี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ด้านสติปัญญา

- 2.1 ความสามารถทางด้านภาษา
- 2.2 ความสามารถทางด้านเหตุผล
- 2.3 ความสามารถทางด้านจดจำ
- 2.4 ความสามารถทางด้านรอบรู้ทั่วไป
- 2.5 ความสามารถในการยืดหยุ่น

3. ด้านร่างกาย ผู้นำจะต้องมีร่างกายที่สมบูรณ์เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงาน

4. ด้านบุคลิกภาพ และความสนใจ มีความกระตือรือร้น สนใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความอดทน อดกลั้นเป็นอย่างดี

ครุณี ศรีมงคล (2537 : 80-81) ได้ทำการวิจัย เรื่องการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และหัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทย พบว่า

1. คุณลักษณะทางด้านวิชาการ 5 อันดับแรก คือ

- 1.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างดี

- 1.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรทุกระดับและการพัฒนาหลักสูตรได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนในท้องถิ่น
- 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนและ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.4 มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อเป็นผู้รอบรู้และทันต่อเหตุการณ์
- 1.5 มีความรู้กว้างขวางเป็นที่พึ่งของผู้น้อยได้
2. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ 5 อันดับแรกคือ
 - 2.1 มีความซื่อสัตย์สุจริต
 - 2.2 มีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคกับทุกคน
 - 2.3 มีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม มั่นคงและควบคุมตนเองได้
 - 2.4 มีความเพียรและความอดทน
 - 2.5 วางตัวได้เหมาะสม
3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีอยู่เพียงข้อเดียวที่จัดอยู่ในระดับที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง คือ การเป็นผู้ประสานงานที่ดี

วิเชียร อ่อนประเสริฐ (2537 : 3) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาพบว่าคุณลักษณะที่สำคัญเรียงตามลำดับ 10 อันดับแรก ดังนี้

1. มีการควบคุมอารมณ์
2. มีความยุติธรรม
3. มีความเฉลียวฉลาดและไหวพริบดี
4. มีจิตใจเข้มแข็งไม่หวั่นไหว
5. มีความรับผิดชอบและกล้าเผชิญกับปัญหา
6. มีความโอบอ้อมอารี
7. มีความอดกลั้น อดทน ใจคอหนักแน่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. มีความสามารถในการสั่งการ และตัดสินใจ
9. มีเหตุผลและยอมรับความจริง
10. มีความริเริ่มสร้างสรรค์และมองการณ์ไกล

กิตติมา ปรีดีดิลก (2529 : 273) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ดี ควรหลีกเลี่ยงไว้ดังนี้

1. ความเป็นคนเจ้าอารมณ์ หงุดหงิด ฉุนเฉียว อิจฉาริษยา
2. หวงอำนาจ วางตัวใหญ่เกินควร
3. ขี้ขลาด มีความกลัวจนเกินควร
4. มีปมด้อย ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. ขาดเหตุผล ไม่ชอบให้บุคคลอื่นโต้แย้ง
6. เชื่อคนง่าย โดยเฉพาะคนที่ประจบสอพลอ
7. อยู่ติชธรรม อคติ และลำเอียง
8. ชอบใช้อำนาจ

ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2533 : 63-73) ได้ประมวลคำตอบจากการระดมสมองของนักศึกษาหลายหลักสูตรของวิทยาลัยการปกครอง เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีที่พึงประสงค์ ปรากฏว่า ผู้นำสตรีที่พึงประสงค์ควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด
2. มีมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับคนอื่นได้ดี
3. ความเป็นธรรม
4. รู้จักประสานประโยชน์
5. มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย
6. มีจริยธรรม คุณธรรม
7. มีระเบียบวินัย ละเอียดถี่ถ้วน

8. มีความจริงจังต่องาน จริงใจต่อคนทั่วไป
9. มีความสามารถในการพูด การฟัง และการเขียน
10. มีความสามารถในการสมาคม
11. มีความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ
12. มีโลกทัศน์กว้างไกล
13. มีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน
14. มีประสบการณ์
15. มีความทันสมัย
16. มีความสามารถในการรู้จักใช้ความสุขุมในการตัดสินใจ
17. รู้จักใช้คน และสามารถบำรุงขวัญ
18. เป็นนักวิชาการ
19. เป็นนักประชาสัมพันธ์

นอกจากนี้ในการระดมสมองของนักศึกษา ได้มีการสรุปลักษณะของผู้บริหาร
สตรีที่ไม่พึงประสงค์ไว้ด้วย ดังนี้

1. หูเบา เชื่อคนง่าย โดยเฉพาะคนยุ่ง
2. เจ้าอารมณ์ ชอบคนเอาใจใกล้ชิด
3. หลงตนเอง วิเคราะห์ตนเองไม่เป็น
4. ไม่กล้ารับผิดชอบ ตัดสินใจช้า ไม่กล้าเสี่ยง
5. ไม่ตรงเวลา เพราะถือตนเป็นใหญ่
6. พูดไม่เป็น พูดมาก
7. ฟังไม่เป็น ไม่ยอมรับข้อมูลป้อนกลับ
8. ไม่ยุติธรรม
9. ใจแคบ ตระหนี่ รักแต่พรรคพวกตน
10. มัวเมาในอบายมุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพนัน

บุคลิกลักษณะของผู้นำ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีความกระฉับกระเฉง ความเพียร ความกล้าในการตัดสินใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำมีระดับสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างดี และเหมาะสม ได้รับการยอมรับจากสังคมโดยทั่วไป คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีที่ได้นำเสนอมาข้างต้นนี้ เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่ผู้นำทุกคนพึงจะมี แต่จะมีเท่าเทียมกันหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ลักษณะของกลุ่มสมาชิก การที่ผู้นำมีคุณสมบัติพิเศษตามที่กล่าวมาแล้ว ย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำจะมีภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีสามารถบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้นำกับการศึกษาในอนาคต

ถึงเวลาแล้วที่ผู้บริหารจะเปลี่ยนทัศนคติการบริหารงานจากเชิงรับมาเป็นเชิงรุก ด้วยการเผชิญโอกาส จัดการกับต้นตอของปัญหา แทนที่จะวางแผนรองรับปัญหาและคอยแก้เมื่อปลายมือ นั่นคือจะต้องมีทั้งแผนรุกและแผนรับ

"แผนรุก" เป็นการแสวงหาโอกาสและเผชิญกับความเสี่ยง เป็นยุทธวิธีที่กำหนดโอกาสและประโยชน์อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งลดความเสี่ยงให้มากที่สุด เป็นการมุ่งที่ผล โดยโยงไปยังตัวปัญหาและแก้ไขมูลเหตุแห่งปัญหาไปพร้อม ๆ กัน ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นขั้นตอน การวางแผนรุกนี้ มีเป้าหมายอยู่ที่การสร้างประสิทธิภาพในการเผชิญโอกาส

"แผนรับ" เน้นให้มีความเสี่ยงน้อยที่สุด และเน้นการตั้งรับปัญหาเฉพาะหน้า การพัฒนาทางการศึกษา และทรัพยากรมนุษย์ให้มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเผชิญต่อโอกาส จะเสริมสร้างให้มนุษย์สามารถเรียนรู้การคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหาและการท้าทายต่ออนาคต ผู้บริหารจึงควรปรับทัศนคติให้เป็นการรุกมากกว่ารับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องอาศัยการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดหลักการอนุรักษ์วัฒนธรรมที่ดีงาม และขยายขอบเขตทางวัฒนธรรมไทย ให้สอดคล้องกลมกลืนกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความสมดุลทั้งด้านการอนุรักษ์และผสมกลมกลืนสิ่งใหม่ไปพร้อม ๆ กันการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น เป็นหน้าที่ของผู้นำที่ต้องสร้างบรรยากาศในการพัฒนาทั้ง 2 ลักษณะอย่างสอดคล้อง

คล่อง การบริหารการศึกษามีลักษณะเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างมีลักษณะพิเศษกว่ากระบวนการอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการให้แก่บุคคลจำนวนมากเพื่อที่จะพัฒนาบุคคลต่างๆ ระบบในการจัดก็ต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ หลายประการ ผลที่เกิดขึ้นก็มีระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจัดหรือคาดคะเนได้ค่อนข้างยาก ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกๆ กระบวนการและทุกๆ ขั้นตอนของการบริหารการศึกษาจะต้องมีการวิจัยการวิจัยจึงมีบทบาทอันสำคัญยิ่งต่อการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. เป็นแนวทางการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์
2. กระบวนการบริหารทุกกระบวนการต้องอาศัยข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
3. การตัดสินใจในการบริหารการศึกษาต้องอาศัยการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล (Logical Analysis)
4. การบริหารการศึกษาต้องอาศัยทฤษฎีและหลักการ ซึ่งการวิจัยเป็นกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทฤษฎี และการค้นหาหลักการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาเป็นอย่างมาก
5. การบริหารการศึกษา ต้องมีการประเมินผล โดยการทดสอบ
6. การบริหาร จำต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเสมอ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวข้องกับงานที่ริเริ่มใหม่ ๆ
7. การบริหารการศึกษา เป็นการแสวงหา (Discovery) และระเบียบเพื่อสรุปเป็นหลักต้องอาศัยเทคนิคของการวิจัย
8. การบริหารการศึกษา ต้องยึดหลักเหตุและผล (Cause and Effect) จึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการของการวิจัย

สรุปได้ว่างานวิจัยมีประโยชน์ทางการบริหารการศึกษา คือช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลแท้จริงอันจะนำไปสู่การประเมินผลที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ในการจัดวางแผนงานได้อย่างถูกต้องในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารรุ่นใหม่ควรทำการวิจัยได้เอง หรือเป็นผู้ใช้ผลงานวิจัยทางการศึกษา หรือแม้แต่เป็นผู้สนับสนุนงานวิจัยทางการศึกษา เพื่อให้ผลการวิจัยทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาการบริหารการศึกษาหรือใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นผลทำให้การจัดการศึกษาของประเทศพัฒนาขึ้นจึงเป็นการสมควรที่นักบริหารการศึกษาจะหันมสนใจกับ

บทบาทใหม่ที่สำคัญดังกล่าว และเป็นที่ยึดถือได้ว่า การวิจัยจะเป็นบทบาทใหม่ที่สำคัญ
ของนักบริหารการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ศ.น.พ.ประเวศ วะสี (2538 : 10) กล่าวถึงระบบการจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็น
เป็นระบบที่อ่อนแอใช้ระบบราชการเป็นศูนย์กลางและควบคุมโดยหน่วยงานและระเบียบต่างๆ
ที่ยากต่อการทำงานให้รวดเร็วการแก้จุดอ่อนทางการศึกษาเราจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา
ใน 3 เรื่อง คือ

1. ปฏิรูประบบการศึกษา ให้เป็นการศึกษาสำหรับคนทั้งมวลทุกชั้นปีและทุกกลุ่ม
โดยตั้งวิทยาลัยประชาคมทุกจังหวัด
2. ปฏิรูประบบการเรียนการสอนโดยปฏิรูปครูผู้สอน
3. ปฏิรูประบบบริหารจัดการศึกษา จากระบบปิดให้เป็นระบบเปิด มีการกระจาย
อำนาจสู่จังหวัดและสถานศึกษา จัดให้มีองค์กรอิสระที่จัดงบประมาณอุดหนุน
การศึกษาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบการจัดการศึกษา
โดยการออกเป็นพระราชบัญญัติ

จากข้อเสนอแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า การพัฒนาหรือปฏิรูปการศึกษาในอนาคต
ต้องอาศัยการวิจัยเป็นหลักในการบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารรุ่นใหม่จึงควรมีวิสัยทัศน์
(Vision) ซึ่งมีใช่เป็นเรื่องความฝันแต่เป็นนโยบายที่มีความเป็นไปได้สูงเพื่อจะให้บรรลุถึง
มโนภาพนี้จะต้องวางยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแกนหลักในการหาทางเลือกต่างๆ ทางเลือกที่มี
ปัญหาน้อยที่สุดทางเลือกที่กระตุ้นเร้าใจให้ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ได้เห็นผลและคล้อยตามวิสัย
ทัศน์นี้โดยอาศัยการวิเคราะห์สังเคราะห์การวิจัยเพื่อหาองค์ความรู้ การประมวลทฤษฎี และ
ประสบการณ์เข้าด้วยกันเป็นฐานหยั่งรู้ผู้บริหารจึงควรมองอนาคตไปข้างหน้าเป็นยุทธศาสตร์
เชิงรุกในการบริหารเพราะการมองอนาคตเป็นการสร้างกลไกเชิงรุก สามารถปลุกเร้าใจให้มีผู้
ร่วมศรัทธาก้าวด้วยความหวังจะนำสู่ความสำเร็จ ส่วนปัญหาจะคลี่คลายไปถ้าเลือกแนวทางรุก
ที่ชวากหนามน้อยที่สุด

ในการบริหารการศึกษาปัจจุบัน เราต้องแข่งขันกับตัวเองและกับสถานศึกษา

ภาคเอกชนซึ่งรัฐเร่งดำเนินการส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาจัดการการอาชีวศึกษามากขึ้น การแข่งขันจึงมุ่งเน้นที่คุณภาพเพื่อประสิทธิภาพในการผลิตนักเรียน-นักศึกษาโดยคำนึงถึงการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

ผู้นำกับวิสัยทัศน์ (vision) ทางเทคโนโลยี

การสร้างวิสัยทัศน์(vision)ให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีนั้นเป็นภารกิจที่หนักมากในระบบการได้มาของผู้บริหารสถานศึกษาของไทย บุคลากรทางการศึกษาของอาชีวศึกษาได้เปรียบบ้างในการยอมรับเทคโนโลยี เพราะธรรมชาติการสอนวิชาชีพมักจะเกี่ยวข้องกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นเทคโนโลยีทันสมัยนำมาช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีมีคุณภาพสูงกว่าการไม่ได้ใช้เทคโนโลยี ผู้นำต้องปรับตัวและปรับใจกล้าที่จะใช้ โดยยอมรับและขจัดความกลัวและสร้างทัศนคติยอมรับเทคโนโลยี (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2536 : 3) เพราะแนวโน้มในทศวรรษหน้าการศึกษาของโลกจะเป็นยุคของการสื่อสารสนเทศ(The Information Technology) เป็นยุคของการสื่อสารด้วยดาวเทียม การส่งผ่านข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงควรได้มีการศึกษาและสร้างความคุ้นเคย หรือนำข้อมูลที่ได้ประกอบการตัดสินใจวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาได้อย่างถูกต้อง จับใจ

ในระบบการศึกษาของประเทศโดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการ ใช้แนวทางเดียวกับระบบบริหารราชการแผ่นดิน คือ แบ่งเป็นส่วนภูมิภาค ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้สถานศึกษาแต่ละแห่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาได้มีอิสระในการตัดสินใจเองได้มากขึ้นในส่วนของบุคลากรและงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเปิดโอกาสให้พัฒนาได้เองในแต่ละวิทยาลัยอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่จะเปลี่ยนแปลงให้ระบบการบริหารไปสู่การใช้เทคโนโลยีมากขึ้น การบริหารจะกระจายอำนาจมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ มีการเรียนการสอนด้วยเครือข่าย (Networks) จะทำให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมโลกตามแนวคิดของการเข้าสู่การเป็นสากล (Internationalization) สิ่งเหล่านี้เป็นวิสัยทัศน์ที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรได้สนใจและมีความเข้าใจตรงกันและคิดหาทางให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาชีพไทยให้สอดคล้องประสานกับแนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีของโลกปัจจุบัน

ผู้นำกับระบบสารสนเทศ คอมพิวเตอร์

ตามทฤษฎีการบริหารองค์การทฤษฎีหนึ่งกล่าวว่าปัจจัยการบริหารองค์การให้สมบูรณ์และปฏิบัติงานได้ตามภาวะให้ลู่ลวงมีประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าวคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการซึ่งเรียกกันว่า 4 M's (Man, Money, Material, Management) ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตการบริหารงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบเพิ่มขึ้นอีก 2 ส่วน คือ สารสนเทศ (Information) และเทคโนโลยี (Technology) เพราะเป็นระบบที่ทำให้ข้อมูลสถิติมีความหมาย และใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2536: 4) สารสนเทศในปัจจุบันใช้ระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยให้เกิดความรวดเร็วและถูกต้อง และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างกว้างขวางดังนั้นผู้บริหารระดับสูงในภาวะปัจจุบันและอนาคตจึงควรให้ความสนใจและทำความเข้าใจกับคอมพิวเตอร์ รวมทั้งควรต้องมีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์สำหรับใช้งานได้มากขึ้น

ผู้บริหารพึงยอมรับว่าจะไปหยุดยั้งสังคมไว้ที่จุดเดิม ๆ เหมือนในอดีตไม่ได้ต้องยอมรับว่าสังคมนี้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารพึงปล่อยให้มีการปรับตัวพร้อมทั้งสร้างระบบสร้างกลไกการบริหารงานในสถานศึกษาให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น โดยการวิเคราะห์เปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในความคิดเปิดมุมมองใหม่เพื่อมองให้เห็นความจริงและเกิดพลังสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเปิดความคิดโดยยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ผู้นำควรยกเลิกการกระทำการผูกขาดทางความคิดและการผูกขาดความถูกต้องด้วยตนเอง เพื่อเตรียมคนเข้าสู่สังคมคลื่นลูกที่ 3 คือคลื่นสารสนเทศเพื่อการวิวัฒนาการอันจะนำไปสู่การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าอย่างมีแบบแผนเสริมสร้างความไว้วางใจ ความยอมรับนับถือ ความศรัทธา อันเป็นรากฐานนำสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลต่อสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

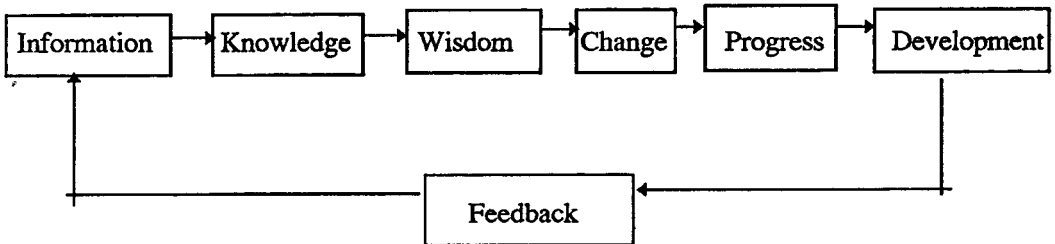
ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษาเป็นการให้การศึกษาด้านวิชาชีพฝึกให้คนมีทักษะสามารถออกไปประกอบอาชีพและมีงานทำได้ เป็นการศึกษาเพื่ออาชีพ (Education for Earning a Living)

คิงที่ บุญเทียม เจริญยิ่ง (2532 : 7)กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ควรจะเป็นในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย

1. มีคุณธรรม
2. เป็นพหูสูตร
3. มีลักษณะของผู้นำในเรื่องการพูด การตัดสินใจ การมีน้ำใจ
ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความประพฤติดี
4. มีความรอบรู้ และรู้อะไรอย่างน้อยที่สุดในสาขาวิชาของตนเอง
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. มีความฉับไวต่อการสนองตอบในการแก้ปัญหา
7. มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของบุคลากรในความรับผิดชอบ
8. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากร
9. สนใจติดตามการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ในการเป็นผู้บริหารในสถานศึกษาด้านอาชีวะ และเทคนิคศึกษา จะต้องมีความรับผิดชอบหลัก 2 ประการ คือ ผลิดกำลังคนระดับต้นและระดับปลาย เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ในอนาคต กับผลิดกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็น ต้องมี "สายตายาวไกล" คือ มองลึก มองไกล มองแนวโน้มในอนาคตให้เห็นชัดเจนการที่เราจะมีสายตายาวไกลได้ก็ต้องการแสวงหาข้อมูลหรือสารสนเทศต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้นำไปสู่ความฉลาดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาในที่สุด (เมธี ปิณฑนานนท์, 2537 : 33) ดังนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากคำกล่าวข้างต้นจุดสำคัญในการพัฒนา ยังประกอบด้วยการวางแผนที่ดี และการจัดการที่ดี จึงจะทำให้การดำเนินงานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนี้

$$D = f (P + M)$$

D = Development หมายถึงการพัฒนาเปลี่ยนแปลง

P = Planning หมายถึง การวางแผน

M = Management หมายถึงการจัดการ

นั่นคือผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษาสมอ ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงนี้ผู้บริหารจะต้องรู้จักวางแผนให้ประสานสัมพันธ์และสอดคล้องกับการจัดการในองค์กรการพัฒนานั้นจึงจะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สามารถผลิตกำลังคนได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและเข้าสู่ความเป็นสากล เพื่อนำกรมอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ภาวะผู้นำของสตรี

ในการดำเนินการทางการเมืองในช่วงปลายปี 2537 ถึงต้นปี 2538 คณะรัฐมนตรี มีรัฐมนตรีหญิง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 จากจำนวนรัฐมนตรีทั้งหมด 49 คน วุฒิสมาชิกที่ได้รับแต่งตั้ง มีผู้หญิง 9 คน จากจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดหญิง รองผู้ว่าราชการจังหวัดหญิงและปลัดอำเภอหญิง ขึ้นเป็นครั้งแรก

ในระดับจังหวัด สมาชิกสภาจังหวัดและเทศมนตรีที่ผ่านการเลือกตั้งเข้าไปเป็นหญิงเพียงร้อยละ 5 และไม่มีผู้หญิงเป็นนายอำเภอเลย ในระดับท้องถิ่น กำนันและผู้ใหญ่บ้านหญิงมีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้น

ในระบบราชการ ผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูง (ระดับ 9,10 และ 11) มีไม่ถึง 10% แม้ว่ารัฐบาลยุคนายชวน หลีกภัย ได้ออกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2538 ได้มีข้อความในมาตราที่ 24 ว่า "ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การกำจัดสิทธิและ

เสรีภาพอันเป็นการฝ่าฝืนเจตนารมณ์ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำไม่ได้" (มหาดไทย, 2538 : 2)

นักการเมืองของโลกปัจจุบันมีสตรีได้รับการยกย่องให้เป็นรัฐสตรีโลกคนแรก คือ นางองซาน ซูจี สตรีชาวพม่า ซึ่งได้ต่อสู้เพื่อเสรีภาพของประชาชน ให้พ้นจากการเผด็จการทางการเมือง โดยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าและการนองเลือดและใช้สันติวิธีตามแนวทางการต่อสู้ของเนลสัน แมนเดลา ประเทศแอฟริกาใต้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองให้ดีขึ้น โดยการหันหน้ามาเจรจากัน เพื่อแบ่งปันอำนาจและร่วมกันสร้างสังคมให้ดีขึ้น เป็นการพัฒนาภาพพจน์ของสตรีให้เป็นที่ได้รับการยอมรับมากขึ้น(กมล กมลตระกูล, 2538 : 29)

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าปัจจุบันสตรี ได้เริ่มมีบทบาทการบริหาร และได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ นำมากขึ้นต่างจากในอดีตที่สังคมกำหนดให้ผู้หญิงต้องมีบุคลิกภาพอ่อนแอไม่เชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกภาพของคนที่ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ ขาดการยอมรับและขาดโอกาสในการเป็นผู้บริหารขาดคุณลักษณะการเป็นผู้นำดังที่ Rhoda K. Unger (1979 : 35) กล่าวไว้ว่า "พื้นฐานความเชื่อของบุคคล จะมีความคาดหวังต่อบทบาทหญิง ว่าตรงข้ามกับผู้ชาย คือ ผู้หญิงมีลักษณะ expressive ไม่เป็นตัวของตัวเองและไม่มีลักษณะผู้นำ"

จากงานวิจัยของ สุมนา พุ่มประพาฬ (2534 : 98) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นสตรีตามทัศนะของครูจังหวัดนครสวรรค์ เรียงลำดับ ดังนี้

1. ผู้บริหารสตรีไม่ถือเอาระเบียบ เล็ก ๆ น้อย ๆ มาจับผิดผู้ร่วมงาน
2. ผู้บริหารสตรีมักจะเก็บเรื่องราวต่าง ๆ ที่รับรู้ไว้โดยลำพังคนเดียว
3. ผู้บริหารสตรีมักคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ร่วมงานมากกว่าคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงาน
4. ผู้บริหารสตรีมักปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลในการบริหารงานของตน
5. ผู้บริหารที่เป็นสตรีจะสลับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรตามความต้องการของตนเองโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสม
6. ผู้บริหารสตรีมักวางตนให้เป็นที่น่าเกรงกลัวของผู้ร่วมงาน

จากผลการวิจัยยังพบด้วยว่า สิ่งที่ผู้บริหารสตรีควรปรับปรุงคือ ผู้บริหารสตรีมัก จะกำหนดโครงการไว้แล้วสั่งการให้ทำโดยที่ไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลงมักเอาแต่ ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลักในการทำงาน

ส่วนบรรพ ประพตติ ทิพาพร พิมพิสุทธิ พร้อมด้วยเฉลิมพล ศรีหงษ์ (2520 : 214) ได้ร่วมกันวิจัยและสรุปผลได้ดังนี้

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับผู้นำสตรี นั่นคือ ผู้นำสตรีที่บรรลุความสำเร็จในการบริหารนั้น การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ผู้นำสตรีประสบผลสำเร็จ สำหรับสตรีถ้ายังมีการศึกษาสูง ก็จะมีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารมากกว่าสตรีที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า ส่วนอายุของนักบริหารสตรี จะอยู่ระหว่างช่วง 40 - 44 ปี มากที่สุด นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า สตรีจะเรียนรู้ข้อบกพร่องของผู้นำที่เป็นบุรุษ แล้วนำมาปรับปรุงตนเอง ใช้ความอ่อนหวานและเข้มแข็งไปพร้อม ๆ กัน ทุ่มเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ทันที และใช้ความใจกล้าเผชิญกับเหตุร้าย ขณะเดียวกันก็จะมีเป้าหมายการทำงานเพื่อส่วนรวม

