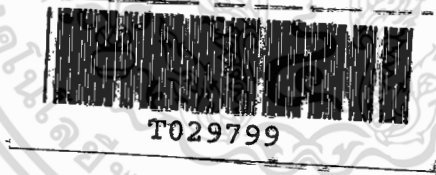


การศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์
วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก

DIRECTORS' HUMAN RELATIONS ON DHARMA AS PERCEIVED BY
TEACHERS IN THE EASTERN TECHNICAL COLLEGES



นายบำรุง อรามเรือง
MR. BUMRUNG ARAMRUANG



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2541

ISBN 974-622-082-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่..... 2541

เลขทะเบียน..... 29799

วัน, เดือน, ปี 27 มิ.ย. 2541

สงวนลิขสิทธิ์ไว้เป็นเอกสารสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โดยไม่ได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้า หากมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

DIRECTORS' HUMAN RELATIONS ON DHARMA AS PERCIEVED BY
TEACHERS IN THE EASTERN TECHNICAL COLLEGES



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGDKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1998

ISBN 974-622-082-9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้
อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์ วิทยาลัย
เทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก

ชื่อนักศึกษา

นายบำรุง อร่ามเรือง

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.คทา ชื่นตา

ระดับการศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง

ลาดกระบัง

2541

พ.ศ.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู - อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก ตามความหมายของหมวดธรรม 3 หมวด ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู - อาจารย์ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 306 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 306 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบ Check-list ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู - อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก เป็นแบบ Rating-Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งการศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ออกเป็น 12 ด้าน จำนวน 51 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาระดับของทัศนะด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม ตอนที่ 2 นี้ มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการมีสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามทัศนะของครู
- อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก ตามความหมายของหมวดธรรมทั้ง 3 หมวด
ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม โดยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นราย
หมวดธรรม พบว่า ในหมวดพรหมวิหารธรรม ผู้อำนวยการแสดงออกในเรื่องความชื่นชม
ยินดีที่อันดับแรกมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก นอกนั้นแสดงออกที่ระดับปานกลาง ใน
หมวดสังคหวัตถุธรรม ผู้อำนวยการแสดงออกในด้านการพูดจาด้วยความไพเราะ เป็นอันดับ
แรก ด้านการให้ทานและด้านการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย ตามลำดับ มีเกณฑ์การ
ปฏิบัติที่ระดับมาก โดยแสดงในด้านการประพฤติดุปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ที่อันดับสุด
ท้าย มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลาง ในหมวดอิทธิบาทธรรม ผู้อำนวยการแสดงออก
ในด้านการเป็นผู้มีความเพียรที่อันดับแรก มีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก นอกนั้นมีเกณฑ์
การปฏิบัติที่ระดับปานกลาง



Thesis Title	Directors' Human Relations on Dharma as Percieved by Teachers in The Eastern Technical Colleges
Student	Mr. Bumrung Aramruang
Thesis Advisor	Assoc. Professor Dr.Preeyaporm Wonganutrohd
Thesis Co-advisor	Dr.Kata Chuenta
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1998

ABSTRACT

The objective of this reseach was to study about the merit status of the directors percieving by the teachers in the eastern technical colleges, according to 3 ethical parts Brahnavihara, Sungahavatha and Itdhibath.

The sample group, according to a simple random sampling includes 306 the eastern technical college teachers of vocational education, who answered the questionnaire 100 percentage.

The questionnaire in this reseach was divided into 2 parts. The part one was the check-list about the teachers's status who answered the questionnaires. The part two was the data about the merit status of the directors following to the opinion to the teachers in the east technical college, which is rating-scale in 5 level. To study in 51 items of the merit status 12 cases. And the statistica in this reseach are means and Standard Deviation. The coefficient in part two is 0.97.

The findings indicated that the dharma Status of directors percieved by teachers in the eastern technical colleges, it appered that