จากผลงานวิจัยข้างต้น ในปัจจุบันและโลกในอนาคตเริ่มยอมรับว่า สตรีจะก้าวสู่ตำแหน่ง ผู้นำได้ต้องมีการศึกษา ยังมีการศึกษาสูงก็ยังมีโอกาสเป็นผู้บริหารหรือผู้นำได้มากยิ่งขึ้น นั่นคือได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในเชิงบริหารได้ดีเท่าเทียมกัน หรือดีกว่าบุรุษในบางโอกาส ดังนั้นผู้นำสตรีสมัยใหม่ จึงต้องเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นตนเองสูงมีความเข้มแข็ง มีทักษะ มีความรอบรู้อย่างกว้างขวาง มีความกล้าในการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อเสนอแนะของ เมธี ปิณฑนานนท์ (2538 : 12) ในเรื่องคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในทศวรรษหน้าและข้อความดังกล่าวยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะบางประการสำหรับผู้บริหารสตรี ที่ ทิพย์คงคา (2532 : 8-17) ได้กล่าวไว้ว่า

1. ต้องมีความเชื่อมั่นตนเองสูง การวางตัว การแต่งกาย ทรงผมตลอดจนคำพูดและน้ำเสียงที่เปล่งออกมาต้องแสดงความมั่นใจ ในความรอบรู้ ความชำนาญ และความสามารถ

2. ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. มีทักษะในการบริหารให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า
5. มอบหมายงานให้ผู้อื่นอย่างเหมาะสม
6. ต้องรู้จักความชำนาญเฉพาะตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเลือกมอบงานให้ทำแทนโดยที่งานนั้นยังคงมีประสิทธิภาพ
7. ต้องเรียนรู้วิธีการแก้ไขความประมาทซึ่งจะเกิดขึ้นง่ายกับผู้บริหารสตรี
8. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน
9. ต้องเรียนรู้ถึงกลวิธีการแก้ไขการถูกทาบตามทางด้านคู่สาว โดยการรักษาคือตัวไว้ในขณะเดียวกันก็รักษามิตรภาพเอาไว้ด้วย
10. ต้องเรียนรู้วิธีการจ่ายค่าอาหาร เมื่อจะต้องเป็นผู้เลี้ยงรับรองแก่ผู้มาเยี่ยมที่เป็นบุรุษเพื่อไม่เกิดความไม่สบายใจแก่ผู้มาเยี่ยมเยือน

สมิตรา จิตตลาคร (2530 : 127) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องที่ของไทย ปี พ.ศ. 2529 พบว่า “ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ไม่นิยมใช้อำนาจ แต่ใช้วิธีการสร้างความเข้าใจกับประชาชน ใช้ความสุภาพอ่อนน้อม ทำให้บุคคลทั่วไปเคารพและเกรงกลัวควบคู่กัน การทำงานจะเน้นเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสมอ” ขณะที่ ศิรินาม่วงช่วย (2527 : 12) ได้ศึกษาพฤติกรรมของการบริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า “ผู้บริหารชายและหญิงมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารในการวินิจฉัยสั่งการไม่แตกต่างกัน” ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีได้รับการยอมรับในเรื่อง การวินิจฉัยสั่งการการบริหารในสถานศึกษา จากการศึกษาภาวะผู้นำของสตรีพบว่า ในทศวรรษหน้า ผู้นำสตรีต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางการศึกษา การตัดสินใจ การกล้าเสี่ยง การควบคุมอารมณ์ การอดทนและอดกลั้นให้เข้าสู่สากลและทันยุคคลื่นลูกที่สาม คือ คลื่นการสื่อสารสนเทศ ต้องก้าวล้ำไปในเรื่อง วิสัยทัศน์ การคาดคะเนเพื่อวางแผนก้าวรุกไปข้างหน้า การรู้จักใช้งานวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์รวมทั้งมีความรู้ในเรื่อง คอมพิวเตอร์ เป็นอย่างดี สามารถนำมาเป็น

เครื่องมือในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการ
อาชีวศึกษาในอนาคตสืบไป

จากแนวโน้มการจัดการศึกษาในอนาคต การอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้าจึงต้อง
ปรับเปลี่ยนยุทธวิธีการดำเนินการจัดการศึกษาให้ก้าวทันอุตสาหกรรม โดยการเตรียมคนชั้น
ต้นสู่ออาชีพ และจัดการศึกษาให้สนองตอบต่อสังคม และสนองตอบต่อปัจเจกบุคคล และจัด
หลักสูตรให้หลากหลาย สถานศึกษามีอิสระในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ สมชอบ ไชยเวช
(2537 : 43)จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ยังได้กล่าวเน้นว่า “การจัดการ
อาชีวศึกษาในอนาคตจะต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติและหลัก
สูตรควรเป็นแบบ Specialize มากขึ้น ประกอบกับโลกปัจจุบันและโลกอนาคตเป็นโลกของ
ธุรกิจ การจัดการศึกษา ควรได้ให้นักศึกษาได้มีแนวคิดในเชิงธุรกิจด้วย ประเทศจะเจริญเติบโต
เร็วขึ้น” นอกจากนี้โลกในอนาคตจะเป็นยุคของการสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ ซึ่ง
ทุกแห่งจะเติบโตได้อย่างเท่าเทียมกันจะแตกต่างกันเพียงที่การบริการเท่านั้นแนวโน้มใน
ทศวรรษหน้าการอาชีวศึกษาจึงควรมีการจัดการศึกษาในเรื่องงานบริการเพิ่มมากขึ้นใคร
บริการได้ประทับใจได้มากกว่าก็จะประสบความสำเร็จในการจัดการอย่างรวดเร็วผู้บริหาร
การอาชีวศึกษาจึงควร ได้ศึกษาถึงหลักการแนวทางการจัดการศึกษาแนวทางการดำเนินตลอด
จนเป้าหมายและเนื้อหาสาระ เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารสตรี
จึงน่าจะมีบทบาทและมีภาวะผู้นำในสังคมการอาชีวศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

สรุป

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้ง
หมดตามหัวข้อสำคัญ ๆ ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำ แบบของผู้นำ ภาระหน้าที่
ของผู้นำ ผู้นำกับการศึกษาในอนาคต ผู้นำกับวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ผู้นำกับระบบสาร
สนเทศ ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ภาวะผู้นำของสตรีตลอดจนคุณลักษณะของ
ผู้นำสตรี เพื่อนำมาเป็นแนวทางศึกษาและอ้างอิงในการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ
สตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยเฉพาะทฤษฎี 3 มิติของ Reddin ซึ่งเป็น
ทฤษฎีที่มีแนวคิดในการพิจารณาผู้นำที่สมบูรณ์ที่สุด เพราะเป็นการพิจารณา และให้ความสำคัญ
สำคัญกับคนในฐานะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงานนอกจากนี้ยังคำนึงถึงความมี

ประสิทธิผลซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ผู้วิจัยจึงได้ใช้ทฤษฎี 3 มิติของ Reddinมาใช้เป็นกรอบในการทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในครั้งนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทการสำรวจ (Survey Method) ที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในทศนะ และตามความคาดหวังของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ในสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษา โดยมีวิธีการวิจัยและรวบรวมข้อมูล รายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรีจำนวน 37 แห่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,782 คน เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ 144 คน และอาจารย์ 2,638 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร ซึ่งพิจารณาจากผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่าย จำนวน 144 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนอีกกลุ่มคือ กลุ่มอาจารย์แผนกต่าง ๆ จาก 37 สถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 2,638 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ Robert V. Krejcie และ Eaygle W. Morgan (อ้างใน รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2538 : 79-81) จากจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 2,638 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 338 คน และใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาโดยการเทียบบัญญัติไครยางค์ ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ประชากรที่เป็นอาจารย์} \times 338}{2,638}$$

รายละเอียดดังตารางที่ 1 ที่ได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5
แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	จำนวน ประ ชากร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		อาจารย์	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
1	วิทยาลัยเทคนิคคูสิต	106	4	4	102	13
2	ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร	55	4	4	51	7
3	วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง	41	4	4	37	5
4	วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา	50	4	4	46	5
5	วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี	12	2	2	10	2
6	วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ	47	4	4	43	6
7	วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย	56	4	4	52	7
8	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	89	4	4	85	11
9	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	78	4	4	74	9
10	วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี	67	4	4	63	8
11	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	89	4	4	85	11
12	วิทยาลัยอาชีวศึกษาละโว้	78	4	4	74	9
13	วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	81	4	4	77	10
14	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย	79	4	4	75	10
15	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	110	4	4	106	14
16	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม	91	4	4	87	11
17	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	103	4	4	99	13
18	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรี ธรรมราช	101	4	4	97	12
19	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์	109	4	4	105	13
20	วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี	76	3	3	73	9
21	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนคร ศรีอยุธยา	77	4	4	73	9
22	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก	82	4	4	78	10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	จำนวน ประชา กร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		อาจารย์	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
23	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี	81	4	4	77	10
24	วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่	78	4	4	74	9
25	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต	88	4	4	84	11
26	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	75	4	4	71	9
27	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี *	3	3	3	-	-
28	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง	84	4	4	80	10
29	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	75	4	4	71	9
30	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	73	4	4	69	9
31	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย	66	4	4	62	8
32	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	71	4	4	67	9
33	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	74	4	4	70	9
34	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	77	4	4	73	9
35	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี	89	4	4	85	11
36	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์	65	4	4	61	8
37	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	106	4	4	102	13
	รวม	2,782	144	144	2,638	338

หมายเหตุ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี เป็นวิทยาลัยจัดตั้งใหม่ ยังไม่มีอัตราครู - อาจารย์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับการวัดภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาขึ้นเอง โดยยึดกรอบแนวคิดตามแนวคิดทฤษฎี 3 มิติของ Reddin ในเรื่องมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน และอีกส่วนหนึ่ง ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้อำนวยการสตรีเพื่อให้แบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์และครอบคลุมถึงเนื้อหาที่ต้องการทำการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลความรู้เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นตัวกำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. กำหนดหัวข้อโครงสร้างของแบบสอบถามแต่ละตอน แต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกใน
ด้านมุ่งเกณฑ์ จำนวน 11 ข้อ

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกใน
ด้านมุ่งงาน จำนวน 10 ข้อ

2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกใน
ด้านมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 11 ข้อ

2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกใน
ด้านมุ่งประสาน จำนวน 10 ข้อ

2.5 คุณลักษณะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 18 ข้อ

แบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ดังนี้

4 หมายถึง ภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่หรือ
ที่คาดหวัง มากที่สุด

3 หมายถึง ภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่หรือ
ที่คาดหวัง มาก

- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้อำนวยความสะดวกที่เป็นอยู่หรือที่คาดหวัง ปานกลาง
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้อำนวยความสะดวกที่เป็นอยู่หรือที่คาดหวัง น้อย

ตารางที่ 6
เกณฑ์การตีความหมายค่าเฉลี่ยข้อมูล

คะแนนเฉลี่ย	ระดับภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง
1.00 - 1.49	หมายถึง ภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่เป็นอยู่หรือที่คาดหวัง น้อย
1.50 - 2.49	หมายถึง ภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่เป็นอยู่หรือที่คาดหวังปานกลาง
2.50 - 3.49	หมายถึง ภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่เป็นอยู่หรือที่คาดหวังมาก
3.50 - 4.00	หมายถึง ภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่เป็นอยู่หรือที่คาดหวังมากที่สุด

การหาความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างไว้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และมีประสบการณ์ในด้านการบริหาร และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษาดูดจนให้คำแนะนำและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน 6 ท่าน ระหว่างวันที่ 3 เมษายน 2539 ถึงวันที่ 6 พฤษภาคม 2539 ดังนี้ คือ

- | | | |
|------------------|------------|---|
| 1.1 นายอัมพร | ภักดีชาติ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ
กรมอาชีวศึกษา |
| 1.2 ดร.ประเสริฐ | จริยานุกูล | ผู้อำนวยการกองแผนงาน
สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ |
| 1.3 นายประสิทธิ์ | พร้อมมูล | ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค
กรมอาชีวศึกษา |

- | | |
|------------------------------|---|
| 1.4 นางจิระพันธ์ เสมาทอง | ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กรมอาชีวศึกษา |
| 1.5 ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการศึกษา
กองการศึกษาอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา |
| 1.6 อาจารย์สุพล อัครานันท์ | สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร |

โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 ท่าน ได้กรุณาช่วยกันพิจารณาถึงความเที่ยงตรงของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาษาและเนื้อหาที่ใช้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้พิจารณาตรวจสอบ ความครอบคลุมของเนื้อหาและสรุปข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านนำไปปรับปรุงแก้ไข ข้อคำถามร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ก่อนแล้วปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ของวิทยาลัยพณิชยการบึงพระ พิษณุโลก จำนวน 40 คน แล้วนำเครื่องมือตอนที่ 2 - 3 ไปคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นรวม 0.86 และค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการวัดภาวะผู้นำของสตรี 4 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านมุ่งเกณฑ์ ที่เป็นอยู่ มีค่าความเชื่อมั่น 0.82 ที่คาดหวัง มีค่าความเชื่อมั่น 0.85
 - 1.2 ด้านมุ่งงาน ที่เป็นอยู่ มีค่าความเชื่อมั่น 0.80 ที่คาดหวัง มีค่าความเชื่อมั่น 0.82
 - 1.3 ด้านมุ่งสัมพันธ์ ที่เป็นอยู่ มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 ที่คาดหวัง มีค่าความเชื่อมั่น 0.85
 - 1.4 ด้านมุ่งประสาน ที่เป็นอยู่ มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 ที่คาดหวัง มีค่าความเชื่อมั่น 0.92

2. แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับวัดคุณลักษณะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้ดำเนินการสตรี มีค่าความเชื่อมั่น 0.91

จากค่าความเชื่อมั่นทั้งรายด้าน และรายรวมข้างต้น มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะสามารถเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาให้เก็บข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 37 แห่ง และได้รับอนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาให้เก็บข้อมูลจากสถานศึกษาดังกล่าวได้เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2539

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสืออนุญาตจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา พร้อมซองเปล่าคิดแถมไป ไปยังวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่าง 37 แห่งทางไปรษณีย์และมีหนังสือขอความร่วมมือส่วนต่อข้อความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาแจกแบบสอบถามให้กระจายตามแผนกต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกแผนก พร้อมทั้งขอให้รวบรวมข้อมูลส่งกลับทางไปรษณีย์เช่นกัน โดยเริ่มออกเก็บข้อมูล เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2539 และสิ้นสุดเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2539

3. หลังจากส่งแบบสอบถามประมาณ 15 วัน ผู้วิจัยได้ทำหนังสือทวงถามไปยังสถานศึกษาที่ยังมิได้ส่งแบบสอบถามกลับคืน พร้อมส่งแบบสอบถามฉบับใหม่ไปด้วยรวมทั้งใช้การติดตามผลโดยใช้โทรศัพท์หรือโทรสาร หลังจากนั้นประมาณ 10 วัน ยังมีแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน จึงใช้วิธีการเดินทางไปขอรับแบบสอบถามคืน ด้วยตนเอง ซึ่งถือเป็นการติดตามผลเป็นครั้งสุดท้ายได้รับแบบสอบถามคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว ปรากฏว่าได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 475 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.55 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2 ข้างล่างนี้

ตารางที่ 7

แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถาม ที่ส่งไป	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	
		คน	ร้อยละ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	144	139	96.53
อาจารย์	338	336	99.41
รวม	482	475	98.55

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล เช่น ตำแหน่งงาน เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำมาเสนอในรูปแบบของตาราง
2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะที่เป็นอยู่ กับตามที่คาดหวัง ของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากข้อมูลที่ได้ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ และระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบด้วยเทคนิคสถิติ t-test แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) ในการคำนวณหาค่าทางสถิติต่าง ๆ ในการวิจัยข้อมูลข้างต้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในด้านมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน รวมทั้งศึกษาถึง คุณลักษณะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้อำนวยการสตรี ในทัศนะของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และ อาจารย์ จากสถานศึกษาที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรี จำนวน 37 แห่ง ทั่วประเทศ จำนวน 2,782 คน จำแนกเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ 144 คน อาจารย์ 338 คน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 475 ฉบับ โดยแบ่งเป็นลำดับขั้นตอนได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวัง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ สตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ สตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และ อาจารย์

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ระบุนมาแล้ว

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดย
จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และเพศ ปรากฏผลดังตารางข้างล่างนี้

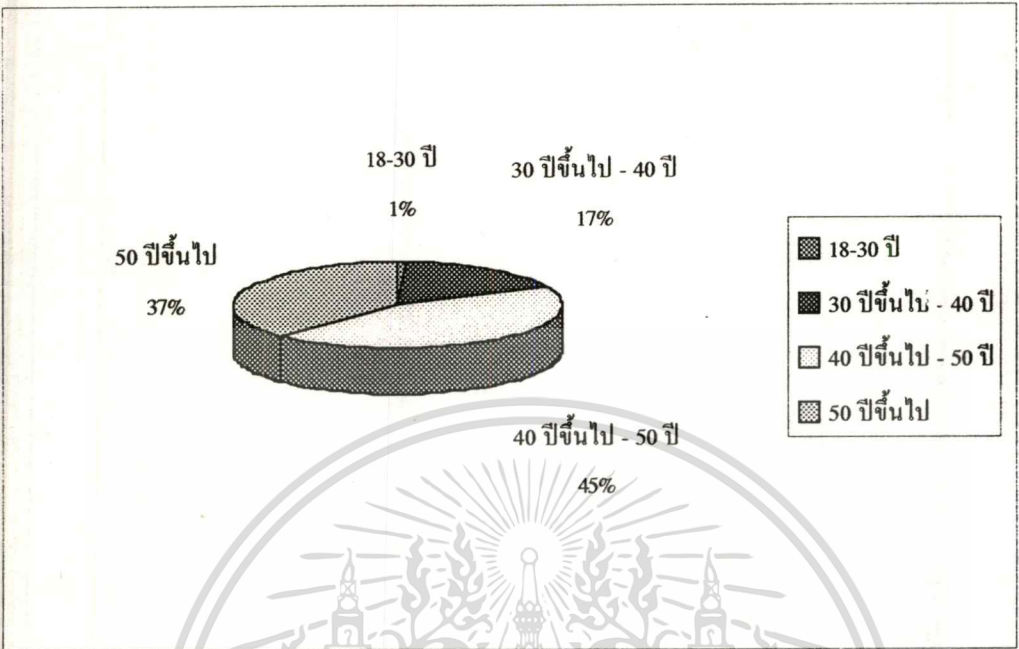
ตารางที่ 8
แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ N = 139		อาจารย์ N = 336		รวม N = 475	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ						
1. 18 - 30 ปี	1	0.72	44	13.10	45	9.5
2. 30 ปีขึ้นไป - 40 ปี	24	17.27	173	51.49	197	41.5
3. 40 ปีขึ้นไป - 50 ปี	62	44.60	100	29.76	162	34.1
4. 50 ปีขึ้นไป	52	37.41	19	5.65	71	14.9
วุฒิการศึกษา						
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.45	5	1.53	8	1.7
2. ปริญญาตรี	89	64.49	261	79.82	358	75.5
3. สูงกว่าปริญญาตรี	47	34.06	61	18.65	108	22.8
เพศ						
1. หญิง	72	51.80	241	71.94	313	66.0
2. ชาย	67	48.20	94	28.06	161	34.0

ตารางที่ 8 พบว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี คิดเป็น ร้อยละ 44.60 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.49 และส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.80 อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.49 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.82 และส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.94 ดังแผนภูมิที่แสดงไว้ดังต่อไปนี้

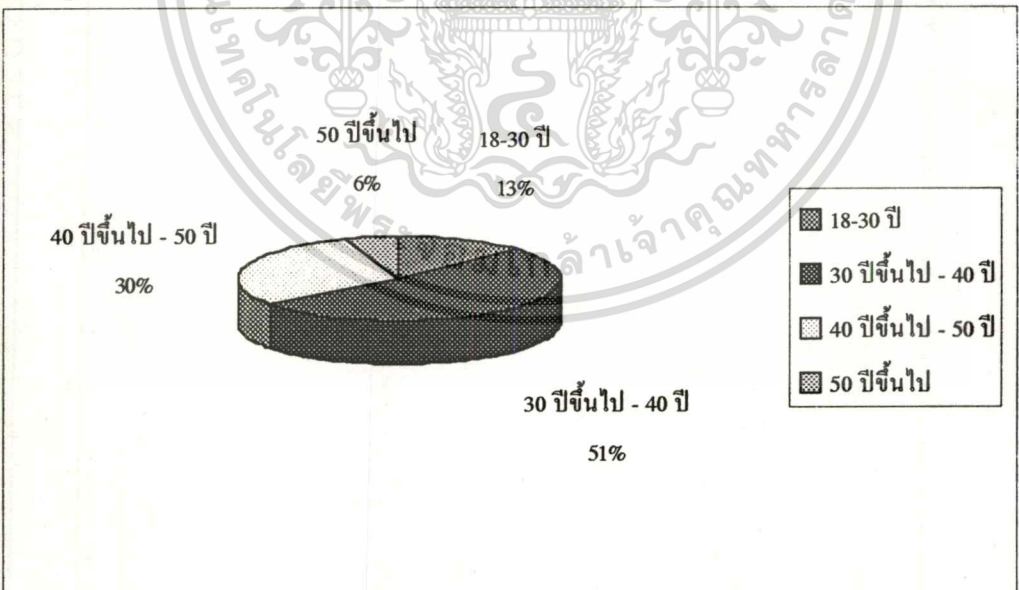
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 1 จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำแนกตามอายุ



จากแผนภูมิที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี

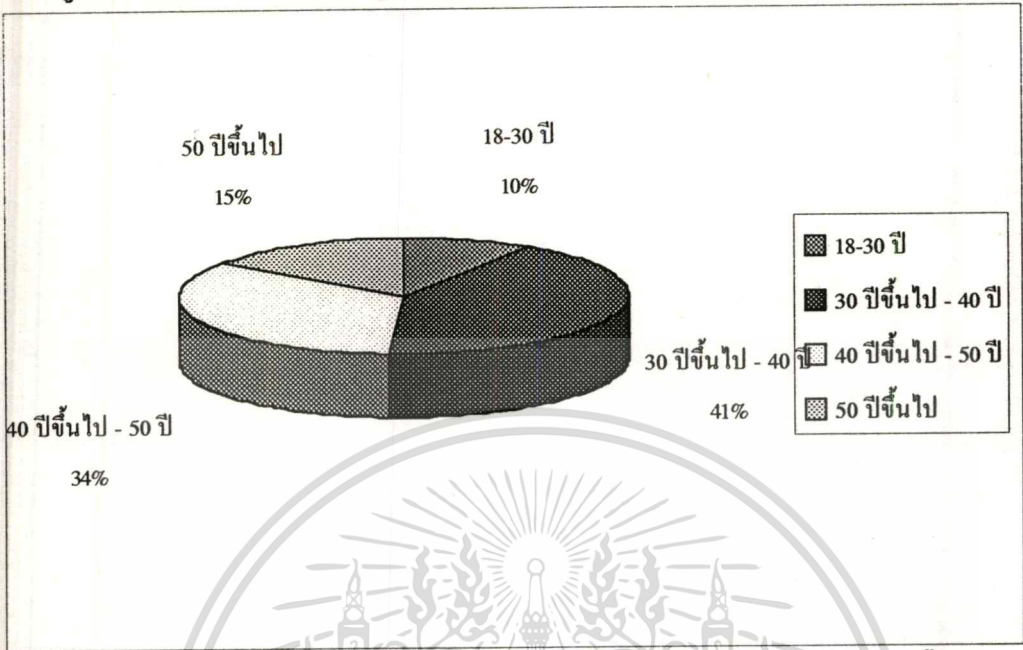
แผนภูมิที่ 2 จำนวนร้อยละของอาจารย์จำแนกตามอายุ



จากแผนภูมิที่ 2 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี

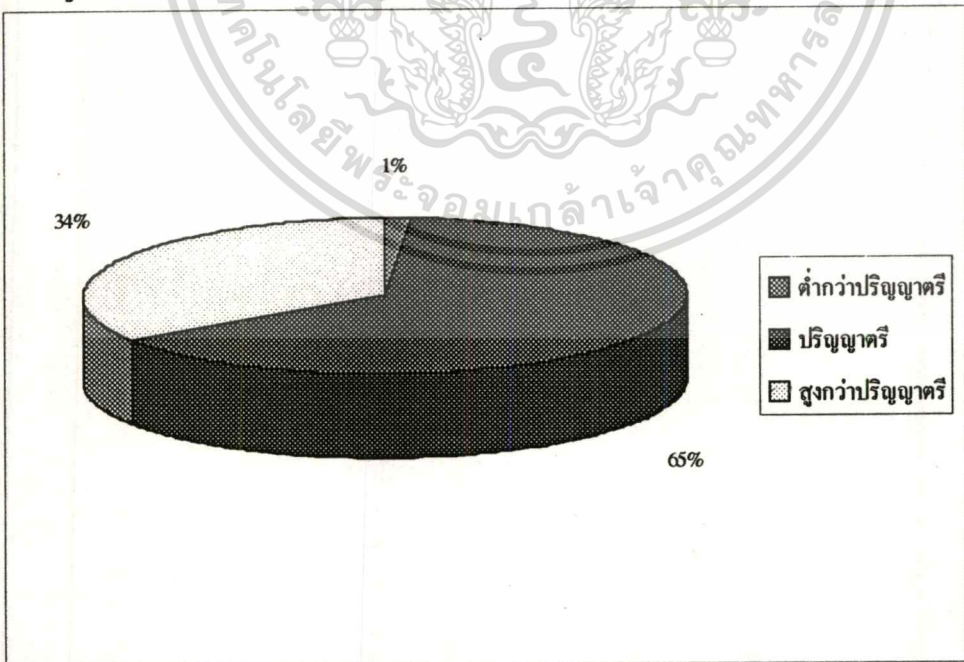
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์จำแนกตามอายุ



จากแผนภูมิที่ 3 แสดงให้เห็นว่าทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปถึง 40 ปี

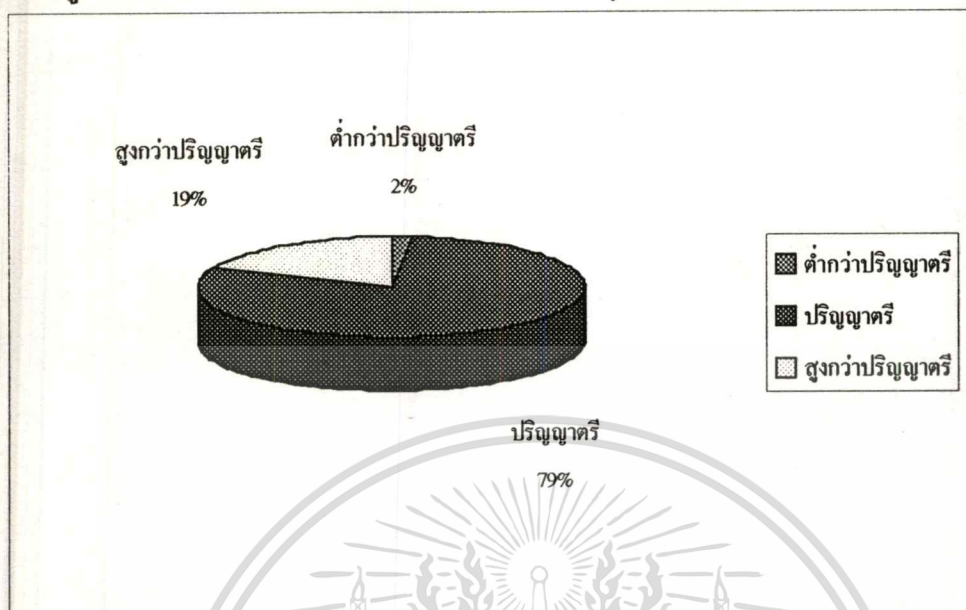
แผนภูมิที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการจำแนกตามวุฒิการศึกษา



จากแผนภูมิที่ 4 แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

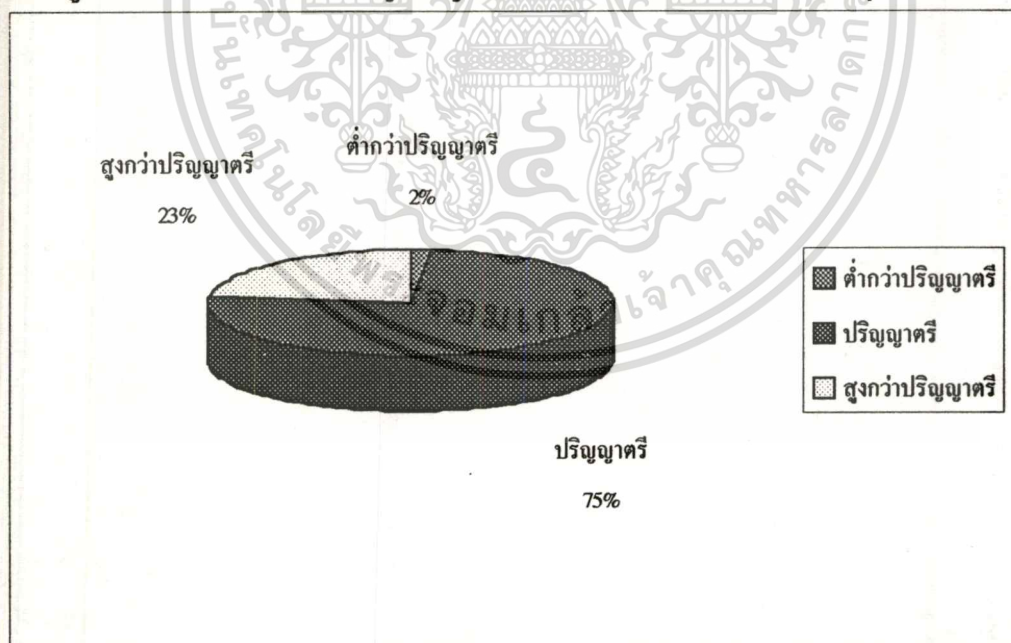
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 5 จำนวนร้อยละของอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา



จากแผนภูมิที่ 5 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

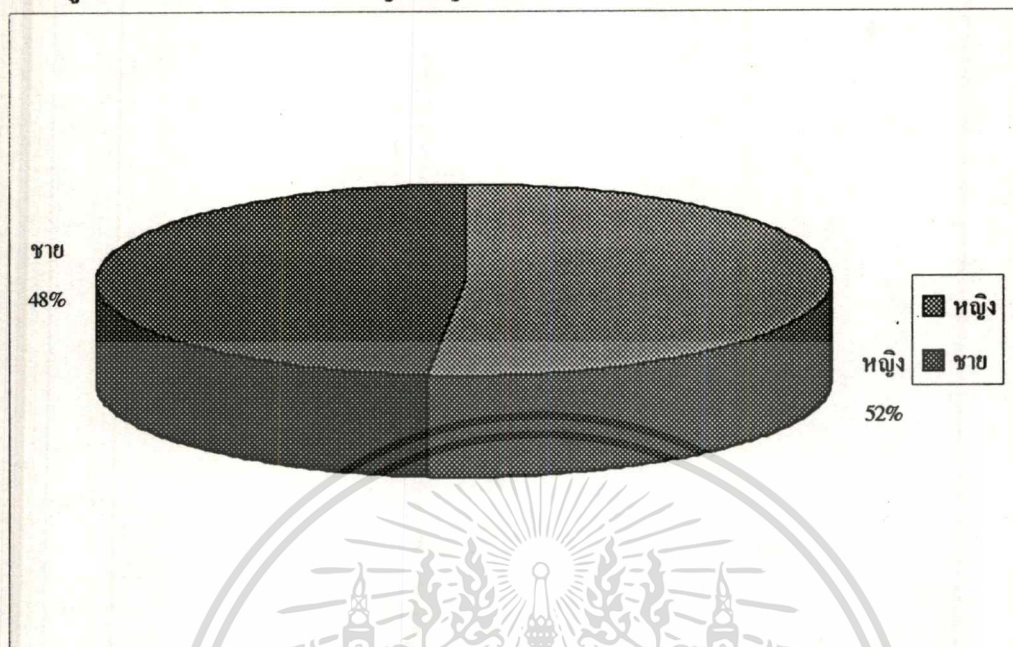
แผนภูมิที่ 6 จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา



จากแผนภูมิที่ 6 แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

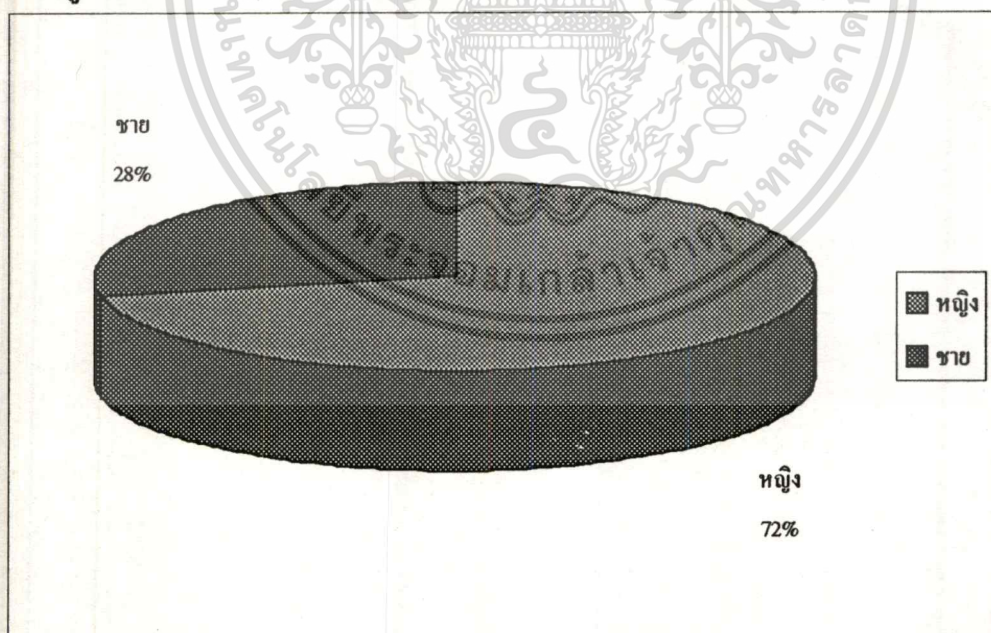
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 7 จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำแนกตามเพศ



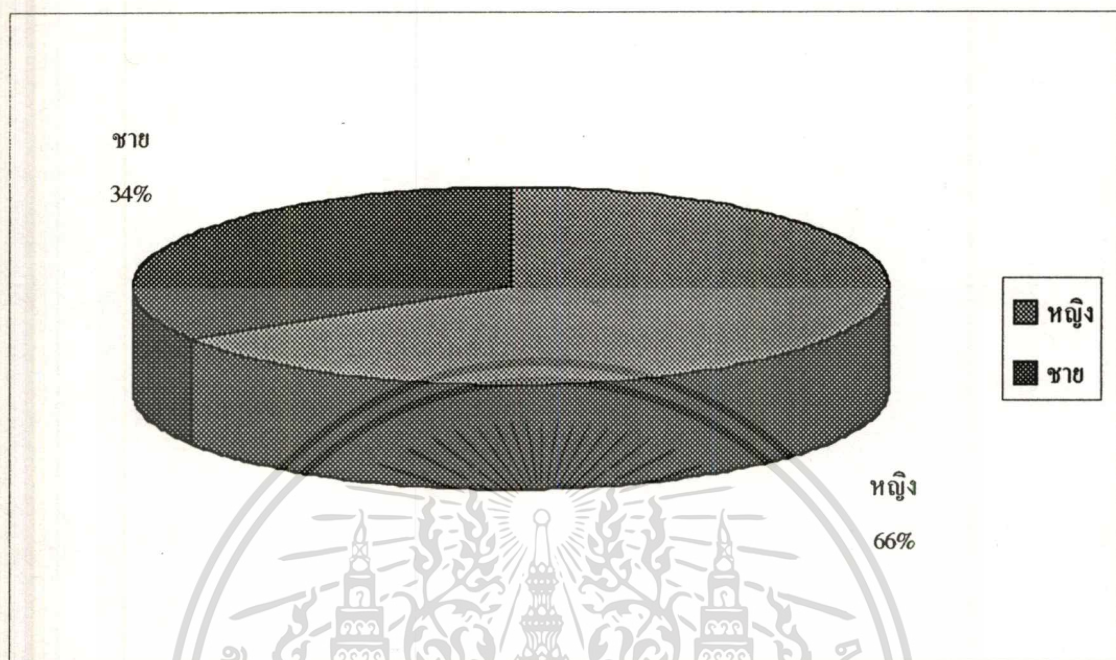
จากแผนภูมิที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

แผนภูมิที่ 8 จำนวนร้อยละของอาจารย์ จำแนกตามเพศ



จากแผนภูมิที่ 8 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

แผนภูมิที่ 9 จำนวนร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ จำแนกตามเพศ



จากแผนภูมิที่ 9 แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการด้านมุ่งเกณฑ์	N = 472		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ
	X	S.D.		
1. บริหารงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	2.66	.85	4	มาก
2. แข็งงวดประสงค์ หรือ นโยบายของวิทยาลัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินงานทุกครั้ง	2.38	.96	9	ปานกลาง
3. กำหนดเวลาการทำงานที่แน่นอนให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติเสมอ	2.57	.86	6	มาก
4. มุ่งดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิทยาลัยเป็นหลัก	2.67	.90	3	มาก
5. ดำเนินงานสอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัยของตน	2.54	.84	7	มาก
6. ตั้งงานตามขั้นตอนและสาขางานอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของวิทยาลัย	2.46	.99	8	ปานกลาง
7. กำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	2.35	.85	10	ปานกลาง
8. ระวังระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น	2.90	.94	1	มาก
9. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์	2.05	.88	11	ปานกลาง
10. สั่งการให้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้	2.59	.83	5	มาก
11. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละฝ่ายในวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน	2.82	.85	2	มาก
เฉลี่ย	2.54	.64		มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 พบว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์มีเกณฑ์การปฏิบัติอยู่ที่ระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 2.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเกณฑ์การปฏิบัติอยู่ที่ระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ มีความระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละฝ่ายในวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน และมุ่งดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิทยาลัยเป็นหลัก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.90, 2.82 และ 2.67 ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้อำนวยการสตรียังมีภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติอยู่ที่ระดับปานกลาง และมีข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์ และกำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ที่ค่าเฉลี่ย 2.05 และ 2.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงาน	N = 474		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
1. ทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ	2.36	.88	8	ปานกลาง
2. มุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.33	.85	9	ปานกลาง
3. สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดริเริ่มใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน	2.43	.90	6	ปานกลาง
4. เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัยเป็นหลัก	2.71	.93	1	มาก
5. แสวงหาความรู้และความสนใจในเรื่องของวิชาชีพเป็นอย่างดี	2.57	.88	3	มาก
6. อดทนต่อการแก้ไขปัญหายุ่งยากเรื่องที่เกิดขึ้นให้ดูลง	2.51	.92	4	มาก
7. ดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง	2.58	.88	2	มาก
8. ติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มีการสั่งการทุกครั้ง	2.24	.86	10	ปานกลาง
9. ใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแลบุคลากร	2.51	.88	4	มาก
10. กำหนดความรับผิดชอบงานให้บุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ	2.41	.89	7	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.46	.63		ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ที่แสดงออกในด้านมุ่งมั่น มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ดังตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เสียสละ และมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัยเป็นหลัก ดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิชาชีพเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71, 2.58 และ 2.57 ตามลำดับ นอกจากนี้ ผู้อำนวยการสตรียังมีภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลาง และมีข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มีการสั่งการทุกครั้ง และมุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่ค่าเฉลี่ย 2.24 และ 2.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งมั่นสัมพันธ์

ภาวะผู้นำของผู้ ผู้อำนวยการด้านมุ่งมั่นสัมพันธ์	N = 472		ลำดับ ที่	เกณฑ์การ ปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
1. ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยน	2.56	.93	6	มาก
2. ปฏิบัติคนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานเป็นส่วนใหญ่	2.34	.92	10	ปานกลาง
3. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าพบได้สะดวก	2.87	.91	1	มาก
4. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้า	2.62	.95	5	มาก
5. ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน	2.25	1.02	11	ปานกลาง
6. แสดงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ	2.58	.98	4	มาก
7. ปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป	2.73	.91	3	มาก
8. ไว้วางใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยมีอิสระตามสมควร	2.45	.93	9	ปานกลาง
9. ใช้ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา	2.51	.88	7	มาก
10. ประชุมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	2.51	.98	7	มาก
11. วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	2.82	.87	2	มาก
เฉลี่ย	2.57	.74		มาก

ตารางที่ 11 พบว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 2.57 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่า มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ดังตัวอย่าง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าพบได้สะดวก วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะและ ปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87, 2.82 และ 2.73 ตามลำดับ

นอกจากนั้นผู้อำนวยการสตรียังมีภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลาง และมีข้อที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน และปฏิบัติตนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานเป็นส่วนใหญ่ที่ค่าเฉลี่ย 2.25 และ 2.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งประสาน

ผู้อำนวยการด้านมุ่งประสาน	ภาวะผู้นำของ		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ
	N = 476			
	\bar{X}	S.D.		
1. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	2.55	.83	2	มาก
2. รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา	2.31	.92	6	ปานกลาง
3. สร้างความร่วมมือและสามัคคีในหมู่คณะ	2.44	.92	4	ปานกลาง
4. ใช้เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของบุคลากร	2.25	.88	9	ปานกลาง
5. ใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจในหมู่คณะ	2.20	.88	10	ปานกลาง
6. ใช้เสียงส่วนมากเป็นหลักในการดำเนินงานและตัดสินใจ	2.30	.95	7	ปานกลาง
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา	2.50	.88	3	มาก
8. จูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น	2.37	.93	5	ปานกลาง
9. ประสานสัมพันธ์งานกับทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย	2.73	.92	1	มาก
10. สนใจและตั้งใจในการขจัดความขัดแย้งของบุคลากรในหน่วยงาน	2.30	.90	7	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.40	.73		ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 พบว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ที่แสดงออกด้านมุ่งประสาน มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 2.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่า มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ประสานสัมพันธ์งานทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73, 2.55 และ 2.50 ตามลำดับ

นอกจากนั้นผู้อำนวยการสตรียังมีภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลาง และมีข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจในหมู่คณะ และใช้เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของบุคลากรที่ค่าเฉลี่ย 2.20 และ 2.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 13

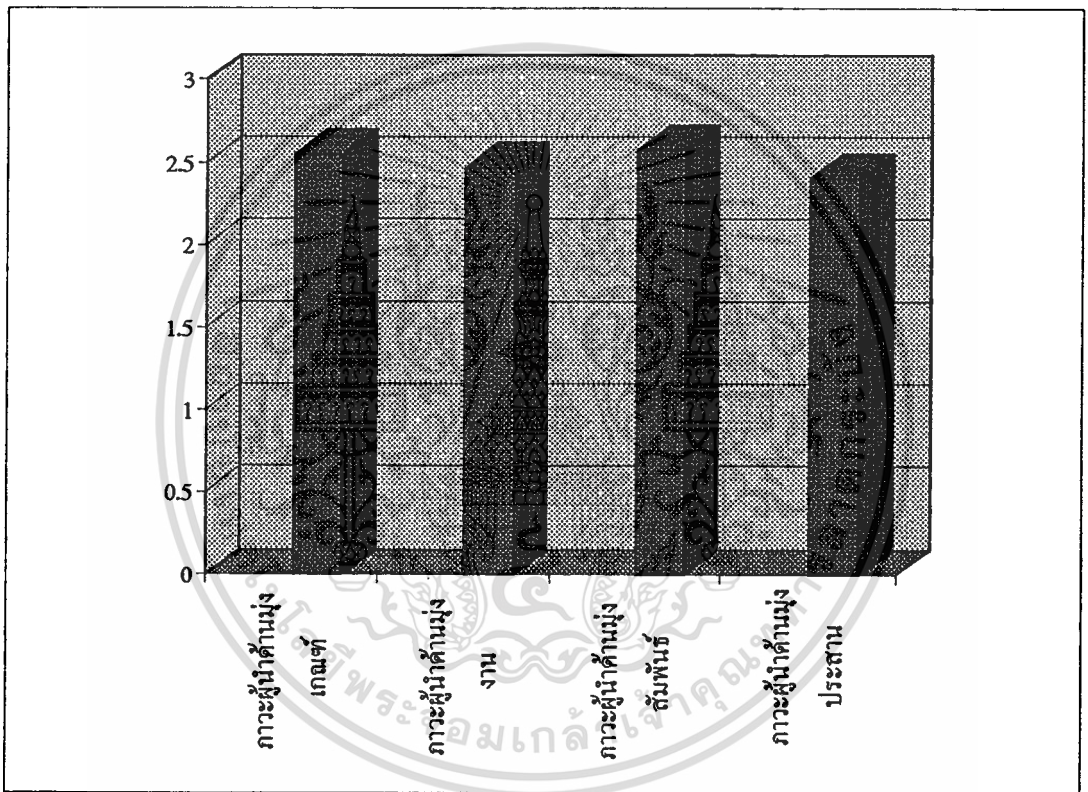
สรุประดับความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่
ในด้านมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี	N = 465		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์	2.54	.64	2	มาก
2. ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน	2.46	.63	3	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	2.57	.74	1	มาก
4. ภาวะผู้นำด้านมุ่งประสาน	2.40	.73	4	ปานกลาง

ตารางที่ 13 เมื่อสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากในด้านมุ่งเกณฑ์ และด้านมุ่งสัมพันธ์ มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลางในด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งประสาน และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์เป็นอันดับแรก มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์เป็นอันดับที่ 2 มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานเป็นอันดับที่ 3 และมีภาวะผู้นำด้าน

ด้านมุ่งประสานเป็นอันดับสุดท้าย ที่ค่าเฉลี่ย 2.57 , 2.54, 2.46 และ 2.40 ตามลำดับ ดังแผนภูมิที่ 10 ที่แสดงไว้ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 10 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ในด้านมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน



จากแผนภูมิที่ 10 พบว่า ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มุ่งสัมพันธ์ มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน และมุ่งประสาน ตามลำดับ

ภาวะผู้นำที่คาดหวัง

ตารางที่ 14

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ
ผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่คาดหวังตามความคิดเห็น
ของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์

ภาวะผู้นำของผู้ ผู้อำนวยการด้านมุ่งเกณฑ์	N = 453		ลำดับ ที่	เกณฑ์การ ปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
1. บริหารงาน โดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	3.12	.73	10	มาก
2. แจ้งวัตถุประสงค์ หรือนโยบายของวิทยาลัยให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินงานทุกครั้ง	3.44	.65	7	มาก
3. กำหนดเวลาการทำงานที่แน่นอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ เสมอ	3.40	.63	9	มาก
4. มุ่งดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิทยาลัยเป็นหลัก	3.48	.61	6	มาก
5. ดำเนินงานสอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัยของตน	3.44	.61	7	มาก
6. ทำงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบ แผนของวิทยาลัย	3.59	.57	3	มากที่สุด
7. กำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.54	.59	4	มากที่สุด
8. ระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่ อาจจะเกิดขึ้น	3.04	.85	11	มาก
9. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลัก เกณฑ์	3.61	.57	2	มากที่สุด
10. สั่งการให้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของวิทยาลัยตามที่ กำหนดไว้	3.51	.58	5	มากที่สุด
11. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละฝ่ายใน วิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน	3.68	.52	1	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.44	.41		มาก

ตารางที่ 14 พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่คาดหวังที่แสดงออกด้านมุ่งเกณฑ์มี
เกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 3.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่ามีเกณฑ์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติที่ระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ ดังตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละฝ่ายในวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์ ส่งงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 , 3.61 และ 3.59 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากและมีข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระมัดระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น และบริหารงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ที่ค่าเฉลี่ย 3.04 และ 3.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 15

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน

ภาวะผู้นำของผู้ อำนวยการด้านมุ่งงาน	N = 465		ลำดับ ที่	เกณฑ์การ ปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
1. ทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ	3.61	.55	2	มากที่สุด
2. มุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.57	.60	5	มากที่สุด
3. สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความคิดริเริ่มใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน	3.63	.58	1	มากที่สุด
4. เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัยเป็นหลัก	3.61	.56	2	มากที่สุด
5. แสวงหาความรู้และความสนใจในเรื่องของวิชาชีพเป็นอย่างดี	3.55	.63	7	มากที่สุด
6. อดทนต่อการแก้ไขปัญหาทุกเรื่องที่เกิดขึ้นให้ลุล่วง	3.57	.59	5	มากที่สุด
7. ดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง	2.75	.90	10	มาก
8. ติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มีการสั่งการทุกครั้ง	3.45	.64	8	มาก
9. ใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแลบุคลากร	3.37	.72	9	มาก
10. กำหนดความรับผิดชอบงานให้บุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ	3.61	.55	2	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.47	.43		มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่คาดหวังที่แสดงออกด้านมุ่งงานมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่า มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากที่สุด จำนวน 7 ข้อ ดังตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความคิดริเริ่มใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน ทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัยเป็นหลัก และกำหนดความรับผิดชอบงานให้บุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63, 3.61 และ 3.61 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากและมีข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ดำเนินงานตาม โครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง และใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแลบุคลากรที่ค่าเฉลี่ย 2.75 และ 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 16

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์

ภาวะผู้นำของผู้ ผู้อำนวยการด้านมุ่งสัมพันธ์	N = 464		ลำดับ ที่	เกณฑ์การ ปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
1. ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยน	3.44	.65	9	มาก
2. ปฏิบัติตนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานเป็นส่วนใหญ่	3.42	.64	10	มาก
3. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าพบได้สะดวก	3.57	.55	5	มากที่สุด
4. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้า	3.66	.54	2	มากที่สุด
5. ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน	3.68	.55	1	มากที่สุด
6. แสดงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ	3.64	.56	3	มากที่สุด
7. ปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป	3.61	.55	4	มากที่สุด
8. ไว้วางใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยมีอิสระตามสมควร	3.51	.60	7	มากที่สุด
9. ใช้ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา	3.46	.62	8	มาก
10. ประชุมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.37	.63	11	มาก
11. วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	3.52	.58	6	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.54	.43		มากที่สุด

ตารางที่ 16 พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่คาดหวังที่แสดงออกด้านมุ่งสัมพันธ์ มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่า มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากที่สุดจำนวน 7 ข้อ ดังตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกันสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าและแสดงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 , 3.66 และ 3.64 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากและมีข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติตนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานเป็นส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ย 3.37 และ 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 17

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งประสาน

ผู้อำนวยการด้านมุ่งประสาน	ภาวะผู้นำของผู้ N = 467		ลำดับ ที่	เกณฑ์การ ปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
1. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	3.58	.54	2	มากที่สุด
2. รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53	.59	5	มากที่สุด
3. สร้างความร่วมมือและสามัคคีในหมู่คณะ	3.61	.57	1	มากที่สุด
4. ใช้เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของบุคลากร	3.52	.60	6	มากที่สุด
5. ใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจในหมู่คณะ	3.52	.61	6	มากที่สุด
6. ใช้เสียงส่วนมากเป็นหลักในการดำเนินงานและตัดสินใจ	3.54	.61	4	มากที่สุด
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา	3.44	.61	10	มาก
8. ชูใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา และเชื่อมั่น	3.58	.55	2	มากที่สุด
9. ประสานสัมพันธ์งานกับทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย	3.52	.57	6	มากที่สุด
10. สนใจและตั้งใจในการจัดความขัดแย้งของบุคลากรในหน่วยงาน	3.51	.60	9	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.54	.45		มากที่สุด

ตารางที่ 17 พบว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังที่แสดงออกด้านมุ่งสัมพันธ์ มีเกณฑ์การปฏิบัติมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่า มีเกณฑ์การปฏิบัติมากที่สุดจำนวน 9 ข้อ ดังตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สร้างความร่วมมือและสามัคคีในหมู่คณะ จูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61, 3.58 และ 3.58 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากเพียงข้อเดียวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา ที่ค่าเฉลี่ย 3.44

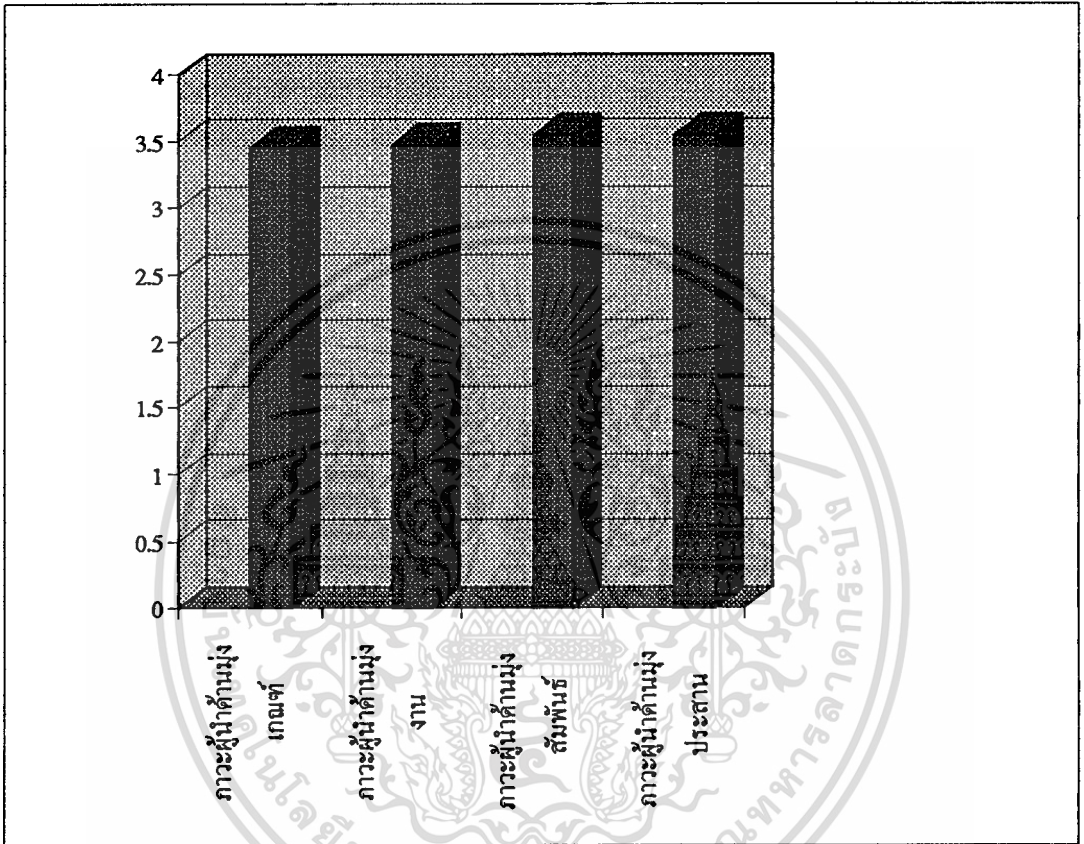
ตารางที่ 18

สรุประดับความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่คาดหวัง ในด้านมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี	N = 463		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์	3.44	.41	4	มาก
2. ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน	3.47	.43	3	มาก
3. ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	3.54	.43	1	มากที่สุด
4. ภาวะผู้นำด้านมุ่งประสาน	3.54	.45	1	มากที่สุด

ตารางที่ 18 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ที่คาดหวัง มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากที่สุดในด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากในด้านมุ่งเกณฑ์ และด้านมุ่งงานและเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานเป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานเป็นอันดับที่ 3 และมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์เป็นอันดับสุดท้าย ที่ค่าเฉลี่ย 3.54, 3.54 , 3.42 และ 3.44 ตามลำดับ ดังแผนภูมิที่ 11 ที่แสดงไว้ดังต่อไปนี้

**แผนภูมิที่ 11 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่คาดหวัง
ในด้านมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน**



จากแผนภูมิที่ 11 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำที่คาดหวังเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มุ่งสัมพันธ์ มุ่งประสาน มุ่งงาน และมุ่งเกณฑ์ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบ และทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ปรากฏผลดังตารางข้างล่างนี้

ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่

ตารางที่ 19

แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์
ที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ที่แสดงออกด้านมุ่งเกณฑ์	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
1. บริหารงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	2.74	.81	มาก	2.63	.86	มาก	1.29
2. แจ้งวัตถุประสงค์หรือนโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินงานทุกครั้ง	2.55	.95	มาก	2.30	.96	ปาน กลาง	2.60*
3. กำหนดเวลาการทำงานที่แน่นอนให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติเสมอ	2.73	.86	มาก	2.50	.85	มาก	2.59*
4. มุ่งดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิทยาลัยเป็นหลัก	2.86	.88	มาก	2.59	.90	มาก	2.94*
5. ดำเนินงานสอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัยของตน	2.76	.79	มาก	2.45	.83	ปาน กลาง	3.93*
6. ส่งงานตามขั้นตอนและรายงานอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของวิทยาลัย	2.63	1.0	มาก	2.39	.98	ปาน กลาง	2.45*
7. กำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	2.56	.87	มาก	2.26	.83	ปาน กลาง	3.46*
8. ระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น	2.82	.94	มาก	2.93	.94	มาก	-1.2
9. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์	2.29	.88	ปาน กลาง	1.95	.86	ปาน กลาง	3.89*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ที่แสดงออกด้านมุ่งเกณฑ์	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
10. สั่งการให้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ของวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้	2.69	.90	มาก	2.55	.80	มาก	1.63
11. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร แต่ละฝ่ายในวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน	3.00	.81	มาก	2.75	.86	มาก	3.04*
เฉลี่ย	2.69	.64	มาก	2.48	.63	ปาน กลาง	3.23*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ที่แสดงออกใน
ด้านมุ่งเกณฑ์ตามความคิดเห็นระหว่าง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ ปรากฏว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการ
และอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่าง คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการสตรี
มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ที่ระดับมาก ขณะที่อาจารย์มีความเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง สำหรับ
การทดสอบสมมติฐานนั้น พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความแตก
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำของ
ผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์แตกต่างกันและเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเกณฑ์การปฏิบัติที่แตกต่างกันจำนวน 4 ข้อ

แม้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์จะแตกต่างกัน แต่
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อมูลที่น่าสังเกต คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความคิดเห็นไม่
แตกต่างกันจำนวน 7 ข้อ และได้ค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อ
ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อยกเว้นเพียงข้อ
เดียวคือระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น โดยที่อาจารย์มี
ความคิดเห็นว่า ที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ตารางที่ 20

แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์
ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ที่แสดงออกด้านมุ่งงาน	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
1. ทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ	2.55	.84	มาก	2.29	.89	ปาน กลาง	3.06*
2. มุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.59	.84	มาก	2.22	.84	ปาน กลาง	4.42*
3. สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความคิดริเริ่มใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน	2.66	.89	มาก	2.33	.88	ปาน กลาง	3.74*
4. เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัยเป็นหลัก	2.98	.83	มาก	2.61	.95	มาก	4.28*
5. แสวงหาความรู้และความสนใจในเรื่องของวิชาชีพเป็นอย่างดี	2.82	.83	มาก	2.47	.88	มาก	4.14*
6. อดทนต่อการแก้ไขปัญหายุ่งยากเรื่องที่เกิดขึ้นให้ลุล่วง	2.70	.94	มาก	2.43	.90	มาก	2.93*
7. ดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง	2.47	.82	ปาน กลาง	2.63	.91	มาก	-1.90
8. ติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มีการสั่งการทุกครั้ง	2.27	.83	ปาน กลาง	2.23	.87	ปาน กลาง	.55
9. ใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแลบุคลากร	2.56	.88	มาก	2.49	.87	ปาน กลาง	.80*
10. กำหนดความรับผิดชอบงานให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ	2.61	.85	มาก	2.23	.89	ปาน กลาง	3.13*
เฉลี่ย	2.62	.63	มาก	2.40	.63	ปาน กลาง	3.38*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ที่แสดงออกในด้านมุ่งงานตามความคิดเห็นระหว่าง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ ปรากฏว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานอยู่ที่ระดับมากขณะที่อาจารย์มีความเห็นอยู่ที่ระดับปานกลางสำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเกณฑ์การปฏิบัติที่แตกต่างกันจำนวน 6 ข้อ

แม้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่แสดงออกในด้านมุ่งงานจะแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อมูลที่น่าสังเกต คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันจำนวน 4 ข้อ และได้ค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อ ยกเว้นเพียงข้อเดียวคือการดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง โดยที่อาจารย์มีความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ตารางที่ 21

แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์
ที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ที่แสดงออกด้านมุ่งสัมพันธ์	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
1. ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ อ่อนโยน	2.69	.94	มาก	2.52	.91	มาก	1.77*
2. ปฏิบัติคนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานเป็น ส่วนใหญ่	2.56	.94	มาก	2.25	.90	ปาน กลาง	.36*
3. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้า พบได้สะดวก	3.04	.87	มาก	2.79	.92	มาก	2.79*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ที่แสดงออกด้านมุ่งสัมพันธ์	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ	อาจารย์		เกณฑ์ การ	t
	\bar{X}	S.D.	ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ปฏิบัติ	
4. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้า	2.86	.93	มาก	2.52	.95	มาก	3.66*
5. ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน	2.54	1.0	มาก	2.13	.99	ปาน กลาง	.97*
6. แสดงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกระดับ	2.82	.98	มาก	2.48	.96	ปาน กลาง	3.47*
7. ปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับนับถือจาก บุคคลทั่วไป	2.96	.89	มาก	2.64	.90	มาก	3.59*
8. ไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ โดยมีอิสระตามสมควร	2.54	.89	มาก	2.41	.95	ปาน กลาง	1.31
9. ใช้ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา	2.69	.90	มาก	2.43	.87	ปาน กลาง	2.81*
10. ประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	2.72	.97	มาก	2.42	.98	ปาน กลาง	3.21*
11. วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	2.96	.91	มาก	2.76	.84	มาก	2.23*
เฉลี่ย	2.76	.75	มาก	2.49	.72	ปานกลาง	3.66*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ที่เมื่อนำไปใช้แสดงออก
ในด้านมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นระหว่าง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ ปรากฏว่าผู้ช่วยผู้
อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่าง คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการ
สตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ที่ระดับมากขณะที่อาจารย์มีความเห็นอยู่ที่ระดับปาน
กลาง สำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับ
อาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง

ไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความแตกต่างการปฏิบัติที่แตกต่างกันจำนวน 6 ข้อ

แม้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์จะแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันจำนวน 5 ข้อ และได้ค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อ

ตารางที่ 22

แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์
ที่แสดงออกในด้านมุ่งประสาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ที่แสดงออกด้านมุ่งประสาน	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	2.71	.82	มาก	2.48	.83	ปาน กลาง	2.79*
2. รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.56	.87	มาก	2.21	.92	ปาน กลาง	4.01*
3. สร้างความร่วมมือและสามัคคีในหมู่คณะ	2.76	.91	มาก	2.30	.89	ปาน กลาง	5.08*
4. ใช้เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้งของบุคลากร	2.41	.83	ปาน กลาง	2.19	.89	ปาน กลาง	2.60*
5. ใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศเพื่อสร้างความ เข้าใจในหมู่คณะ	2.40	.86	ปาน กลาง	2.12	.87	ปาน กลาง	3.26*
6. ใช้เสียงส่วนมากเป็นหลักในการดำเนินงาน และตัดสินใจ	2.53	.96	มาก	2.20	.94	ปาน กลาง	3.43*
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ ปัญหา	2.72	.87	มาก	2.41	.86	ปาน กลาง	3.57*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ที่แสดงออกด้านมุ่งประสาน	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
8. จูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ ศรัทธา และเชื่อมั่น	2.59	.90	มาก	2.28	.92	ปาน กลาง	3.43*
9. ประสานสัมพันธ์งานกับทุกฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกวิทยาลัย	2.92	.91	มาก	2.65	.92	มาก	2.97*
10. สนใจและตั้งใจในการจัดความขัดแย้ง ของบุคลากรในหน่วยงาน	2.52	.89	มาก	2.21	.89	ปาน กลาง	3.47*
เฉลี่ย	2.61	0.72	มาก	2.30	.72	ปาน กลาง	4.26*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ที่แสดงออกในด้านมุ่งประสานตามความคิดเห็นระหว่าง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ ปรากฏว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่าคุณอำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งประสานอยู่ที่ระดับมากขณะที่อาจารย์มีความเห็นอยู่ที่ระดับปานกลางสำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่าความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความแตกต่างกันจำนวน 7 ข้อ

แม้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่แสดงออกในด้านมุ่งประสานจะแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อมูลที่น่าสังเกต คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันจำนวน 3 ข้อ และได้ค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อ

ตารางที่ 23

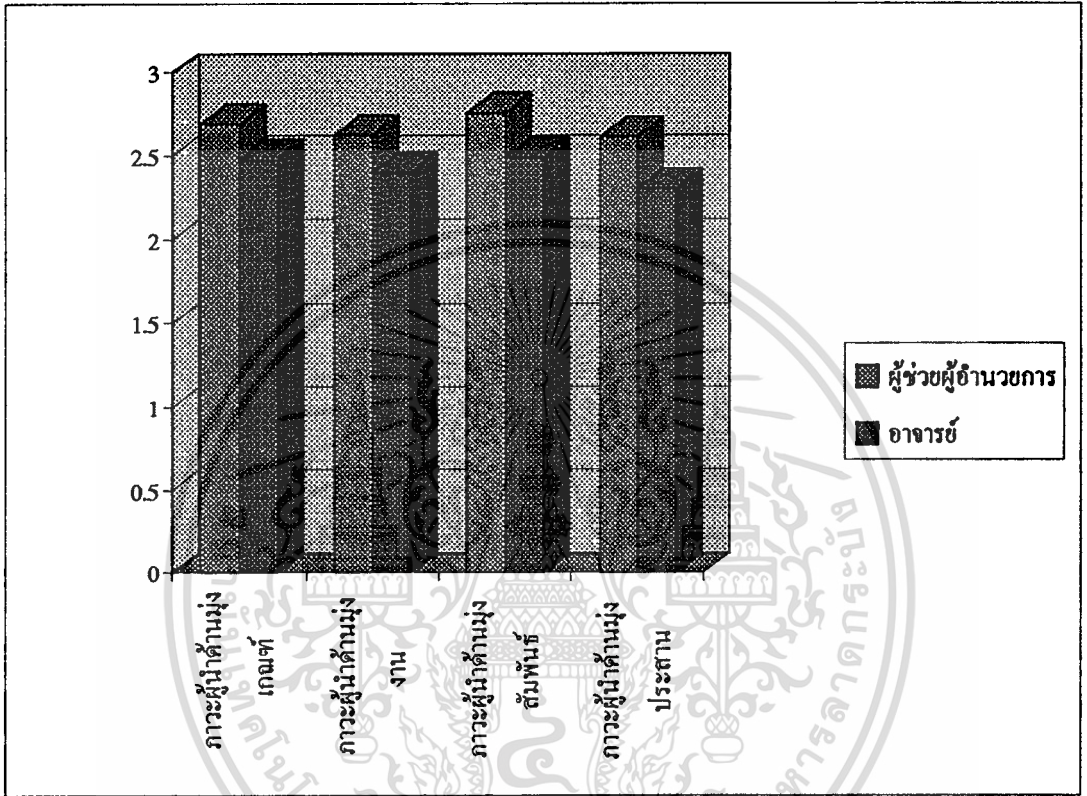
สรุปการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามที่เป็นอยู่

ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการ สตรี	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
ภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์	2.69	.64	มาก	2.48	.63	ปาน กลาง	3.23*
ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน	2.62	.63	มาก	2.40	.63	ปาน กลาง	3.38*
ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	2.76	.75	มาก	2.49	.72	ปาน กลาง	3.66*
ภาวะผู้นำด้านมุ่งประสาน	2.61	.72	มาก	2.30	.72	ปาน กลาง	4.26*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 พบว่าเมื่อสรุปเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่าผู้ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำในด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน ในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากขณะที่อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง จึงพบว่าเป็นความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแผนภูมิที่ 12 ที่แสดงไว้ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์
เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษาจําแนกตามที่เป็นอยู่



จากแผนภูมิที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์
เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันทุกด้าน

ภาวะผู้นำที่คาดหวัง

ตารางที่ 24

แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์
ที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่แสดง ออกด้านมุ่งเกณฑ์	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
1. บริหารงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของ วิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	3.23	.67	มาก	3.09	.74	มาก	2.01*
2. แจ้งวัตถุประสงค์หรือนโยบายให้ผู้ได้บังคับ บัญชาทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินงานทุกครั้ง	3.46	.66	มาก	3.45	.63	มาก	0.14
3. กำหนดเวลาการทำงานที่แน่นอนให้ผู้ได้ บังคับบัญชาปฏิบัติเสมอ	3.53	.60	มากที่สุด	3.35	.62	มาก	2.82*
4. มุ่งดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิทยาลัย เป็นหลัก	3.60	.58	มากที่สุด	3.44	.60	มาก	2.59*
5. ดำเนินงานสอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัย	3.52	.57	มากที่สุด	3.40	.62	มาก	1.88
6. ตั้งงานตามขั้นตอนและรายงานอย่างถูก ต้องตามระเบียบแบบแผนของวิทยาลัย	3.71	.48	มากที่สุด	3.54	.59	มากที่สุด	3.26*
7. กำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างถูก ต้องเหมาะสม	3.66	.57	มากที่สุด	3.50	.58	มากที่สุด	2.66*
8. ระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจาก กลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น	3.07	.82	มาก	3.02	.86	มาก	0.49
9. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับ บัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์	3.57	.62	มากที่สุด	3.62	.54	มากที่สุด	-.92
10. สั่งการให้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ของวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้	3.56	.57	มากที่สุด	3.49	.58	มาก	1.30
11. กำหนดหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของบุคลากร แต่ละฝ่ายในวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน	3.71	.54	มากที่สุด	3.66	.52	มากที่สุด	.93
เฉลี่ย	3.51	.39	มากที่สุด	3.41	.40	มาก	2.47*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์ตามความคิดเห็นระหว่าง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ ปรากฏว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ที่ระดับมากที่สุด ขณะที่อาจารย์มีความเห็นอยู่ที่ระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้น พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเกณฑ์การปฏิบัติที่แตกต่างกันจำนวน 4 ข้อ

แม้พบว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์จะแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันจำนวน 7 ข้อ และได้ค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อ ยกเว้นเพียงเรื่องเดียวคือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์ โดยอาจารย์มีความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ตารางที่ 25

แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่แสดงออกด้านมุ่งงาน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		เกณฑ์การปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์การปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
1. ทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ	3.66	.55	มากที่สุด	3.59	.54	มากที่สุด	1.22
2. มุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.63	.59	มากที่สุด	3.55	.60	มากที่สุด	1.29
3. สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความคิดริเริ่มใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน	3.71	.54	มากที่สุด	3.60	.58	มากที่สุด	2.03*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่แสดง ออกด้านมุงงาน	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
4. เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัย เป็นหลัก	3.69	.49	มากที่สุด	3.59	.57	มากที่สุด	1.94
5. แสวงหาความรู้และความสนใจในเรื่อง ของวิชาชีพเป็นอย่างดี	3.66	.57	มากที่สุด	3.51	.64	มากที่สุด	2.43*
6. อุดหนุนต่อการแก้ไขปัญหาทุกเรื่องที่เกิด ขึ้นให้ลุล่วง	3.59	.61	มากที่สุด	3.56	.58	มากที่สุด	0.40
7. ดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดย ไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง	2.76	.88	มาก	2.75	.91	มาก	0.80
8. ติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มีการ สั่งการทุกครั้ง	3.50	.67	มากที่สุด	3.43	.63	มาก	0.92
9. ใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแล บุคลากร	3.46	.67	มาก	3.33	.73	มาก	1.73
10. กำหนดความรับผิดชอบงานให้บุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ	3.69	.51	มากที่สุด	3.58	.56	มากที่สุด	1.98*
เฉลี่ย	3.53	.40	มากที่สุด	3.45	.43	มาก	1.93

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังให้แสดงออก
ในด้านมุงงานตามความคิดเห็นระหว่าง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ ปรากฏว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการ
คาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำด้านมุงงานที่ระดับมากที่สุด ขณะที่อาจารย์คาดหวัง
ให้แสดงออกที่ระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้
ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังตามความคิดเห็น
ของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์แตกต่างกัน

แม้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งงานจะไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อมูลที่น่าสังเกต คือ เมื่อพิจารณาตามลำดับความคิดเห็นพบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพียงข้อเดียว คือ ดิดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มีการสั่งการทุกครั้ง โดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นที่ระดับมากที่สุด ขณะที่อาจารย์มีความคิดเห็นที่ระดับมาก

ตารางที่ 26

แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีแสดงออกด้านมุ่งสัมพันธ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		เกณฑ์การปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์การปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
1. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยน	3.38	.68	มาก	3.46	.63	มาก	-1.14
2. ปฏิบัติคนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานเป็นส่วนใหญ่	3.43	.66	มาก	3.42	.63	มาก	0.20
3. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าพบได้สะดวก	3.59	.55	มากที่สุด	3.56	.55	มากที่สุด	0.42
4. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้า	3.67	.57	มากที่สุด	3.66	.52	มากที่สุด	0.70
5. ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน	3.68	.59	มากที่สุด	3.68	.52	มากที่สุด	-0.03
6. แสดงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	3.66	.59	มากที่สุด	3.63	.55	มากที่สุด	-0.53
7. ปฏิบัติคนให้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป	3.70	.50	มากที่สุด	3.57	.56	มากที่สุด	2.45*
8. ไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยมีอิสระตามสมควร	3.49	.65	มาก	3.52	.57	มากที่สุด	-0.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่แสดง ออกด้านมุ่งสัมพันธ์	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
9. ใช้ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา	3.47	.67	มาก	3.45	.60	มาก	0.27
10. ประชุมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอ	3.43	.63	มาก	3.35	.63	มาก	1.29
11. วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	3.53	.58	มากที่สุด	3.51	.58	มากที่สุด	0.33
เฉลี่ย	3.55	.45	มากที่สุด	3.53	.42	มากที่สุด	0.38

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นระหว่าง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ ปรากฏว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน คือ ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ที่ระดับมากที่สุดสำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ แตกต่างกัน

แม้พบว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งงานจะไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพียงข้อเดียวคือ ใ่วางใจผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระตามสมควร โดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการคาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมาก ขณะที่อาจารย์คาดหวังให้แสดงออกในระดับมากที่สุด และได้พบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อยกเว้นเรื่องปฏิบัติอิสระต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยนและใ่วางใจผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยมีอิสระตามสมควร และยังพบว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์คาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงออกในเรื่องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากันเพียงข้อเดียว

ตารางที่ 27

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์
ที่แสดงออกในด้านมุ่งประสาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่แสดง ออกด้านมุ่งประสาน	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
1. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	3.59	.52	มากที่สุด	3.57	.54	มากที่สุด	.47
2. รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53	.62	มากที่สุด	3.54	.57	มากที่สุด	-0.05
3. สร้างความร่วมมือและสามัคคีในหมู่คณะ	3.64	.62	มากที่สุด	3.60	.54	มากที่สุด	0.65
4. ใช้เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาข้อ ขัดแย้งของบุคลากร	3.54	.62	มากที่สุด	3.51	.58	มากที่สุด	0.46
5. ใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจ ในหมู่คณะ	3.50	.66	มากที่สุด	3.53	.57	มากที่สุด	-0.47
6. ใช้เสียงส่วนมากเป็นหลักในการดำเนินงาน และตัดสินใจ	3.51	.62	มากที่สุด	3.56	.61	มากที่สุด	-.78*
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา	3.43	.62	มาก	3.45	.61	มาก	-.29
8. จูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ ศรัทธา และเชื่อมั่น	3.65	.52	มากที่สุด	3.56	.56	มากที่สุด	1.76
9. ประสานสัมพันธ์งานกับทุกฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกวิทยาลัย	3.61	.52	มากที่สุด	3.48	.59	มาก	2.32*
10. สนใจและตั้งใจในการขจัดความขัดแย้ง ของบุคลากรในหน่วยงาน	3.52	.62	มากที่สุด	3.51	.60	มากที่สุด	-0.07
เฉลี่ย	3.55	.44	มากที่สุด	3.53	.46	มากที่สุด	0.37

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งประสานตามความคิดเห็นระหว่าง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ ปรากฏว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน คือ ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำด้านมุ่งประสานที่ระดับมากที่สุด

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่าความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์แตกต่างกัน

แม้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งงานจะไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพียงข้อเดียว คือ ประสานสัมพันธ์งานกับทุกฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกวิทยาลัยโดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการคาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมากที่สุด ขณะที่อาจารย์คาดหวังให้แสดงออกในระดับมาก และได้พบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อยกเว้นเรื่องรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาและใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่อาจารย์มีความคาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ตารางที่ 28

สรุปเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
จำแนกตามที่คาดหวัง

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		เกณฑ์การปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์การปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
ภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์	3.51	.39	มากที่สุด	3.41	.40	มาก	2.47*
ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน	3.53	.40	มากที่สุด	3.45	.43	มาก	1.93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

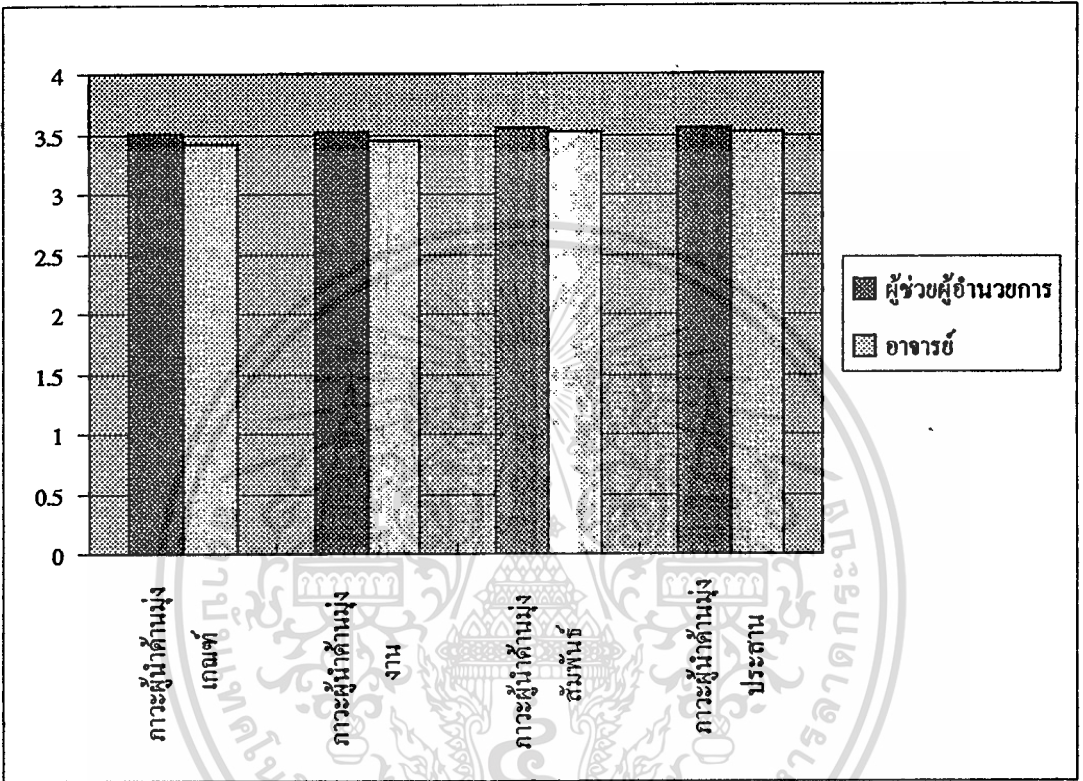
ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	อาจารย์		เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	3.55	.45	มากที่สุด	3.53	.42	มากที่สุด	0.38
ภาวะผู้นำด้านมุ่งประสาน	3.55	.44	มากที่สุด	3.53	.46	มากที่สุด	0.37

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 เมื่อสรุปเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์พบว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านมุ่งเกณฑ์และด้านมุ่งงาน โดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำที่เกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากที่สุด ขณะที่อาจารย์คาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมาก สำหรับภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสานทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคาดหวังตรงกันโดยให้ปฏิบัติที่ระดับมากที่สุด

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังในด้านมุ่งเกณฑ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสานจึงสรุปได้ว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังแผนภูมิที่ 13 ที่แสดงไว้ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์
เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษาจำแนกตามที่คาดหวัง



จากแผนภูมิที่ 13 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่คาดหวังด้านมุ่งเกณฑ์มีความแตกต่างกัน สำหรับภาวะผู้นำที่เหลือทั้ง 3 ด้าน ไม่พบที่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ปรากฏผลดังตารางที่ 24 นี้

ตารางที่ 29

แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่แสดงออกด้านมุ่งเกณฑ์ ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็น ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ด้านมุ่งเกณฑ์	ที่เป็นอยู่		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	ที่คาดหวัง		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.			\bar{X}	S.D.			
1. บริหารงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ ของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	2.66	.85	4	มาก	3.12	.73	10	มาก	-10.25*
2. แจงวัตถุประสงค์ หรือนโยบายของ วิทยาลัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ ล่วงหน้าก่อนดำเนินงานทุกครั้ง	2.38	.96	9	ปาน กลาง	3.44	.65	7	มาก	-22.11*
3. กำหนดเวลาการทำงานที่แน่นอนให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติเสมอ	2.57	.86	6	มาก	3.40	.63	9	มาก	-18.97*
4. มุ่งดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของ วิทยาลัยเป็นหลัก	2.67	.90	3	มาก	3.48	.61	6	มาก	-17.75*
5. ดำเนินงานสอดคล้องกับปรัชญาของ วิทยาลัยของตน	2.52	.84	7	มาก	3.44	.61	7	มาก	-22-27*
6. ตั้งงานตามขั้นตอนและสาขางาน อย่างถูกต้องตามระเบียบของวิทยาลัย	2.46	.99	8	ปาน กลาง	3.59	.57	3	มากที่สุด	-24.74*
7. กำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม	2.35	.85	10	ปาน กลาง	3.54	.59	4	มากที่สุด	-28.48*
8. รมีตระวังในการทำงานเนื่องจาก กลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น	2.90	.94	1	มาก	3.04	.85	11	มาก	-2.69*
9. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้ บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์	2.05	.88	11	ปาน กลาง	3.61	.57	2	มากที่สุด	-33.15*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ด้านมุ่งเกณฑ์	ที่เป็นอยู่		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	ที่คาดหวัง		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.			\bar{X}	S.D.			
10. สั่งการให้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ งานของวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้	2.59	.83	5	มาก	3.51	.58	5	มากที่สุด	-21.56*
11. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรแต่ละฝ่ายในวิทยาลัยไว้ อย่างชัดเจน	2.82	.85	2	มาก	3.68	.52	1	มากที่สุด	-20.52*
เฉลี่ย	2.54	.64		มาก	3.44	.41		มาก	-29.28*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ในด้านมุ่งเกณฑ์ ปรากฏว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ แตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังมีเกณฑ์ การปฏิบัติ ที่ระดับไม่แตกต่างกันในเรื่องการบริหารงาน โดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด กำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติเสมอ มุ่งดำเนินงานตามเป้าหมายของวิทยาลัยเป็นหลัก และดำเนินงานสอดคล้องกับปรัชญากับวิทยาลัยของตน นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ขณะที่คาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 30

แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ที่แสดงออกด้านมุ่งงาน ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็น
ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ด้านมุ่งงาน	ที่เป็นอยู่		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	ที่คาดหวัง		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.			\bar{X}	S.D.			
1. ทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ	2.36	.88	8	ปานกลาง	3.61	.55	2	มากที่สุด	-29.08*
2. มุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.33	.85	9	ปาน กลาง	3.57	.60	5	มากที่สุด สุด	-28.12*
3. สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความคิด ริเริ่มใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	2.43	.90	6	ปาน กลาง	3.63	.58	1	มากที่สุด สุด	-27.14*
4. เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัย เป็นหลัก	2.71	.93	1	มาก	3.61	.56	2	มากที่สุด สุด	-19.85*
5. แสวงหาความรู้และความสนใจในเรื่อง ของวิชาชีพเป็นอย่างดี	2.57	.88	3	มาก	3.55	.63	7	มากที่สุด สุด	-22.13*
6. อดทนต่อการแก้ไขปัญหาทุกเรื่องที่เกิด ขึ้นให้ลุล่วง	2.51	.92	4	มาก	3.57	.59	5	มากที่สุด สุด	-23.45*
7. ดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้ โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง	2.58	.88	2	มาก	2.75	.90	10	มาก	-3.02*
8. ติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มี การสั่งการทุกครั้ง	2.24	.86	10	ปาน กลาง	3.45	.64	8	มาก	-27.46*
9. ใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุม ดูแลบุคลากร	2.51	.88	4	มาก	3.37	.72	9	มาก	-17.36*
10. กำหนดความรับผิดชอบงานให้บุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ	2.41	.89	7	ปาน กลาง	3.61	.55	2	มากที่สุด สุด	-26.76*
เฉลี่ย	2.46	.63		ปานกลาง	3.47	.43		มาก	-32.85*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังในด้านมุ่งงาน ปรากฏว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังมีเกณฑ์การปฏิบัติแตกต่างกันคือภาวะผู้นำที่เป็นอยู่แสดงออกที่ระดับปานกลางขณะที่คาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมากสำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อมูลที่น่าสนใจคือภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง และใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแลบุคลากร นอกจากนี้ยังพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ในเรื่องดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลงที่ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่ 2 ขณะที่คาดหวังให้แสดงออกในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 31

แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่แสดงออกด้านมุ่งสัมพันธ์ ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ด้านมุ่งสัมพันธ์	ที่เป็นอยู่		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	ที่คาดหวัง		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.			\bar{X}	S.D.			
1. ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยน	2.56	.93	6	มาก	3.44	.65	9	มาก	-19.44*
2. ปฏิบัติคนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานเป็นส่วนใหญ่	2.34	.93	10	ปานกลาง	3.42	.64	10	มาก	-23.21*
3. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าพบได้สะดวก	2.87	.91	1	มาก	3.57	.55	5	มากที่สุด	-16.54*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ด้านมุ่งสัมพันธ์	ที่เป็นอยู่		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	ที่คาดหวัง		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.			\bar{X}	S.D.			
4. สนับสนุนให้ผู้ที่ได้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้า	2.62	.95	5	มาก	3.66	.54	2	มากที่สุด	-22.86*
5. ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน	2.25	1.02	11	ปานกลาง	3.68	.55	1	มากที่สุด	-29.83*
6. แสดงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	2.58	.98	4	มาก	3.64	.56	3	มากที่สุด	-22.63*
7. ปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป	2.73	.91	3	มาก	3.61	.55	4	มากที่สุด	-20.33*
8. ไว้วางใจให้ผู้ที่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยมีอิสระตามสมควร	2.45	.93	9	ปานกลาง	3.51	.60	7	มากที่สุด	-23.55*
9. ใช้ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา	2.51	.88	7	มาก	3.46	.62	8	มาก	-21.68*
10. ประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	2.51	.98	7	มาก	3.37	.63	11	มาก	-18.32*
11. วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	2.82	.87	2	มาก	3.52	.58	6	มากที่สุด	-17.86*
เฉลี่ย	2.57	.74		มาก	3.54	.43		มากที่สุด	-28.80*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังในด้านมุ่งสัมพันธ์ปรากฏว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังมีเกณฑ์การปฏิบัติที่แตกต่างกัน คือ ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่แสดงออกที่ระดับมากขณะที่คาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมากที่สุด สำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อได้พบข้อมูลที่นำสังเกต คือ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก ซึ่งไม่พบความแตกต่างกันในเรื่อง

ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยน ใช้ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา และ ประชุมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าพบได้สะดวก ขณะที่คาดหวังให้แสดงออกในเรื่องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกันที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตารางที่ 32

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่แสดงออกด้านมุ่งประสาน ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็น ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ด้านมุ่งประสาน	ที่เป็นอยู่		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	ที่คาดหวัง		ลำดับ ที่	เกณฑ์ การ ปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.			\bar{X}	S.D.			
1. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	2.55	.83	2	มาก	3.58	.54	2	มากที่สุด	-25.06*
2. รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา	2.31	.92	6	ปานกลาง	3.53	.59	5	มากที่สุด	-27.26*
3. สร้างความร่วมมือและสามัคคีในหมู่คณะ	2.44	.92	4	ปานกลาง	3.61	.57	1	มากที่สุด	-27.22*
4. ใช้เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้งของบุคลากร	2.25	.88	9	ปาน กลาง	3.52	.60	6	มากที่สุด	-29.28*
5. ใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศเพื่อสร้างความ เข้าใจในหมู่คณะ	2.20	.88	10	ปาน กลาง	3.52	.61	6	มากที่สุด	-30.07*
6. ใช้เสียงส่วนมากเป็นหลักในการดำเนินงาน และตัดสินใจ	2.30	.95	7	ปาน กลาง	3.54	.61	4	มากที่สุด	-27.18*
7. ใช้หลักการประนีประนอมแก้ปัญหา	2.50	.88	3	มาก	3.44	.61	10	มาก	-21.51*
8. จูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ ศรัทธา และเชื่อมั่น	2.37	.93	5	ปาน กลาง	3.58	.55	2	มากที่สุด	-26.83*
9. ประสานสัมพันธ์งานกับทุกฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกวิทยาลัย	2.73	.92	1	มาก	3.52	.57	6	มากที่สุด	-18.00*
10. สนใจและตั้งใจในการจัดความขัดแย้ง ของบุคลากรในหน่วยงาน	2.30	.90	7	ปาน กลาง	3.51	.60	9	มากที่สุด	-28.16*
เฉลี่ย	2.40	.73		ปานกลาง	3.54	.45		มากที่สุด	-33.07*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังในด้านมุ่งประสานปรากฏว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังมีเกณฑ์การปฏิบัติที่แตกต่างกันคือ ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่แสดงออกที่ระดับปานกลาง ขณะที่คาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมากที่สุด สำหรับหวั การทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้พบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก ซึ่งไม่พบความแตกต่างในเรื่องใช้หลักการประเมินปีระนามในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง ประสานสัมพันธ์งานกับทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย ขณะที่คาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง สร้างความร่วมมือและสามัคคีในหมู่คณะ

ตารางที่ 33

สรุปเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์

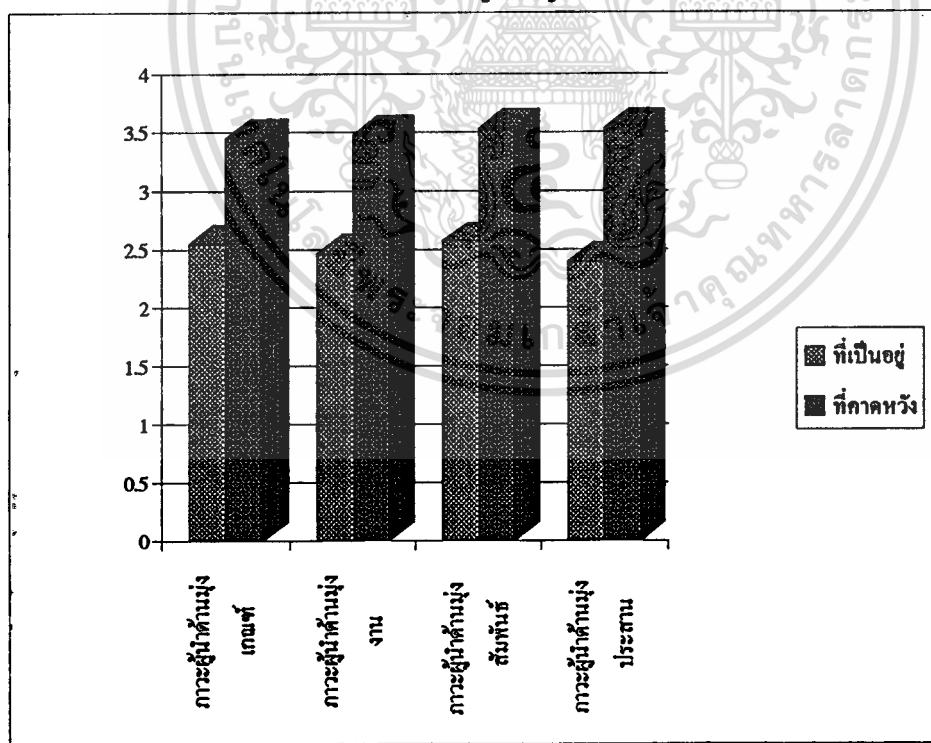
ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี	ที่เป็นอยู่		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ	ที่คาดหวัง		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ	t
	\bar{X}	S.D.			\bar{X}	S.D.			
ภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์	2.54	.64	2	มาก	3.44	.41	4	มาก	-29.28*
ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน	2.46	.63	3	ปานกลาง	3.47	.43	3	มาก	-32.85*
ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	2.57	.74	1	มาก	3.54	.43	1	มากที่สุด	-28.80*
ภาวะผู้นำด้านมุ่งประสาน	2.40	.73	4	ปานกลาง	3.54	.45	1	มากที่สุด	-33.07*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 พบว่า เมื่อสรุปความคิดเห็นเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ระหว่างที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ผลปรากฏว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมุ่งสัมพันธ์ ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งประสาน ขณะที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสานที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่มากกว่าด้านมุ่งเกณฑ์และด้านมุ่งงานตามลำดับ ดังแผนภูมิที่ 14 ที่แสดงไว้ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตาม
ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์



จากแผนภูมิที่ 14 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวังมีความแตกต่างกันทุกด้าน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาลักษณะของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่ตามความคิดของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ ปรากฏผลดังตารางที่ 29 นี้

ตารางที่ 34

แสดงคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ที่เป็นอยู่ ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์

คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรี	N = 472		ลำดับ ที่	เกณฑ์การ ปฏิบัติ
	X	S.D.		
1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	2.63	.87	14	มาก
2. มีความกล้าในการตัดสินใจ	2.69	.91	12	มาก
3. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง	3.16	.85	2	มาก
4. มีความอดทน อดกลั้น	2.54	.94	17	มาก
5. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	2.67	.86	13	มาก
6. มีความฉลาด และมีไหวพริบ	2.79	.82	10	มาก
7. มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน	2.56	.88	16	มาก
8. มีระเบียบวินัย ละเอียดถี่ถ้วน	2.89	.82	7	มาก
9. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.95	.84	5	มาก
10. มีบุคลิกภาพดี	3.07	.82	3	มาก
11. มีสุขภาพแข็งแรง	2.94	.84	6	มาก
12. มีคุณธรรม รักษาสัตย์ และซื่อสัตย์	2.83	.88	9	มาก
13. เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี	2.79	.91	10	มาก
14. มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ	3.18	.76	1	มาก
15. มีความรับผิดชอบสูง	2.97	.87	4	มาก
16. มีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม	2.46	1.0	18	ปานกลาง
17. ได้รับการยอมรับในสังคม	2.87	.85	8	มาก
18. มีเหตุผล และยอมรับความจริง	2.58	.92	15	มาก
เฉลี่ย	2.81	.63		มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 พบว่า คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแสดงออกที่ระดับมาก จำนวน 17 ข้อ ดังตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรงและมีระเบียบวินัยละเอียดถี่ถ้วน : ลำดับ 1 - 7 ตามลำดับ ยกเว้นเพียงข้อเดียวที่ผู้อำนวยการสตรีแสดงออกในระดับปานกลางคือ มีอารมณ์เยือกเย็นสุขุม

ข้อมูลตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ระบุมาแล้ว

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิเคราะห์โดยค่าของความถี่ และค่าร้อยละของผู้ช่วยผู้อำนวยการและครู-อาจารย์ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นบางประการเพิ่มเติมซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 83 คน เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อยผลสรุปดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 35

แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรี
ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่

คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีเพิ่มเติม	N = 83	
	จำนวนผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
คุณลักษณะที่เป็นอยู่		
1. ให้อำนาจ สนับสนุนและส่งเสริมเฉพาะคนใกล้ชิด และคนประจบสอพลอ	26	31.32
2. เจ้าอารมณ์ ไม่มีความหนักแน่น ขาดเหตุผล	16	19.28
3. ขาดความยุติธรรม	12	14.46
4. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่เด็ดขาด	12	14.46
5. ไม่ยอมรับข้อมูลย้อนกลับ ไม่ฟังเสียงส่วนใหญ่	8	9.64
6. ขาดความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ ไม่ทันสมัย	6	7.23
7. ไม่ให้เกียรติ และชอบจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา	6	7.23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีเพิ่มเติม	N = 83	
	จำนวนผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
8. ไม่รู้จักการทำงานเป็นทีม ขาดความสามัคคี	2	2.41
9. ชอบเผด็จการ และไม่เป็นประชาธิปไตย	2	2.41
10. ชอบตำหนิมากกว่ายกย่องชมเชย หยุ่มหิยม เจ้าระเบียบ จู้จี้มากเกินไป	2	2.41
11. ขาดความรู้เรื่องอาคารสถานที่ และเรื่องภูมิทัศน์	2	2.41
12. คำนึงถึงชุมชนภายนอกมากกว่าภายในสถานศึกษา	1	1.20
13. ชอบอาฆาตผู้ได้บังคับบัญชา		
ข้อเสนอแนะ		
1. ผู้อำนวยการควรผ่านระบบการสอบคัดเลือกหรือ ระบบการเลือกตั้ง แทนระบบการสรรหาที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันเพียงอย่างเดียว	13	15.66
2. ควรมีการประเมินผลการบริหารของผู้อำนวยการ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	12	14.46
3. ควรมีความรู้อย่างต่ำระดับปริญญาโท	5	6.02
4. ไม่ควรอยู่เกินวาระละ 4 ปี	4	4.28
5. ให้ติดต่อสื่อสารเข้าพบได้ง่าย	2	2.41
6. ควรมีครอบครัว	2	2.41
7. ควรบริหารงานแบบธุรกิจเอกชน	1	1.20

สรุปผลจากตารางที่ 35 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้
อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่จากความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการสตรี และครู-อาจารย์ จำนวน
83 คน พบว่า

คุณลักษณะที่เป็นอยู่

1. ประมาณร้อยละ 31.32 มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการสตรีให้อำนาจสนับสนุนและส่งเสริมเฉพาะคนใกล้ชิดและคนประจบสอพลอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ประมวลร้อยละ 19.28 มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการสตรีชอบใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าใช้เหตุผล เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่มีความหนักแน่น

3. ประมวลร้อยละ 14.46 มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการสตรีขาดความยุติธรรมในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ตัดสินใจไม่ได้ขาด ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง โทเล และเปลี่ยนใจง่าย

ข้อเสนอแนะ

1. ประมวลร้อยละ 15.66 มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการสตรีควรผ่านระบบการสอบคัดเลือก หรือระบบการเลือกตั้งแทนระบบการสรรหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพียงอย่างเดียว

2. ประมวลร้อยละ 14.46 มีความเห็นว่า ควรมีการประเมินผลการบริหารของผู้ว่าการทุกปี

3. ประมวลร้อยละ 6.02 มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการสตรีควรรู้อย่างต่ำระดับปริญญาโท

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจมีคุณค่า และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งหากผู้บริหารสตรีได้นำมาพิจารณาให้ต้องแท้และดำเนินการแก้ไขในส่วนที่บกพร่องของตนเอง โดยปราศจากอคติ และลำเอียงใด ๆ น่าจะมีประโยชน์ต่อผู้อำนวยการสตรีที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้งในขณะนี้และในอนาคตได้ไม่มากนักน้อย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตัวแปรที่ศึกษามีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือตำแหน่งงาน จำแนกเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์จากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรี จำนวน 37 แห่งทั่วประเทศโดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้งหมด จำนวน 144 คน และอาจารย์ จำนวน 338 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 2,638 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อสรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ในด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาตามที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์
4. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยประชากร 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

ด้วย กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวางแผน และพัฒนา และฝ่ายกิจการนักเรียน-นักศึกษา จากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรี จำนวน 144 คน และ กลุ่มครู - อาจารย์ ได้แก่ครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในแผนกต่าง ๆ จากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรี ได้จากการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายมาจำนวน 338 คน จากจำนวนประชากรอาจารย์ทั้งสิ้น 2,638 คน และใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาโดยการเทียบบัญชีรายชื่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ตำแหน่งงาน อายุ วุฒิการศึกษา และเพศ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสืออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาให้เก็บข้อมูลได้พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อการส่งแบบสอบถามคืนไปยังสถานศึกษาทั้ง 37 แห่ง เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2539 โดยส่งทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาส่งกลับทางไปรษณีย์เช่นกัน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 475 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 98.55

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรี วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี วิเคราะห์ด้วยการทดสอบด้วยเทคนิคสถิติ (t - test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป ถึง 50 ปี และอาจารย์ส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าคุณอำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากในด้านมุ่งเกณฑ์และด้านมุ่งสัมพันธ์ มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลางในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งประสาน และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ในด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งประสานตามลำดับ

ภาวะผู้นำที่คาดหวัง

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์คาดหวังให้ ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติ ที่ระดับมากที่สุดในด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก ในด้านมุ่งเกณฑ์ และด้านมุ่งงาน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า มีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำแสดงออกใน

ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน ที่ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่สูงกว่าด้านมุ่งงานและด้านมุ่งเกณฑ์ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรี
เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่เป็นอยู่

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำในด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน ในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก ในขณะที่อาจารย์มีความคิดเห็นว่าอยู่ที่ระดับปานกลาง

เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่คาดหวัง

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านมุ่งเกณฑ์ แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน โดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรี มีภาวะผู้นำในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ขณะที่อาจารย์คาดหวังให้ปฏิบัติในที่ระดับมากในด้านมุ่งเกณฑ์ และด้านมุ่งงาน ปฏิบัติที่ระดับมากที่สุด ในด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตาม
ความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้อค้นพบที่น่าสนใจ คือเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ในด้านมุ่งสัมพันธ์ สูงกว่าด้านอื่น ในขณะที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานสูงกว่าด้านอื่น

ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ระหว่างที่เป็นอยู่กับการคาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นการเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ มีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่

คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้อำนวยการสตรีมีคุณลักษณะที่เป็นอยู่ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

1. มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
3. มีบุคลิกภาพดี
4. มีความรับผิดชอบสูง
5. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
6. มีสุขภาพแข็งแรง
7. มีระเบียบวินัย ละเอียดถี่ถ้วน
8. ได้รับการยอมรับในสังคม
9. มีคุณธรรมรักษาสัตย์ และซื่อสัตย์
10. มีความฉลาด และมีไหวพริบ
11. เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี
12. มีความกล้าในการตัดสินใจ
13. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

14. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
15. มีเหตุผลและยอมรับความจริง
16. มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน
17. มีความอดทน อดกลั้น
18. มีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ระบุมาแล้ว

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 475 คน ได้มีผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์จำนวน 83 คน ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่ สามารถสรุปข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ปรากฏผลดังนี้

1. คุณลักษณะที่เป็นอยู่ เรียงลำดับความถี่ของข้อมูลจากมากไปหาน้อย ดังนี้
 - 1.1 ให้อำนาจ สนับสนุนและส่งเสริมเฉพาะคนใกล้ชิด และคนประจบสอพลอ
 - 1.2 เจ้าอารมณ์ ไม่มีความหนักแน่น และขาดเหตุผล
 - 1.3 ขาดความยุติธรรม
 - 1.4 ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่เคียดขาด
 - 1.5 ไม่ยอมรับข้อมูลย้อนกลับ ไม่ฟังเสียงส่วนใหญ่
 - 1.6 ขาดความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ ไม่ทันสมัย
 - 1.7 ไม่ให้เกียรติ และชอบจับผิดผู้ได้บังคับบัญชา
 - 1.8 ไม่รู้จักทำงานเป็นทีม ขาดความสามัคคี
 - 1.9 ชอบเผด็จการ และไม่เป็นประชาธิปไตย
 - 1.10 ชอบตำหนิมากกว่ายกย่องชมเชย หยุ่มหิหม เจ้าระเบียบ จู้จี้มากเกินไป
 - 1.11 ขาดความรู้เรื่องอาคารสถานที่ และเรื่องภูมิทัศน์
 - 1.12 คำนึงถึงชุมชนภายนอกมากกว่าภายในสถานศึกษา
 - 1.13 ชอบอาฆาตผู้ได้บังคับบัญชา
2. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม เรียงลำดับความถี่ของข้อมูลจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้
 - 2.1 ผู้อำนวยการควรผ่านระบบการสอบคัดเลือกหรือระบบการเลือกตัวแทนระบบการสรรหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพียงอย่างเดียว

- 2.2 ควรมีการประเมินผลการบริหารของผู้อำนวยการสตร้อยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2.3 ควรมีความรู้อย่างต่ำระดับปริญญาโท
- 2.4 ไม่ควรอยู่เกินวาระละ 4 ปี
- 2.5 ให้ติดต่อสื่อสารเข้าพบได้ง่าย
- 2.6 ควรมีครอบครัว
- 2.7 ควรบริหารงานแบบธุรกิจเอกชน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ จากการศึกษา ค้นพบ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการสำรวจเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง พบว่า มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ 139 คน และดำรงตำแหน่งอาจารย์ 336 คน

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี ซึ่งใกล้เคียงกับความเห็นของ บวร ประพตติดี, ทิพาพร พิมพ์สุทธิ และเฉลิมพล ศรีหพันธ์ (2520 : 214) ที่ร่วมกันสรุปไว้ว่า “อายุของผู้บริหารสตร้อยระหว่างช่วงอายุ 40 ถึง 44 ปี มากที่สุด” นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี เนื่องจากปัจจุบันนี้มีสถานศึกษาจัดตั้งใหม่ขึ้นอีกหลายแห่ง จึงมีครู-อาจารย์บรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก ซึ่งมีอายุน้อย โดยภาพรวมจึงมีค่าเฉลี่ยอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี นับเป็นวัยที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พอสมควร

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ระดับร้อยละ 64.49 และ 79.82 ตามลำดับ มีผู้ช่วยผู้อำนวยการเพียง 2 คน และอาจารย์เพียง 5 คน เท่านั้นที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และมีผู้ช่วยผู้อำนวยการ 47 คน อาจารย์ 61 คน ที่มีวุฒิการศึกษาสูงระดับปริญญาโท ทั้งนี้เนื่องมาจากกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษาดังแต่ระดับ ปวช., ปวส. และปทส. ซึ่งเทียบเท่ากับระดับปริญญาตรี เพื่อสามารถรองรับการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปและให้สอดคล้องกับ

การเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะเรื่องเทคโนโลยีซึ่งปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์จึงต้องเพิ่มศักยภาพของตนเอง โดยศึกษาต่อในระดับปริญญาโท อันเป็นคุณสมบัติพิเศษสามารถนำมาใช้ในการสอน และแนะนำผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ให้เกิดการยอมรับได้อย่างกว้างขวางต่อไป

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่ร้อยละ 51.80 และ 71.94 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรีส่วนใหญ่จะเป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนด้านคหกรรม หรือพาณิชยกรรม จึงมีผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์เป็นหญิงมากกว่าชาย

สรุปผลการวิจัย พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาที่ระดับ ปริญญาตรี และเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา

สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากในด้านมุ่งเกณฑ์และด้านมุ่งสัมพันธ์ มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลางในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งประสานเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยปรากฏว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้พบข้อมูลที่นำเสนอใจดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ช่วยผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ มีการแสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์ที่เกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิพนธ์ อุทก (2535 : 79) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารโรงเรียนมีทิศทางการใช้แบบผู้มุ่งสัมพันธ์สูงกว่ามุ่งงาน” แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ทศนา แสงศักดิ์ (2522 : 112-113) ที่กล่าวไว้ว่า “พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ ด้านมุ่งงาน สูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์” อาจเนื่องมาจากผลการวิจัยนี้ได้ทำการวิจัยไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 เวลาได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารให้เป็นไปตามสิ่งแวดล้อมที่พัฒนารุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การบริหารงาน จึง

ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) โดยเน้นให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก ในปัจจุบันนี้ผู้อำนวยการจึงมีภาวะผู้นำในลักษณะมุ่งเน้นที่ตัวบุคคล ในด้านมุ่งสัมพันธ์ สูงกว่าทุกด้าน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบได้สะดวกมากขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 223) กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารที่ดี ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่”

นอกจากนี้ควรได้เพิ่มเติมบทบาท หรือแสดงออกในเรื่องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน และปฏิบัติตนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่าผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลาง จะเห็นว่า การปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกันเป็นคุณธรรมที่สำคัญที่ผู้บริหารควรได้ยึดถือ และปฏิบัติ

2. ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่มีการแสดงออกในด้านมุ่งประสาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุที่ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำมุ่งเน้นไปที่ด้านมุ่งสัมพันธ์มากกว่ามุ่งเน้นไปที่ด้านมุ่งงาน จึงทำให้ภาวะการบริหารงานไม่เป็นไปอย่างสมดุลย์ เพราะให้ความสำคัญกับคนไม่พร้อมกัน และไม่เท่ากันกับการให้ความสำคัญกับงาน ผู้บริหารแม้จะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพียงไร แต่หากไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานอย่างจริงจัง และจริงจัง อย่างเต็มกำลังสามารถจากผู้ได้บังคับบัญชาก็ไม่สามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงได้ นอกจากนี้ในปัจจุบันการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา รัฐได้เร่งส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญทางด้านการประสานสัมพันธ์กับสถานประกอบการ และชุมชนภายนอกให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิมเพื่อความร่วมมืออันดีต่อกัน เพื่อสามารถรับทราบข่าวสารข้อมูลของตลาดแรงงาน จัดได้ผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการอาชีวศึกษา โดยการให้การสนับสนุน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อรุณ รักรธรรม (2527 : 194) และ กิติ ดยัคคานนท์ (2530 : 13) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น”

นอกจากนี้ จากการวิจัยยังค้นพบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดในเรื่อง การใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจในหมู่คณะ และการใช้ เทคนิควิธีการในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้อำนวยการ สตรีได้ให้ความสนใจใช้ข่าวสารข้อมูล และสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานไม่ มากเท่าที่ควร จึงควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ และใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนควรให้ความสนใจ ในเรื่องการใช้ปัญหาข้อขัดแย้งของบุคลากร โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่นุ่มนวล ยืดหยุ่น และเหมาะสมก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาต่อไป

3. ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสตรีที่เป็นอยู่ มีการแสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์ ในเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก เนื่องจาก ผู้อำนวยการสตรี เป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษา มีภาระหน้าที่สำคัญต้องปฏิบัติ และรับผิดชอบจัดการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ อาศัยกฎเกณฑ์ ระเบียบอ้างอิงอย่างเคร่งครัด เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดได้ ดังนั้นผู้อำนวยการ สตรีจึงมักทำงานด้วยความละเอียด รอบคอบ เอาใจใส่การทำงานด้วยความระมัดระวังเป็น อย่างยิ่ง

นอกจากนี้ จากการวิจัยยังค้นพบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดในเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์ และ กำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณา ความดีความชอบ การพิจารณาคัดเลือกบุคคลขึ้นสู่ฝ่ายบริหารของผู้อำนวยการสตรี ใช้ความ รู้สึกส่วนตัว และให้โอกาสแก่คนใกล้ชิดมากกว่าบุคคลอื่นทั่วไป ขาดการใช้หลักเกณฑ์ ประเมินผลอย่างยุติธรรม จึงมักเกิดข้อครหาจากผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จะเห็นได้จากการมี บัตรสนทนោះ หรือจดหมายเวียนไปตามสถานศึกษาต่างๆซึ่งเกิดขึ้นอยู่เนืองๆ ภายหลังจาก การพิจารณาความดีความชอบหรือการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งเสร็จสิ้นลง ผู้อำนวยการ สตรีจึงควรได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์และ ยุติธรรม เป็นการเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ได้รับความเป็นธรรม และความเสมอภาค จะเกิดขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาตลอดจนเป็นแรงจูงใจอีก ทางหนึ่งซึ่งผู้อำนวยการสตรีสามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานได้

4. ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสตรีที่เป็นอยู่มีการแสดงออกในด้านมุ่งงาน ที่เกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลาง ที่เป็นทั้งนี้

เพราะภาระหน้าที่ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาปัจจุบันมีมาก ต้องปฏิบัติตามทั้งนโยบายกรมอาชีวศึกษา ทั้งนโยบายกระทรวง อาทิจ การปฏิรูปการศึกษา การให้ความร่วมมือกับโครงการเกษตรเพื่อชีวิต โดยที่ปัจจุบันนี้การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และไร้พรมแดน การกำหนดงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม หากขาดการสื่อสารที่ดี ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการจะกำหนดให้ผู้อื่นทำงานด้วยความมุ่งมั่น และเสียสละเพื่องานของวิทยาลัยเป็นหลัก ผู้อำนวยการจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ดังที่ อรุณ รักธรรม(2527 : 194) ได้กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการทำงานหนัก เพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด” และหากผู้อำนวยการสตรีต้องการเพียงผลสำเร็จของงานเป็นหลัก และดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลงโดยไม่คำนึงถึงความพึงพอใจ และความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา อาจก่อให้เกิดปัญหา และประสิทธิภาพของงานจะค่อยลงไป ผู้อำนวยการสตรีส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้จึงมีภาวะผู้นำแสดงออกในลักษณะปานกลาง นอกจากนี้ผู้อำนวยการสตรียังมีการแสดงออกในเรื่องการติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มีการสั่งการแล้วทุกครั้ง ที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นเครื่องชี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานในลักษณะเช่นนี้ หากได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องเข้าไปควบคุมดูแล แต่ในทางตรงข้ามหากได้บุคลากรที่ขาดความรับผิดชอบ ขาดการเอาใจใส่ หากขาดการติดตามและประเมินผลอย่างแท้จริง จะทำให้งานนั้นค่อยประสิทธิภาพลง ผู้อำนวยการสตรีจึงควรได้มีการติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มีการสั่งการแล้วทุกครั้ง เป็นการติดตาม ควบคุม ดูแล ให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ปัจจุบันเป็นยุคของการสื่อสารสนเทศ มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ผู้อำนวยการสตรี จึงควรได้เรียนรู้ และให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็วถูกต้อง ประหยัดทั้งบุคลากร งบประมาณ และเวลา เป็นการเตรียมพร้อมที่จะก้าวสู่สังคมเคลื่อนลูกที่สามเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน เพื่อความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

ภาวะผู้นำที่คาดหวัง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์คาดหวังให้แสดงออกที่เกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากที่สุดในด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน แสดงออกที่ระดับมาก ในด้านมุ่งเกณฑ์ และด้านมุ่งงาน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของผู้

ผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังจากมากไปหาน้อยพบว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสานสูงกว่าด้านอื่น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

1. ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังให้แสดงออกมากในด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.54 มีความสอดคล้องกับความเห็นของ Halpin (อ้างใน ทรงชัย จารุภูมิ, 2535 : 36) ที่กล่าวไว้ว่า “หัวหน้างานที่พึงประสงค์จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องแสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพสูง” และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงชัย จารุภูมิ (2535 : 79) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติคนเป็นผู้นำในฐานะผู้ประสานงานในระดับมาก”

สำหรับภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีในด้านมุ่งสัมพันธ์ที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ต้องการให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน ซึ่งเป็นคุณธรรมของผู้บริหารที่ทุกคนพึงมีและถือปฏิบัติเพราะความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการมากที่สุดและจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน นอกจากนี้ผู้บริหารพึงสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสก้าวหน้า มนุษย์ทุกคนย่อมหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้นหากผู้บริหารได้ให้โอกาสและสนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ย่อมได้รับการตอบสนองในเรื่องของภารกิจที่มอบหมายให้ปฏิบัติ ในเรื่องของความจริงใจที่จะมอบให้ต่อกัน ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน การยอมรับ และศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วกัน

สำหรับภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีในด้านมุ่งประสาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ต้องการให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง สร้างความสามัคคี และร่วมมือกันในหมู่คณะ ซึ่งเป็นเรื่องที่ถูกกล่าวถึงกันมากในปัจจุบันเพราะความสามัคคีและความร่วมมือกันในหมู่คณะเป็นพฤติกรรมในทางบวกเชิงสร้างสรรค์หากสถานศึกษาใดมีผู้อำนวยการให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถแล้ว ย่อมสามารถพัฒนาภายในวิทยาลัยให้เจริญรุดหน้าได้อย่างรวดเร็ว สำหรับการบริหารแบบแบ่งแยกแล้วปกครองนั้น เป็นการบริหารที่คร่ำครึ ล้าสมัย หากผู้บริหารท่านใดนำมาใช้เป็นแบบการบริหารงานของตนแล้ว จะไม่ได้รับการยอมรับอย่างจริงจังจากบุคคลทั่วไป และขาดความเชื่อถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการเสริมสร้างสามัคคีและความร่วมมือในหมู่คณะจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวัง และต้องการให้ผู้ผู้อำนวยการสตรีปฏิบัติ นับว่าเป็นสิ่งที่ดี ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมเป็นอย่างมาก

2. ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ว่าการสตรีที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์ มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดน้อยกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์ ด้านมุ่งประสาน และด้านมุ่งงาน ทั้งนี้เป็นเพราะระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่วิทยาลัย หรือส่วนราชการกำหนด จะเป็นการสกัดกั้นกรอบความคิดสร้างสรรค์ หรือลดความคล่องตัวในการทำงานลง เนื่องจากระบบราชการมีขั้นตอนการบริหารงาน ซับซ้อน และล่าช้าไม่สามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภาค อุตสาหกรรมและการเจริญเติบโตของภาคเอกชนได้ ดังนั้น จึงคาดหวังให้แสดงออกที่ระดับ มาก และใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์มากกว่าที่ยึดถือตามระเบียบกฎเกณฑ์ เพียงอย่างเดียว

สำหรับข้อพบที่ใ้ต้องการให้แสดงออกที่เกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดในเรื่อง ระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น และบริหารงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ที่เป็นดังนี้เพราะบุคคลที่ บริหารงานโดยกลัวความผิดพลาด และยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นกรอบในการทำงาน จะเป็น ตัวแปรสำคัญที่ไม่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนางาน และเกิด ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาอึดอัด เบื่อหน่าย ท้อถอย และหมดกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ว่าการสตรีจึงควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองอนาคตไปข้างหน้า เป็นการสร้างกลไกในเชิงรุกมากกว่าที่จะบริหารงานในเชิงรับอยู่ตลอดเวลา จักต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธวิธีการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของทุก ฝ่าย จึงจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องและก้าวทันกับโลกอุตสาหกรรม

3. ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ว่าการ สตรีที่คาดหวังให้แสดงออกในด้านมุ่งงาน น้อยกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสาน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแสดงออกในด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านอื่น จะไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานเท่าที่ควร และขาดการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา เพราะเป็นการ ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลผลิตมากกว่าคำนึงถึงบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ทศนา แสงศักดิ์ (2522 : 112-113) ที่ว่า “พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ควรจะเป็น ด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านงาน”

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันว่าผู้ว่าการ สตรีควรได้สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีความคิดริเริ่มใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติ งาน เนื่องจากสถานการณ์ของโลกเปลี่ยนไป ในอนาคตเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะเกิดขึ้นอย่างมาก

มาย ธรรมชาติการเรียนรู้ทางด้านวิชาชีพต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจึงต้องขจัดความกลัวและสร้างทัศนคติให้ยอมรับเทคโนโลยี (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2536 : 3) เพราะอิทธิพลของเทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารไปสู่การใช้เทคโนโลยีมากขึ้น เป็นวิสัยทัศน์ที่ผู้นำพึงมีและส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เพื่อสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้เข้าสู่ระดับสากลมากยิ่งขึ้น

สำหรับข้อพบที่คาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากในเรื่อง ดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้ โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง และใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแลบุคลากร ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวพร้อมสร้างระบบกลไกการบริหารงานให้เปลี่ยนแปลงไปอย่างราบรื่น โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งหากมีเหตุผลที่ดี มีโครงการหรือแผนงานที่ดี ก็น่าจะปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ โดยยึดประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก นอกจากนี้การใช้อำนาจตามสายงานเข้าไปควบคุมดูแล ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดอิสระในการดำเนินงานได้ ทุกฝ่าย จึงคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงออกในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ และทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ตามตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์

ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ ที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก ขณะที่อาจารย์มีความคิดเห็นว่าอยู่ที่ระดับปานกลาง ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศนา แสงศักดิ์ (2522 : 112-113) ที่ว่า “พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่จริงระหว่างความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์แตกต่างกัน” ทั้งนี้เพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีมากกว่าอาจารย์ เนื่องจากตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งซึ่งต้องรับผิดชอบการบริหารงานภายในสถานศึกษาทุกเรื่อง จึงต้องแสดงภาวะผู้นำในทุก ๆ ด้านให้เหมาะสม และสอดคล้องกัน เพื่อการ

ยอมรับจากสมาชิก และความมีประสิทธิผลของงาน ขณะที่อาจารย์มีความเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีมีเกณฑ์การปฏิบัติอยู่ที่ระดับปานกลางเท่านั้นจึงควรได้แสดงภาวะผู้นำในด้านดังกล่าวมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้พบข้อมูลที่น่าสนใจ ผลปรากฏดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่แสดงออกในด้านมุ่งเกณฑ์ พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกเรื่อง ยกเว้นเพียงเรื่องเดียวที่อาจารย์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีสูงกว่าความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ คือ การระมัดระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น เนื่องจากระบบการบริหารสถานศึกษาเป็นระบบราชการมีความจำเป็นต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น และมีการติดต่อสื่อสารจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งอย่างชัดเจน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร และมีความใกล้ชิดกับผู้อำนวยการจึงมีความเห็นว่าผู้บริหารสตรีแสดงออกในเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องปกติวิสัย เพื่อให้การบริหารงานเกิดข้อผิดพลาดและถูกตำหนิน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสตรีจึงแสดงภาวะผู้นำในเรื่องการระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องป้องกันตนเองจากข้อผิดพลาดทั้งปวง ขณะที่อาจารย์คิดว่าผู้บริหารสตรีแสดงภาวะผู้นำในเรื่องดังกล่าวที่ระดับมากเป็นการขัดต่อระบอบประชาธิปไตย คือ ไม่ให้อิสระต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีรูปแบบของงานที่ซ้ำซ้อน และมีสายการปฏิบัติมากมายทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้เท่านั้น ผู้อำนวยการสตรีจึงควรได้ทำความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือพฤติกรรมบางอย่าง โดยคำนึงถึงสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ลดขั้นตอนการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสะดวก และอย่างมีหลักเกณฑ์ จึงจะสามารถทำให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความเห็นว่าผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อ ยกเว้นเพียงเรื่องเดียวที่อาจารย์มีความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ คือเรื่อง ดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลงทั้งนี้เพราะการบริหารงานในลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารสตรีเป็นการ

บริหารงานโดยยึดหลักอัตตาศิปไต โดย มีแบบฉบับของคนที่มีงานเป็นหลัก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและจะทำงานโดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเสมอ(สมิทธา จิตตลาการ, 2530 : 127) โดยไม่สนใจว่าบุคคลอื่นจะมีความคิดเห็นแตกต่างหรือไม่และโดยที่อาจารย์ปัจจุบันส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ได้พยายามเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในทางปรับเปลี่ยนโครงการหรือแผนงานให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ดังนั้นหากผู้อำนวยการสตรีเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลแล้วควรได้เพิ่มเติมการสื่อสารที่ดีต่อกันระหว่างฝ่ายบริหารกับครูอาจารย์ และควรยกเลิกการผูกขาดทางความคิด และการผูกขาดความถูกต้องด้วยตนเอง โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่แสดงออกด้านมุ่งสัมพันธ์ พบว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อ ทั้งนี้เพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการเห็นว่าผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำในด้านมุ่งสัมพันธ์ที่ระดับมาก เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องการ เพราะการให้เสรีภาพและโอกาสในการทำงานเป็นเรื่องที่ดี เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามหากผู้บริหารสตรีไม่ได้ให้ความสนใจติดตามดูแลเท่าที่ควร โดยละเลยกฎข้อบังคับ และเป้าหมายอาจเกิดผลกระทบในทางลบได้ ดังนั้นผู้บริหารสตรีจึงควรสร้างสัมพันธภาพควบคู่ไปกับสมรรถภาพ โดยต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และต้องมีสมรรถภาพทางด้านความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน โดยผสมผสานสองสิ่งนี้เข้าด้วยกันจึงจะนับได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสร้างความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่แสดงออกในด้านมุ่งประสาน พบว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อ ทั้งนี้เพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้อำนวยการกับอาจารย์ จึงมีความเห็นว่าผู้บริหารสตรีมีการแสดงออกในด้านการประสานงานมากกว่าอาจารย์ เพราะภาระหน้าที่ของผู้บริหารสตรี จะต้องประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การประสานงานเป็นสิ่งที่ดีแฝงอยู่ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยอาศัยความร่วมมือ

ร่วมใจจากทุกฝ่ายช่วยกันทำงานในลักษณะเป็นที่มุงงานมากขึ้น ขณะที่อาจารย์มีความเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำในด้านมุ่งประสานที่ระดับปานกลาง ย่อมแสดงว่าผู้อำนวยการสตรียังขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีกับครูอาจารย์ ดังนั้นจึงควรได้ศึกษาถึงกระบวนการ และวิธีการสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันตลอดจนเพื่อขจัดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงด้วยดี สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Getzels และ Guba (อ้างใน เมธี ปีฉันทนา นนท์, 2536 : 8) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้นำที่ดีคือผู้ที่พยายามกำจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม เพื่อความมีประสิทธิภาพของงาน” ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 63) ที่กล่าวไว้อย่างสอดคล้องกันว่า “หน่วยงานใดที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มักจะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ”

ดังนั้นจึงสรุปว่าจากการศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีมีเกณฑ์การปฏิบัติระดับมากทุกด้าน ขณะที่อาจารย์มีความเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้พบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ ที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ในทุกเรื่อง ยกเว้นเพียงสองเรื่องที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ คือ ระมัดระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น และดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาระหน้าที่ที่สำคัญต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามนโยบาย ตามโครงการ ตามแผนงานให้ลุล่วง และต้องรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งหมด จึงแสดงออกในเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องปกติวิสัย เพื่อสามารถลดข้อผิดพลาดให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด ขณะที่อาจารย์มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการสตรียึดถือความคิดเห็นของตนเป็นหลัก และยึดติดกับระเบียบมากเกินไป ควรได้มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง จึงเป็นอีกมุมมองหนึ่งที่ว่าผู้อำนวยการสตรีควรได้วิเคราะห์และปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความร่วมมือและการยอมรับจากทุกฝ่าย ก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาต่อไป

ภาวะผู้นำที่คาดหวัง

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำที่เกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากที่สุดทุกด้าน ขณะที่อาจารย์คาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมากที่สุดเพียงสองด้าน คือด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน นอกนั้นคาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมากและเมื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่คาดหวังในด้านมุ่งเกณฑ์ ตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้พบข้อมูลที่น่าสนใจบางประการดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีระหว่างความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ในด้านมุ่งเกณฑ์ ได้พบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อ ยกเว้นเพียงเรื่องเดียวคือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์โดยที่อาจารย์มีความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้งนี้เพราะในสภาวะปัจจุบันการประเมินผลงานของครูอาจารย์ในสถานศึกษายังมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ยังไม่เป็นระบบผลการประเมินจึงไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาทั่วไป เนื่องจากมีความรู้สึกว่ายังไม่ถูกต้องและยังไม่ได้รับความเป็นธรรม ดังนั้นอาจารย์จึงคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ด้วยความยุติธรรมโดยปราศจากข้ออคติและลำเอียง และควรเป็นไปตามมติของคณะกรรมการมากกว่าเป็นไปตามความคิดเห็นของผู้บริหารเพียงท่านเดียว นอกจากนี้ผลที่ได้จากการประเมินอย่างมีหลักเกณฑ์จะสามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อการแก้ไขที่ดี ก่อให้เกิดการพัฒนางานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพควบคู่กันไป

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ที่แสดงออกในด้านมุ่งงานพบว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทุกข้อและเมื่อพิจารณาตามระดับความคิดเห็นปรากฏว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นแตกต่างกับความคิดเห็นของอาจารย์เพียงข้อเดียว คือ ติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มีการสั่งการทุกครั้ง

โดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการคาดหวังให้ผู้ช่วยการสตรีแสดงออกที่ระดับมากที่สุดขณะที่อาจารย์คาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมากที่สุดนี้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีการมอบหมายงานและสั่งการตามขั้นตอนและสายงาน และมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติอยู่เป็นจำนวนมาก ทั้งนโยบายระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับกอง ตลอดจนนโยบายของสถานศึกษาเอง การสั่งการจึงต้องมีการติดตามและประเมินผลหลังการสั่งการทุกครั้ง เพราะการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร(นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534 : 40) จะทำให้เราได้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นจริงและสามารถสร้างทิศทางเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเสมอภาค ความพึงพอใจ และการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วกัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกฝ่ายจึงคาดหวังให้ผู้ช่วยการสตรีแสดงภาวะผู้นำในเรื่องดังกล่าวที่ระดับมากที่สุด ขณะที่อาจารย์ซึ่งเป็นฝ่ายถูกประเมิน จึงคาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมาก เนื่องจากหากต้องได้รับการประเมินผล ทุกคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ และมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ จึงเกรงว่าอาจไม่ได้รับความอิสระเสรี ความสะดวกสบายมากเท่าที่ควร

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์ ของผู้ช่วยการสตรีตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันคือทั้งสองฝ่ายคาดหวังให้ผู้ช่วยการสตรีแสดงภาวะผู้นำที่ระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกลับพบข้อมูลที่นำสังเกตคือพบว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพียงเรื่องเดียวคือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยมีอิสระตามสมควรโดยที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการคาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมาก ขณะที่อาจารย์คาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการเห็นว่า การบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับคนโดยให้อิสระเสรีทั้งทางความคิด และการแสดงออกที่เหมาะสมย่อมจะก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา หากปล่อยทุกคนปฏิบัติกันตามสบายโดยขาดการบังคับบัญชาและควบคุมที่เหมาะสมแล้วอาจทำให้เป้าหมายของการจัดการศึกษาไม่สัมฤทธิ์ผลได้ ขณะที่อาจารย์คาดหวังให้ผู้ช่วยการสตรีแสดงออกที่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะอาจารย์ต้องการมีอิสระทางความคิด ทางวิชาการ ต้องการความเอื้อเฟื้อ และความสนใจ ตลอดจนความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ผู้ช่วยการสตรีจึงพึงรักษาความมีประสิทธิภาพของงาน และสมรรถภาพของบุคคลควบคู่กันไป ซึ่งความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับความเห็น

ของ เมธี ปิณฑนานนท์ (2536 : 7) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพพึงรักษาการปฏิบัติของกลุ่มและความพอใจของสมาชิก”

นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจคือผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคาดหวังให้ผู้ำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคาดหวังของอาจารย์ทุกข้อ ยกเว้นเรื่องปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความอ่อนโยนและไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยมีอิสระตามสมควร โดยที่อาจารย์คาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการ จากข้อมูลการค้นพบดังกล่าวพบว่า นอกจากผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันแล้วยังพบว่าอาจารย์มีความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ สิ่งเหล่านี้เป็นข้อค้นพบที่สามารถยืนยันได้ว่าอาจารย์มีความต้องการให้ผู้ำนวยการสตรีให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เข้าไปก้าวก่าย เพราะจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ รำคาญ อาจจะแสดงอาการต่อต้านโดยไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลเสียต่อการบริหารงานอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังสามารถค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ คาดหวังให้ผู้ำนวยการสตรีแสดงออกในเรื่องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกันที่ค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งนี้เพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ต่างเป็นผู้ได้บังคับบัญชาจึงขอมต้องการความเสมอภาคและความเป็นธรรมจากผู้ผู้อำนวยการเท่า ๆ กัน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งประสานของผู้ำนวยการสตรีตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ พบว่าทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์คาดหวังให้ผู้ำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำที่ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้พบข้อมูลที่น่าสนใจคือผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องประสานสัมพันธ์งานกับทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยเพียงเรื่องเดียวโดยผู้ช่วยผู้อำนวยการคาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมากที่สุดขณะที่อาจารย์คาดหวังให้แสดงออกที่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความซับซ้อน และมีความแตกต่างกันในระดับของงานและบุคลากรซึ่งแต่ละบุคคลจะมีแนวความคิดความเชื่อ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันไป จึงมักจะเกิดข้อขัดแย้งและความยุ่งยากในการบริหารงาน ได้เสมอดังนั้นผู้ำนวยการสตรีจึงมีความจำเป็นต้องสื่อประสานสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ ได้เข้าใจ และปฏิบัติได้ถูกต้องตรงกัน จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและกลมกลืนกันเป็นอย่างดี ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 65) ได้กล่าวไว้ว่า “หน่วย

งานใดที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีมักจะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ” นอกจากนี้ผู้
 อำนวยการสตรียังต้องให้ความสำคัญกับการประสานงานกับชุมชนภายนอกเพื่อสามารถ
 จัดการศึกษาให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายตรงตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ด้วยเหตุนี้
 ผู้บริหารจึงต้องมีการประสานงานที่ดี โดยบริหารงานที่เป็นไปในลักษณะดังนี้คือ ให้ความสำคัญ
 เปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นในวิธีการ แต่มีเป้าหมายชัดเจน โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพและประสิทธิภาพ
 จึงจะนับว่าเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนและในระดับนานาชาติได้ต่อ
 ไปในอนาคตขณะที่อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีให้ความสำคัญ
 กับการประสานงานชุมชนมากไปจึงคาดหวังให้แสดงออกในเรื่องดังกล่าวนี้มากกว่าผู้ช่วยผู้
 อำนวยการ

ดังนั้นจึงสรุปว่า จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีที่คาดหวังตาม
 ความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ได้ค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ช่วยผู้
 อำนวยการมีความคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงออกที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ทุกเรื่อง ยก
 เว้นเพียงห้าเรื่อง ที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอาจารย์ใน
 เรื่องดังต่อไปนี้คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์ ปฏิบัติ
 ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยน ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ โดยมี
 อิสรระตามสมควร รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้หลักการประนีประนอมใน
 การแก้ปัญหา ทั้งนี้เพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความเห็นว่าผู้อำนวยการสตรีประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความชัดเจนพอสมควร ในขณะที่อาจารย์มีความเห็นว่าควรมี
 หลักเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ยังคาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีไว้วางใจ
 ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมีอิสรระตามสมควร ไม่เข้าไปก้าวก่าย ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็น
 ของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุมนา พุ่มประพาพ
 (2534 : 98) ที่กล่าวไว้ว่า “พฤติกรรมของผู้บริหารสตรีที่เป็นอยู่ที่ควรปรับปรุงคือ มักเอาแต่
 ความคิดเห็นของตนเป็นหลักในการทำงาน” ดังนั้นผู้อำนวยการสตรีจึงควรรับฟังความคิดเห็น
 ของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความสุภาพ และหากเกิดข้อขัดแย้งเกิดขึ้น
 ควรใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังพบข้อมูลที่น่าสนใจคือผู้ช่วยผู้
 อำนวยการกับอาจารย์ยังมีระดับความคิดเห็นที่ต่างกันจำนวนสามเรื่องคือ ติดตามผลหลังจาก
 ที่ได้มีการสั่งการทุกครั้ง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยมีอิสรระตามสมควรและ
 ประสานสัมพันธ์งานกับทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยซึ่งเห็นว่าจะมีความสอดคล้อง

และสัมพันธ์กับข้อมูลที่ค้นพบข้างต้นสิ่งเหล่านี้จึงเป็นข้อมูลที่ผู้อำนวยการสตรีควรได้ให้ความสนใจที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา โดยอาศัยเทคนิค และวิธีการที่เหมาะสม ดังที่ เมธี ปีถันธนานนท์ (2536 : 7) ได้กล่าวไว้อย่างสอดคล้องกันว่า “ผู้บริหารพึงรักษาการปฏิบัติของกลุ่มและความพึงพอใจของสมาชิก”

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยยังได้ค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจ คือ ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ คาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำที่ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากันเพียงเรื่องเดียว คือ ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน สิ่งเหล่านี้ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคาดหวังที่ตรงกัน คือ ต้องการได้รับการสนองตอบจากผู้ผู้อำนวยการสตรีด้วยความเสมอภาคโดยปราศจากข้ออคติและลำเอียง ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 398) ได้กล่าวไว้ว่า “มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความยุติธรรม และความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชา”

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์

ผลการเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่ กับที่คาดหวังทั้ง 4 ด้าน คือด้านมุ่งใจ เกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสานสูงกว่าด้านอื่น จากข้อค้นพบนี้จะเห็นว่า ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์เป็นภาวะผู้นำที่ทุกฝ่ายต้องการให้ผู้ผู้อำนวยการสตรีแสดงออกต่อไปแต่ให้เพิ่มภาวะผู้นำด้านมุ่งประสานเข้าไปด้วย ทั้งนี้ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาตลอดจนประสานความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกัน โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการทำงานในลักษณะเป็นทีม มีการปรึกษาหารือกันก่อนที่จะดำเนินการซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จต่อไป (อรุณ รักธรรม, 2527 : 194) ดังนั้นแม้พบว่าภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีตามความคิด

เห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์ระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังจะแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านกลับพบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

1. ภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์ ได้ค้นพบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ของผู้ผู้อำนวยการสตรีที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นขณะที่คาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่เป็นเช่นนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการสตรีมีความระมัดระวังในการทำงานมากจะทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ซึ่งการทำงานในลักษณะดังกล่าวจะเป็นไปด้วยความล่าช้า ขาดความคล่องตัว เป็นไปในลักษณะที่ผู้บริหารส่วนใหญ่กลัวเกินกว่าเหตุ เป็นเหตุให้ผู้ได้บังคับบัญชาเบื่อหน่าย ดังนั้นทุกฝ่ายจึงคาดหวังให้แสดงออกในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุดในภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์

2. ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้พบข้อมูลที่นำสังเกตคือ ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก โดยพบว่าไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องคำเนิงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง และการใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแลบุคลากร นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลซึ่งน่าสนใจและสอดคล้องกับข้อพบเห็นดังกล่าว คือ ผู้อำนวยการสตรีแสดงภาวะผู้นำที่ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสองขณะที่คาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด สิ่งเหล่านี้ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าการกระทำในลักษณะดังกล่าวไม่เป็นที่พึงประสงค์จึงควรได้ยกเลิกการผูกขาดทางความคิด และความถูกต้องของตนเองโดยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น

3. ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้พบข้อมูลที่นำสังเกตคือ ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้า ขณะที่คาดหวังให้แสดงออกในเรื่องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน เพราะการสนองตอบต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกันเป็นสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนพึงพอใจ ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ เกิดการยอมรับและศรัทธาในตัวผู้บริหาร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดพลังอำนาจ อิทธิพล และอำนาจหน้าที่กับผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือ และความสามัคคีอันดีระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานในสถานศึกษา

,

4. ภาวะผู้นำด้านมุ่งประสาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้พบข้อมูลที่น่าสังเกต คือ ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังที่เกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก และไม่พบความแตกต่างกันในเรื่อง ใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังพบว่าผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง ประสานสัมพันธ์งานกับทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย ขณะที่คาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง สร้างความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่คณะ ที่เป็นเช่นนี้เพราะการจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบันได้เน้นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน โดยให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ดังนั้น ผู้อำนวยการสตรีจึงต้องแสดงภาวะผู้นำในลักษณะที่ต้องประสานสัมพันธ์กับทุกฝ่ายขณะเดียวกันก็ได้คาดหวังไว้ว่าควรได้มีการเสริมสร้างในเรื่องของการทำงานเป็นทีม คือเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีบทบาทแสดงความคิดเห็น โดยที่ผู้อำนวยการทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการทำงาน กำกับดูแล และติดตามผลการทำงานอย่างจริงจัง สอดคล้องกับความเห็นของ Stogdill (1974 : 715) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้นำเป็นผู้สนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม” นอกจากนี้ ผู้อำนวยการสตรีควรได้ให้ความสำคัญในเรื่องการใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา เพื่อให้ปัญหาทุกเรื่องคลี่คลายไปด้วยดี

ดังนั้นจึงสรุปว่า จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลปรากฏว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่เป็นอยู่แสดงออกที่ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดเพียงสองเรื่อง คือ ระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น และดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง นับว่าเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ ทั้งนี้เพราะผู้อำนวยการสตรีส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นคนละเอียดรอบคอบจะดำเนินการในเรื่องใดก็ตามมักมีความระมัดระวังในการทำงานเป็นพิเศษ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้อำนวยการสตรีเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มักจะเชื่อความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่พึงพอใจ ดังนั้นจึงคาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 5 คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบันตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์ปรากฏผลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ เศรษฐกิจเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต ต่อการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ต่อการได้รับการยอมรับในสังคม หากบุคคลใดมีความพร้อมทางเศรษฐกิจ มีวุฒิภาวะทางสังคมสูง ย่อมจะมีพลัง กำลังใจ และกำลังกายพร้อมที่จะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ สามารถสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยส่วนรวมได้มากกว่าคนที่มีความปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539 : 147) ที่กล่าวไว้ว่า “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในสองทศวรรษหน้า จะต้องเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีคุณลักษณะชีวิตที่ดี เพื่อสามารถรองรับต่อสิ่งที่เกิดขึ้นได้” และยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Stogdill (อ้างใน เมธี ปิณฑานานนท์, 2536 : 11) ที่กล่าวไว้ว่า “คุณลักษณะของผู้นำจะต้องมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจดี”

2. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เนื่องจากปัจจุบันสตรีมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น มีการศึกษาสูงขึ้น มีโอกาส และมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น จึงต้องมีความมั่นใจในตนเองสูงขึ้น เพื่อการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Barnard (1962 : 92-102) ที่ได้ให้ทัศนะว่า “คนจะเป็นผู้นำต้องมีคุณลักษณะพิเศษ คือ ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง” แต่ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2533 : 68) ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยว่า “ผู้อำนวยการสตรีมีจำนวนมากที่มีลักษณะไม่พึงประสงค์ คือมักไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้ารับผิดชอบ ไม่กล้าเสี่ยง และไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง”

3. มีบุคลิกภาพดี บุคลิกภาพที่เป็นรูปลักษณะภายนอก เป็นสิ่งแรกเมื่อบุคคลทั่วไปพบเห็นแล้วเกิดการยอมรับ ความพึงพอใจ และศรัทธาที่จะปฏิบัติงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การแต่งกายที่เหมาะสม การวางตน ตลอดจนกริยาท่าที ต้องเหมาะสมกับสถานภาพและตำแหน่งงาน มีความสามารถใช้วาจาโน้มน้าวใจคนให้ทำตามที่เราต้องการ นอกจากนี้ยังมีบุคลิกภาพที่ไม่สามารถสัมผัสได้ คือ จิตใจ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีจิตใจเป็นคุณธรรม เพื่อการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป

4. มีความรับผิดชอบสูง ผู้บริหารที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น มีความเต็มใจรับคำตำหนิ ไม่ทอดทิ้งงานแม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคเพียงใด ไม่โยนความผิดพลาด

ให้แก่ผู้อื่น นับเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนพึงมีจะขาดเสียมิได้จึงจะสามารถนับได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ วิเชียร อ่อนประเสริฐ (2537 : 3) ซึ่งกล่าวไว้ว่า “ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา คือต้องมีความรับผิดชอบ และกล้าเผชิญกับปัญหา”

5. มีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกระฉับกระเฉง มีความสนใจ และกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความตั้งใจจริงที่จะรับภาระหน้าที่ และทำงานด้วยความเต็มใจเสมอ ย่อมทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเกรงใจ และกระตือรือร้นตาม ก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

6. มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพที่ดีเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหาร หากมีสุขภาพไม่ดี แม้จะมีความสามารถสูง มีความคิดดี มีคุณลักษณะที่สำคัญอื่น ๆ มากมายเพียงใดก็ตามย่อมไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแน่นอน ผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพจะบั่นทอนทั้งกำลังใจและกำลังกายต่อการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 293-296) และปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2533 : 65) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้นำสตรีที่พึงประสงค์ควรมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ” ดังนั้นผู้บริหารจึงควรได้รักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง สดชื่น และหมั่นตรวจสุขภาพเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้เป็นที่ทราบกันดีว่า สุขภาพร่างกายมีความสัมพันธ์กับอารมณ์เป็นอย่างมาก ดังนั้นร่างกายจึงต้องดีพร้อม และสมบูรณ์จึงนับว่าเป็นผู้นำที่ดีได้ เพราะภาวะของร่างกายที่ดีย่อมแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำให้โดดเด่นยิ่งขึ้น

7. มีระเบียบวินัย และละเอียดถี่ถ้วน เป็นคุณลักษณะประจำตัวของสตรีโดยทั่วไป ที่มีความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติงาน และมักจะรักษาระเบียบวินัยทั้งต่อตนเอง และต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดแสดงให้เห็นถึงความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของผู้บริหาร และก่อให้เกิดผลที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาได้นำไปปฏิบัติตามเป็นการปฏิบัติตนให้สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีได้ สอดคล้องกับความเห็นของ เมธี ปิณฑนานนท์ (2536 : 4) ที่ว่า “คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์และคาดหวัง ควรมีวินัยในตนเอง”

สำหรับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีการแสดงออกที่ระดับปานกลางเพียงเรื่องเดียว คือ มีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม ซึ่งเป็นข้อมูลที่น่าสนใจและชี้ให้เห็นว่า ในภาวะปัจจุบันผู้อำนวยการสตรีส่วนใหญ่ยังใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหาแทนการใช้

ข้อมูล มีความอดทน ออกค้ำยันต่อปัญหาต่าง ๆ ได้น้อยมาก ขาดการควบคุมอารมณ์ที่ดี ในบางครั้งอาจก่อให้เกิดปัญหาหลากหลายตามใหญ่โตได้

ผู้บริหารสตรีจึงควรได้ตระหนักเสมอว่า บุคคลซึ่งเป็นผู้นำของกลุ่ม จะต้องมีความคิดลึกซึ้ง มีคุณสมบัติพิเศษที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ย่อมถูกวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงาน หรือผู้เสียผลประโยชน์ได้มากกว่าบุคคลอื่น จึงต้องมีความสามารถ อดทน ออกค้ำยันต่อการวิจารณ์ ต่อการกระทำที่มีลักษณะชั่วร้ายให้เกิดความโกรธได้ จึงควรใช้ข้อมูล เหตุผล และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้สะสมมาเป็นองค์ประกอบในการบริหารงานให้ เป็นไปด้วยความราบรื่น แทนการตัดสินใจด้วยอารมณ์ อารมณ์จึงเป็นบทบาทสำคัญต่อการ เป็นผู้นำมาก เพราะถ้าบุคคลใดสามารถบังคับตัวเองได้แล้ว จึงจะสามารถควบคุมผู้อื่น หรือผู้ ได้บังคับบัญชาได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วิเชียร อ่อนประเสริฐ (2537 : 3) ที่สรุปไว้ว่า “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา คือ มีการควบคุมอารมณ์สูงเป็นอันดับแรก”

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา

สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลปรากฏว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครู-อาจารย์ จำนวน 83 คน จากจำนวน ทั้งสิ้น 475 คน ได้ให้ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีเพิ่มเติม ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เพิ่มเติม (จากแบบสอบถามปลายเปิด)

1. ให้อำนาจ สนับสนุนและส่งเสริมเฉพาะคนใกล้ชิด และคนประจบสอพลอ มีผู้เสนอแนะจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 31.32

จากผลการวิจัยดังกล่าวได้พบข้อสังเกตว่า ข้อเสนอแนะดังกล่าวสืบเนื่องมาจากผู้ อำนวยการสตรีส่วนใหญ่ชอบให้คนดูแล เอาใจใส่ ใกล้ชิด และเชื่อง่าย โดยเฉพาะพวกที่ ประจบสอพลอ จึงทำให้รับทราบข้อมูลเพียงทางเดียว เป็นลักษณะของคนที่มีบุคลิกไม่เป็นตัว ของตัวเอง ดังที่ Unger (1979 : 35) กล่าวว่า “ผู้บริหารสตรีมีลักษณะเป็น Expressive คือไม่ เป็นตัวของตัวเอง” จึงก่อให้เกิดการใช้อำนาจไปในทางที่ผิดพลาด มีการให้อำนาจแก่บุคคลที่ ใกล้ชิดมากเกินไป ซึ่งก่อให้เกิดปัญหามากมายในการบริหารทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความ

ศรัทธา ขาดการยอมรับนับถือ และเกิดการต่อต้านในที่สุด. คุณลักษณะดังกล่าวนี้ไปสอดคล้องกับความเห็นของ กิติมา ปรีดีติลภ (2529 : 273) และ ปรียา กงฤทธิศึกษากร (2533 : 68) ที่ว่า “ผู้บริหารสตรีมีลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ คือ หูเบา เชื่อคนง่ายโดยเฉพาะคนที่ประจบสอพลอ ใจแคบ รักแต่พรรคพวกตน” ซึ่งผู้บริหารสตรีที่มีลักษณะดังกล่าวพึงสังวรและควรได้มีการแก้ไขและปรับปรุงกันอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว

2. เจ้าอาารมณั์ ไม่มีความหนักแน่น และขาดเหตุผลมีผู้เสนอแนะ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.28

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว สืบเนื่องมาจากผู้อำนวยการสตรีส่วนใหญ่ มักเป็นคนเจ้าอาารมณั์หงุดหงิดและฉุนเฉียวง่าย คือ มักจะขาดเหตุผล ชอบใช้อารมณั์ตัดสินปัญหาแทนการใช้เหตุผล และไม่ชอบให้บุคคลอื่นโต้แย้ง คุณลักษณะดังกล่าวไปสอดคล้องกับความเห็นของ ปรียา กงฤทธิศึกษากร (2533 : 68) ที่ว่า “คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีที่ไม่พึงประสงค์คือเป็นคนเจ้าอาารมณั์ และขาดเหตุผล” ทั้งที่คุณลักษณะเด่นของผู้บริหารสตรีควรจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจ คือตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณั์ และต้องมีใจคอหนักแน่น ขอมรับความจริงดังที่ รাত্রี ฤทธิสาร (2526 : 127) ได้ทำการวิจัย และสรุปผลงานไว้อย่างสอดคล้องกันว่า “สตรีจะต้องมีความมั่นคงในอาารมณั์ และมีการตัดสินใจที่เด็ดขาด”

3. ขาดความยุติธรรม มีผู้เสนอแนะ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.46

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว สืบเนื่องจากผู้อำนวยการสตรีมักมีปัญหาเรื่องคนใกล้ชิดหรือพวกประจบสอพลอ ทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีปัญหา และผิดพลาด มีการหวาดระแวง และจับผิดกันตลอดเวลา เป็นบรรยากาศที่ไม่ดี และมีผลเสียต่อการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา นอกจากนี้ความยุติธรรม หรือความเสมอภาคกันจะไม่เกิดในบรรยากาศการทำงานเช่นนี้สอดคล้องกับความเห็นของ กิติมา ปรีดีติลภ (2529 : 273) ที่ว่า “คุณสมบัติที่ไม่ดีของผู้นำควรหลีกเลี่ยงคือ อคติธรรม อคติ และลำเอียง” ดังนั้นผู้อำนวยการสตรีพึงพิจารณาและควรให้ความยุติธรรมในการแก้ปัญหาและการให้โอกาสแก่บุคลากรในเรื่องความก้าวหน้าและเรื่องอื่น ๆ ซึ่งจะสอดคล้องกับความเห็นของ บุญเทียม เจริญยิ่ง (2532 : 7) ที่ว่า “ผู้บริหารที่ควรจะเป็นในทศวรรษหน้าต้องมีคุณธรรมจึงจะสามารถนำสถานศึกษาให้พัฒนา รุดหน้าต่อไปได้”

4. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เด็ดขาดมีผู้เสนอแนะ จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.46

ผลดังกล่าวสืบเนื่องมาจากผู้บริหารสตรีบางท่านมักขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และลังเลที่จะตัดสินใจให้เด็ดขาด จึงมักถูกมองว่าไม่มีความเด็ดขาด หรือขาดการตัดสินใจที่แน่นอน โหลเล และเปลี่ยนแปลงง่าย จึงควรได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ดังที่ เมธิ ปิถันธนา นนท์ (2538 : 12) กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารสตรีมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความเข้มแข็ง” ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะของสตรีที่เป็นผู้นำในสังคมสมัยปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (จากแบบสอบถามปลายเปิด)

1. ผู้อำนวยการควรผ่านระบบการสอบคัดเลือก หรือระบบการเลือกตั้งแทนระบบการสรรหาเพียงอย่างเดียว มีผู้เสนอแนะจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.66

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว อาจสืบเนื่องมาจากภาวะปัจจุบัน ระบบการได้มาของผู้บริหารกรมอาชีวศึกษาเป็นระบบการสรรหา ซึ่งในบางครั้งหากได้รับข้อมูลผิดพลาดจะได้ผู้อำนวยการบางรายที่มีลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ คือขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาเกิดปัญหามากมาย ขาดการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา หากได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบจากการสรรหาเพียงอย่างเดียว ให้มีการทดสอบประเมินความรู้ความสามารถหรือใช้ระบบการเลือกตั้งเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถมาบริหารงาน น่าจะเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่น่าสนใจ

2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีผู้เสนอแนะจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.46 ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบ ดูแล และผู้อำนวยการจะได้ทราบว่า ตนเองมีความสามารถในระดับใด เหมาะสมกับตำแหน่งมากน้อยเพียงใด ก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์ไปในทางที่ดีขึ้น ข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับความเห็นของ ชนิตา บุรณบุตร (2538 : 11) ที่กล่าวว่า “ลักษณะผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้มีความสามารถสูง”

3. ควรมีความรู้อย่างดำระดับปริญญาโท มีผู้เสนอแนะ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.02

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวสืบเนื่องมาจากปัจจุบันเป็นยุคของการสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีซึ่งเจริญก้าวหน้า ไปอย่างรวดเร็วข้อมูลข่าวสารจะกระจายไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้อำนวยการจึงต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การพัฒนาที่สำคัญของผู้อำนวยการ คือ ต้องศึกษาให้สูงขึ้น เนื่องจาก ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประมาณร้อยละ 75.5 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ผู้อำนวยการสตรีจึงควรมีความรู้อย่างค้ำระดับปริญญาโท เพื่อสามารถชี้แนะผู้ได้บังคับบัญชาได้ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ บุญเทียม เจริญยิ่ง (2532 : 7) ที่ว่า “ผู้บริหารในทศวรรษหน้าควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้” ผู้อำนวยการสตรีจึงต้องพยายามศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อจักได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในเชิงบริหาร ได้ดีเท่าเทียมหรือดีกว่าบุรุษในบางโอกาส เพราะความรู้คือบ่อเกิดแห่งอำนาจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ควรได้มีการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ผู้อำนวยการสตรีควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผ่านการฝึกอบรม อาทิ เทคนิควิธีการบริหารงานสมัยใหม่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานเชิงรุกและเชิงรับ หรือแนวโน้มของทิศทางการบริหารงานในสองทศวรรษหน้านั้น เพื่อความมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานภาพ และสถานการณ์ต่อไป

2. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความสามัคคีเกิดขึ้นในหมู่คณะ โดยจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น มีกิจกรรมสังสรรค์กันในหมู่คณะ มีการใช้การสื่อสารที่เป็นระบบ และทันสมัยมากขึ้น เพื่อสร้างเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน

ทั้งนี้เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งประสาน และในอนาคตคาดหวังให้แสดงออกในเรื่องมุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสาน สูงกว่าด้านอื่นที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน สิ่งนี้ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานจะปรับเปลี่ยนจากแบบภาวะผู้นำที่ด้านมุ่งเกณฑ์ และด้านมุ่งงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเผด็จการ มาเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคน และงานเท่ากัน โดยเพิ่มเติมบทบาทการประสานสัมพันธ์ การสื่อสารอันดีต่อกัน การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้นเป็นการเพิ่มศักยภาพของการบริหารงานให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย และสอดคล้องกับแผน

พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคนซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเป็นหลัก ผู้อำนวยการสตรีจึงควรได้ปรับเปลี่ยนแนวคิด ทักษะคิด วิสัยทัศน์ ตลอดจนเสริมสร้างคุณลักษณะของตนเองให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป สามารถนำสถานศึกษาให้เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว สามารถจัดการศึกษาให้เป็นไปในแนวเชิงรุก มากกว่าเชิงรับ โดยคำนึงถึงหลัก 3 ประการ คือ ความสอดคล้อง ความมีคุณภาพ และความมีประสิทธิภาพของบุคลากรและหน่วยงาน

3. ผู้อำนวยการสตรีควรได้ลดบทบาทในเรื่องการทำงานที่มีความระมัดระวังมากเกินไปเกินกว่าเหตุ เจ้าระเบียบ หยุ่มหิม และจู้จี้มากเกินไป นอกจากนี้ควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ยอมให้คนอื่นมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น

ทั้งนี้เพราะจากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่เป็นอยู่พบว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นให้ผู้บริหารสตรีแสดงออกที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ทุกข้อ ยกเว้นเรื่องระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นและดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลงที่อาจารย์มีความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการ นอกจากนี้ ยังพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่เป็นอยู่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่คาดหวังให้แสดงออกที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่องเดียวกัน ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ผู้อำนวยการสตรีฟังได้นำไปวิเคราะห์ และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในความคิด โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจึงจะสามารถประมวลและผนึกความคิดเห็นทั้งปวงมาเป็นพลังสร้างสรรค์ สามารถสร้างความยอมรับนับถือ ก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ได้บังคับบัญชา อันเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้อำนวยการสตรีจะได้ทั้งคนดี คนเก่ง และคนมีความสามารถมาร่วมงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อสถานศึกษาต่อไป

4. ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สามารถเปิดเผยได้ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับด้วยความเต็มใจ

ทั้งนี้เพราะจากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่คาดหวังตามความคิดเห็นระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับอาจารย์พบว่าทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้บริหารสตรีแสดงออกที่ค่าเฉลี่ยเท่ากันเพียงเรื่องเดียว คือ ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน เป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจยิ่ง เพราะธรรมชาติของมนุษย์ย่อมมีความต้องการความยุติธรรม และ

ความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาด้วยกันทั้งสิ้น ผู้อำนวยการสตรีจึงควรได้ทราบและปฏิบัติสนองตอบต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน โดยปราศจากข้ออคติและลำเอียง จึงจะสามารถทำให้ทุกคนมีความสุข และมีพลังที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภาระหน้าที่ ตลอดจนภารกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ลุล่วงไปด้วยดี

5. ผู้อำนวยการสตรีควรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม และจริยธรรม โดยเน้นการฝึกหัดทำสมาธิ ฝึกจิตใจให้เป็นผู้ที่มีสติมั่นคง มีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม

ทั้งนี้เพราะ จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรี ค้นพบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีคุณลักษณะที่เกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลางเพียงข้อเดียว และแสดงออกที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในเรื่อง มีอารมณ์เยือกเย็นสุขุม ผู้อำนวยการสตรีจึงควรได้เร่งปรับปรุงในเรื่องดังกล่าว ฝึกให้มีความอดทน อดกลั้นต่อปัญหาทุกเรื่อง โดยการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้มั่นคง เพราะผู้นำบุคคลใดก็ตามหากสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ย่อมสามารถควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาได้ สามารถสร้างการยอมรับ และก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานต่อกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรได้มีการวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีแตกต่างกันไป

2. ควรมีการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย เพื่อศึกษามุมมอง และทัศนคติของทั้งสองฝ่ายโดยใช้ทฤษฎี 3 มิติของ Reddin

3. ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างบุรุษกับสตรี ตามความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ในการจัดส่งแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับผู้อำนวยการหรือฝ่ายบริหารควรให้อิสระแก่ฝ่ายดำเนินการ จัดส่งแบบสอบถามคืนไปยังผู้วิจัย โดยไม่ต้องเสนอผ่านผู้อำนวยการ จึงจะได้ข้อมูลที่แท้จริงเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

บรรณานุกรม

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. 2536. “การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับผู้บริหาร.” พัฒนาเทคนิคศึกษา. ฉบับที่ 8 (ตุลาคม 2536), หน้า 3.

กมล กมลตระกูล. 2538. “รัฐสตรีโลก.” สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์. ปีที่ 42 ฉบับที่ 8 (วันอาทิตย์ที่ 23 - 29 กรกฎาคม 2538) หน้า 29.

กसानต์ วณิชชานนท์. 2529. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ก.ท.ม.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิติ ดยัคคานนท์. 2536. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.

กิติมา ปรีดีคิดก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชนกรพิมพ์.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2539. “อนาคตผู้นำไทยในสองทศวรรษหน้า.” ขวัญเรือน ฉบับที่ 585 (ปีถัดหลัง มีนาคม 2539), หน้า 147.

โกวัฒน์ เทศบุตร. 2530. “แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. บทคัดย่อ.

ชนิดา นูระบุตร. 2538. “ผู้นำ.” กรุงเทพธุรกิจ. ประจำวันที่ 28 มิถุนายน 2538 หน้า 11.

ครุณี ศรีมงคล. 2537. รวมบทความวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2535 บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2537. “รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง บทบาทของสตรีไทย
ในการพัฒนาประเทศ.” สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย วันที่ 14 - 16
กรกฎาคม 2537 ณ โรงแรมวงศ์อมตย์เมืองพัทยา ชลบุรี.

ทรงชัย จารุภูมิ. 2535. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ก.ท.ม.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนีย์ แสงศักดิ์. 2522. “การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัย
อาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพย์ดงดา (นามแฝง). 2532. กูนชื่อสาวบริหารงานบริหารคน. กรุงเทพฯ : สิริวิไล

ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์. 2526. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์จำกัด.

นิพนธ์ อุทก. 2535. “แบบของผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีสถิตยศาสตร์ของเรดคิน.” วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร.

บวร ประพฤติดี, ทิพาพร พิมพิสุทธ์ และเฉลิมพล ศรีหงษ์. 2520. สตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยเชมม.

บุญเทียม เจริญยิ่ง. 2532. “บรรยายพิเศษเรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า.” วันที่ 18 กันยายน 2532 ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ. กรุงเทพฯ (เอกสารอัดสำเนา).

ประเวศ ะสี. 2538. “การปฏิรูปการศึกษา.” เคลวินิวส์. (25 กรกฎาคม 2538), หน้า 10.

ปราโมทย์ เดชอัมพร. 2522. “บุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียา คงฤทธิศึกษากร. 2533. “นักบริหารสตรีควรมีหรือไม่” วารสารเทศบาล ปีที่ 85 ฉบับที่ 4 (เดือนเมษายน 2533).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พิชัย สดกภิบาล. 2535. “ภาวะผู้นำของคณบดีที่พึงประสงค์ของคณาจารย์ และข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พัฒนา สวงนกล้าจิตต์. 2526. “แบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตาม ทฤษฎีสามมิติของเรดคิน.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒน์ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

มหาดไทย, กระทรวง. 2538 “พจนานุกรมเรื่องสตรี.” ประเด็นคำถามนโยบายพรรคการเมืองเรื่อง สตรี. เอกสารประกอบการเลือกตั้ง (2 ก.ค.38). กรุงเทพฯ : กระทรวง มหาดไทย.

เมธี ปิณฑานนท์. 2536. ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เมธี ปิณฑานนท์. 2537. ปฐมนิเทศนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีการศึกษา 2537. กรุงเทพฯ.

เมธี ปิณฑานนท์. 2538. ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า. เอกสาร โรเนียว.

ราตรี ฤทธิสาร. 2526. “บุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีในเขต การศึกษา 6.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย นเรศวร.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2538. วิธีวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : หจก. ภาพพิมพ์.

วิเชียร อ่อนประเสริฐ. 2537. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร วอศ. ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูอาจารย์ วอศ. กรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง.

วีระ บำรุงรักษ์. 2538. “ทิศทางแผนการศึกษาไทยในอนาคต.” มติชนสุดสัปดาห์. ปีที่ 15, ฉบับที่ 778 (ประจำวันอังคารที่ 18 กรกฎาคม 2538), หน้า 12.

ศิริ โปธินาม. 2533. “ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระดับวุฒิภาวะของครู - อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิคของกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 1,5 และกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิรินาม เม่งช่วย. 2527. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขต กทม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สุจิตรา สง่าเนตร. 2529. “การยอมรับบทบาททางการปกครองของสตรี : ศึกษากรณีข้าราชการในจังหวัดนครพนม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันติยา ไชยศรีชถธาร. 2535. “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมชอบ ไชยเวช. 2357. “การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะยาว.” ณ โรงแรมเอ็นเอสซี จังหวัดนครสวรรค์. 27 กรกฎาคม 2538 (เอกสารอัดสำเนา).

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สะอาด แสงรัตน์. 2520. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุนนา พุ่มประพาพ. 2534. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นสตรีในทรศนะของครูจังหวัด นครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย นครสวรรค์.

สมิทธา จิตตลาตากร. 2530. “ภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องที่ไทย.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรัชย์ รัตนกิจตระกูล. 2535. ความเป็นผู้นำคืออะไร. กรุงเทพฯ : หจก. เอช - เอน การพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2529. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อรุณ รัทธธรรม. 2527. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทย วัฒนาพานิช.

อำนวย วีระวรรณ. 2538. “สรุปการสัมมนาเรื่องการแสวงหาวิสัยทัศน์และการบริหาร โดย แหวกวงล้อมของระบบราชการและรัฐวิสาหกิจไทย. ” สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา. ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (ธันวาคม 2537 - มกราคม 2538), หน้า 3.

Argyris, Chris. 1976. Leadership. “Learning and Changing the Status Quo: Organizational Dynamic.” Winter.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Barnard, Chester I. 1962. Organization and Management. Cambridge, Mass: Harvard University PreS.

Fiedler, Fred E. 1965. "Engineer the Job to Fit the Manager." Havard-Business Review. 116 : September - October : 78 - 79.

Gilmer,B. Von Haller. 1971. "Human Relation : In Supervision." Industrial Psychology. New york : McGraw - Hill Book Company.

Halpin, Andrew W. 1958. Administration Theory in Education. Chicago : The Mid-west Administration Center : University of Chicago.

Keith, Davis. 1982. Human Relation and Organization Behavior. Phillipines : Navotas Press.

Knoontz, Horold and Donnell, Cyril O. 1964. Principles of Management. New York : McGraw - Hill Book Company.

Loyd,La Vera Levevett. 1976. "Personality Characteristics of Selected Woman Education." Dissertation Abstracts International. 37(3) : 743 - 744A; August.

Reddin, William J. 1970. The 3 - D Management Style Theory. Theory Paper 2 Canada : Social Science System, (5 - 6).

Ronald, Doll C. 1972. Leadership to Improve School. Wadsworth Publishing Company: Belmont California.

Stogdill, Ralph M. 1974. Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research.

New York : Free Press.

Tannenbaum, Robert. 1965. Leadership and Organization. New York : Mc Graw-Hill

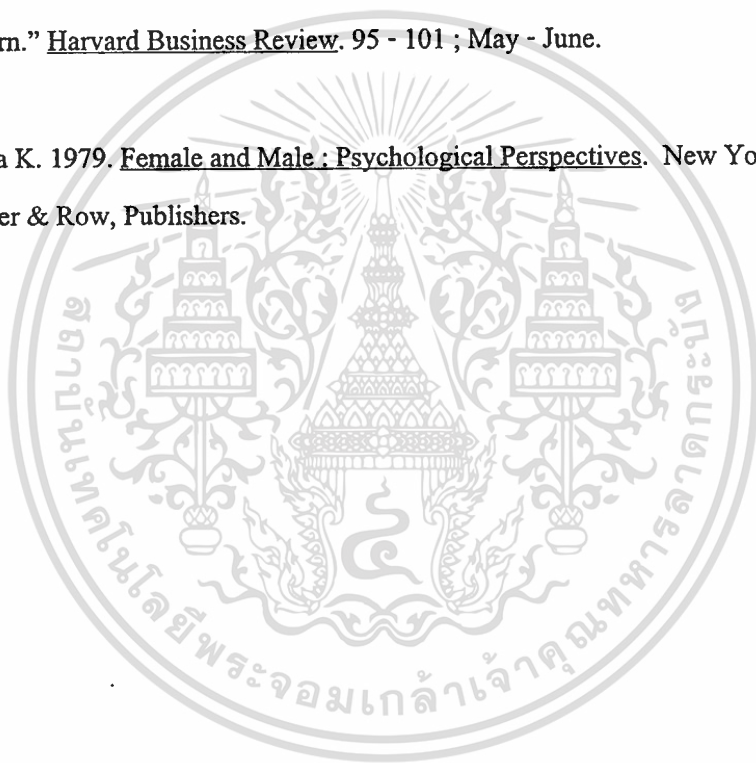
Book Company.

Tannenbaum, Robert and Schmidt H. Warren. 1973. "How to Choose a Leadership

Pattern." Harvard Business Review. 95 - 101 ; May - June.

Unger, Rhoda K. 1979. Female and Male : Psychological Perspectives. New York :

Harper & Row, Publishers.





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก.

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุม และคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ และเค้าโครงวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อ และเค้าโครงวิทยานิพนธ์
3. หนังสือขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
4. หนังสือขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา ให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
5. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
6. หนังสือขอความร่วมมือส่วนตัวในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๕๑ /2539

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางเพทาย ชื่อสัจจงพงษ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางเพทาย ชื่อสัจจงพงษ์ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการ
วิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.เมธี	ปัทมชานนัท	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.จริญญา	ทัฬหะกุล ณ อยุรยา	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.เมธี	ปัทมชานนัท	ประธานประจำสาขาวิชา
ผศ.ดร.สมพร	ไชยะ	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์ไพรัตน์	ฟักน้อย	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์อัจฉรา	สีบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการประจำสาขาวิชา
ดร.จริญญา	ทัฬหะกุล ณ อยุรยา	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2539

1. นางเพทาย ชื่อสังข์พงษ์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา” โดยมี รศ.ดร.เมธี ปิณฑนานนท์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.จรรยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม .

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 1379

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

30 เมษายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางเพทชาย ชื่อสงขลพงษ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะ
ผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติ
แล้วเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของ
ท่านตามที่แนบมานี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรระณี ทิกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา ที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ

นางเพทชาย ช่อสังข์พงษ์

1. วิทยาลัยเทคนิคคูคต
2. ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร
3. วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง
4. วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา
5. วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี
6. วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ
7. วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
13. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
14. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
15. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
16. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
20. วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี
21. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
22. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
23. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
24. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่
25. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

26. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
27. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี
28. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
29. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
30. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
31. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
32. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
33. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
34. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
35. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
36. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์
37. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0901/ 4552

สำนักงานเลขาธิการกรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๑๘ มิถุนายน. 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

อ้างถึง หนังสือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ทม 1504/1379 ลงวันที่ 30 เมษายน 2539สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม 1 เล่ม
2. แก้วโครงการวิทยานิพนธ์ 1 เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ได้ขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาให้นางเพทาย ชื่อสัจจงษ์ นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารอาชีวศึกษา เข้าเก็บข้อมูลในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 37 แห่ง เพื่อนำข้อมูล
ไปทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา"
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ขอเรียนว่า กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้ว อนุญาตให้นางเพทาย ชื่อสัจจงษ์ เข้าเก็บข้อมูล
ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 37 แห่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเมื่อผลการวิจัยสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว ขอได้โปรดส่งให้
กรมอาชีวศึกษา จำนวน 1 เล่มด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายภัทรชัย อธิภัทรสกุล)

เลขาธิการกรมอาชีวศึกษา



ที่ ศธ 0901/ 4551

สำนักงานเลขาธิการกรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

18 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ทม 1504/1379 ลงวันที่ 30 เมษายน 2539ด้วย คณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ได้ขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาให้ นางเพทาย ชื่อสัจพงษ์ นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา เข้าเก็บข้อมูลในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 37 แห่ง เพื่อนำข้อมูลวิจัยไปทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา"กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วอนุญาตให้ นางเพทาย ชื่อสัจพงษ์ เข้าเก็บข้อมูลดังกล่าวได้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายภัทรชัย ธีรภัทรสกุล)

เลขาธิการกรมอาชีวศึกษา

ฝ่ายช่วยผู้อำนวยการและประสานงาน

โทร. 2815271

โทรสาร 2822428

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0908.74/พิเศษ

วิทยาลัยสารพัดช่างตาก

ถนนเจดีย์พุทธหัตถ์ ตำบลป่ามะม่วง

อำเภอเมือง จังหวัดตาก 63000

24 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

ด้วยข้าพเจ้า นางเพทย ชื่อสังจพงษ์ ทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างตาก กำลังศึกษาอยู่ในภาควิชาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาบริหารอาชีวศึกษา มีความประสงค์จะทำกรวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานอาชีวศึกษาของผู้บริหารสตรีทุกท่าน

ดังนั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาของท่านตอบแบบสอบถาม ตามที่ส่งมา 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกฝ่าย จำนวน 4 ฉบับ

ชุดที่ 2 สำหรับครู - อาจารย์ จำนวน ฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ดำเนินการ และขอความกรุณารวบรวมส่งคืนผู้วิจัยภายในวันที่ 8 กรกฎาคม 2539 ตามหน้าที่แนบมาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางเพทย ชื่อสังจพงษ์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

รุ่นที่ 8 ปีการศึกษา 2538

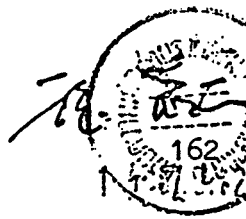
โทร. (055) 514231

โทรสาร (055) 514231

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีจำแนกตามตำแหน่งงาน และระหว่างที่เป็นอยู่กับที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์
2. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
3. ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีทั้ง 4 ด้าน คือ

ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้คำตอบของท่านมีความสำคัญต่อผลการวิจัยเพราะผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสตรี ในการพิจารณาแนวทางการสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสม และได้รับการยอมรับสูงสุดจากบุคคลทั่วไป
5. คำตอบของท่านถือเป็นความลับ การแปลผลการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ผลรวมทั้งหมด ข้อมูลที่ได้จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ราชการของท่านแต่อย่างใด และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือจากท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย (/) ลงในช่อง สี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับคำตอบของท่าน

1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

อาจารย์

2. เพศ

หญิง

ชาย

3. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุ

18 - 30 ปี

30 ปีขึ้นไป - 40 ปี

40 ปีขึ้นไป - 50 ปี

50 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดแล้วกาเครื่องหมาย / ลงในช่องใด
ช่องหนึ่งตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน ทั้งสองตอน

1.ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีด้านมุ่งเกณฑ์

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี	ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่				ภาวะผู้นำที่คาดหวังในอนาคต			
		มากที่สุด (เต็ม ประจำ)	มาก (บ่อย)	ปาน กลาง (เป็น ครั้ง คราว)	น้อย (นานๆ ครั้ง)	มากที่สุด (เต็ม ประจำ)	มาก (บ่อย)	ปาน กลาง (เป็น ครั้ง คราว)	น้อย (นานๆ ครั้ง)
1	บริหารงานโดยยึดระเบียบ กฎเกณฑ์ของวิทยาลัยอย่าง เคร่งครัด								
2	แจ้งวัตถุประสงค์ หรือ นโยบายของวิทยาลัยให้ผู้ได้ บังคับบัญชาทราบล่วงหน้า ก่อนดำเนินงานทุกครั้ง								
3	กำหนดเวลาการทำงานที่แน่ นอนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติเสมอ								
4	มุ่งดำเนินงานตรงตามเป้า หมายของวิทยาลัยเป็นหลัก								

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรี	ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่				ภาวะผู้นำที่คาดหวังในอนาคต			
		มากที่สุด (เป็น ประจำ)	มาก (บ่อย)	ปาน กลาง (เป็น ครั้ง คราว)	น้อย (นานๆ ครั้ง)	มากที่สุด (เป็น ประจำ)	มาก (บ่อย)	ปาน กลาง (เป็น ครั้ง คราว)	น้อย (นานๆ ครั้ง)
5	ดำเนินงานสอดคล้องกับ ปรัชญาของวิทยาลัยของตน								
6	สั่งงานตามขั้นตอนและสาย งานอย่างถูกต้องตามระเบียบ แบบแผนของวิทยาลัย								
7	กำหนดนโยบายลงสู่การ ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม								
8	ระมัดระวังในการทำงาน มากเนื่องจากกลัวความผิดพลาด ที่อาจจะเกิดขึ้น								
9	ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมี หลักเกณฑ์								
10	สั่งการให้ดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติงานของวิทยาลัย ตามที่กำหนดไว้								
11	กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรแต่ละฝ่าย ในวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน								

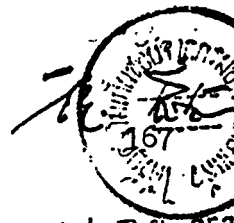


14 ต.ย. 2533

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีด้านมุ่งงาน

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่				ภาวะผู้นำตามที่คาดหวังในอนาคต			
		มากที่สุด (เป็นประจำ)	มาก (บ่อย)	ปานกลาง (เป็นครั้งคราว)	น้อย (นานๆ ครั้ง)	มากที่สุด (เป็นประจำ)	มาก (บ่อย)	ปานกลาง (เป็นครั้งคราว)	น้อย (นานๆ ครั้ง)
1	ทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ								
2	มุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน								
3	สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดริเริ่มใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน								
4	เสียสละและมุ่งมั่นเพื่องานของวิทยาลัยเป็นหลัก								
5	แสวงหาความรู้และสนใจในเรื่องของวิชาชีพเป็นอย่างดี								
6	อดทนต่อการแก้ไขปัญหาทุกเรื่องที่เกิดขึ้นให้ลุล่วง								
7	ดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลง								
8	ติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้มีการสั่งการทุกครั้ง								
9	ใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแลบุคลากร								
10	กำหนดความรับผิดชอบงานให้บุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ								

เอกสารนี้เป็นเอกสารราชการ ห้ามมิให้คัดลอกหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมส่งเสริมการศึกษานานาชาติ
หากมีการนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตให้ถือว่ามีความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล



14 ส.ย. 2557

8. ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรีด้านมุ่งสัมพันธ์

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสตรี	ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่				ภาวะผู้นำตามที่คาดหวังในอนาคต			
		มากที่สุด (เป็น ประจำ)	มาก (บ่อย)	ปานกลาง (เป็น ครั้ง ครั้ง)	น้อย (นานๆ ครั้ง)	มากที่สุด (เป็น ประจำ)	มาก (บ่อย)	ปานกลาง (เป็น ครั้ง ครั้ง)	น้อย (นานๆ ครั้ง)
1	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยน								
2	ปฏิบัติคนให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานเป็นส่วนใหญ่								
3	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าพบได้สะดวก								
4	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้า								
5	ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน								
6	แสดงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ								
7	ปฏิบัติคนให้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป								
8	ไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ โดยมีอิสระตามสมควร								

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

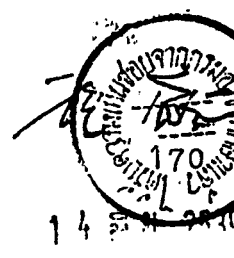
ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรี	ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่				ภาวะผู้นำตามที่คาดหวังในอนาคต			
		มากที่สุด (เป็น ประจำ)	มาก (บ่อย)	ปาน กลาง (เป็น ครั้ง คราว)	น้อย (นานา ครั้ง)	มากที่สุด (เป็น ประจำ)	มาก (บ่อย)	ปาน กลาง (เป็น ครั้ง คราว)	น้อย (นานา ครั้ง)
9	ใช้ความยืดหยุ่นในการแก้ ปัญหา								
10	ประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างสม่ำเสมอ								
11	วางตัวได้เหมาะสมกับกาล เทศะ								



4. ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีด้านมุ่งประสาน

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี	ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่				ภาวะผู้นำตามที่คาดหวังในอนาคต			
		มากที่สุด (เป็นประจำ)	มาก (บ่อย)	ปานกลาง (เป็นครั้งคราว)	น้อย (นานๆ ครั้ง)	มากที่สุด (เป็นประจำ)	มาก (บ่อย)	ปานกลาง (เป็นครั้งคราว)	น้อย (นานๆ ครั้ง)
1	ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม								
2	รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา								
3	สร้างความร่วมมือและสามัคคีในหมู่คณะ								
4	ใช้เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาคัดค้านของบุคลากร								
5	ใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจในหมู่คณะ								
6	ใช้เสียงส่วนมากเป็นหลักในการดำเนินงานและตัดสินใจ								
7	ใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา								
8	จงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา และเชื่อมั่น								

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรี	ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่				ภาวะผู้นำตามที่คาดหวังในอนาคต			
		มากที่สุด (เป็นประจำ)	มาก (บ่อย)	ปาน กลาง (เป็น ครั้ง คราว)	น้อย (นานๆ ครั้ง)	มากที่สุด (เป็นประจำ)	มาก (บ่อย)	ปาน กลาง (เป็น ครั้ง คราว)	น้อย (นานๆ ครั้ง)
9	ประสานสัมพันธ์งานกับทุก ฝ่ายทั้งภายในและภายนอก วิทยาลัย								
10	สนใจและตั้งใจในการจัด ความขัดแย้งของบุคลากรใน หน่วยงาน								

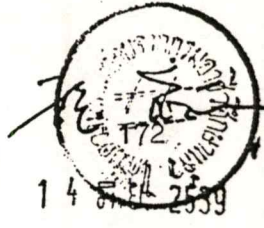
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ ๘ คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ข้อ	คุณลักษณะของผู้อำนวยการสตรี	คุณลักษณะที่เป็นอยู่			
		มากที่สุด (เป็นประจำ)	มาก (บ่อย)	ปานกลาง (เป็นครั้ง คราว)	น้อย (นาน ๆ ครั้ง)
1	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล				
2	มีความกล้าในการตัดสินใจ				
3	มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง				
4	มีความอดทน อดกลั้น				
5	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์				
6	มีความฉลาด และมีไหวพริบ				
7	มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงาน				
8	มีระเบียบวินัย ละเอียดถี่ถ้วน				
9	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน				
10	มีบุคลิกภาพดี				
11	มีสุขภาพแข็งแรง				
12	มีคุณธรรม รักษาสิ่งจะ และซื่อสัตย์				
13	เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี				
14	มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ				
15	มีความรับผิดชอบสูง				
16	อารมณ์เยือกเย็น สุขุม				
17	ได้รับการยอมรับในสังคม				
18	มีเหตุผล และยอมรับความจริง				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี) นอกเหนือจากที่ระบุมาแล้ว

1

2

3

4

5

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางเพทชาย ชื่อสกุลจพงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	10 มีนาคม 2502
สถานที่เกิด	อำเภอสุวรรณโคตร จังหวัดสุโขทัย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	16-18 ถนนเทศบาลนิคม 3 อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	สำเร็จชั้นประถมศึกษา จากโรงเรียนเทศบาลเมือง อำเภอสุวรรณโคตร จังหวัดสุโขทัย พ.ศ.2515 สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียน สวรรคค่อนันต์วิทยา อำเภอสุวรรณโคตร จังหวัดสุโขทัย พ.ศ.2520 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน พ.ศ.2524
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยการศึกษาดำรง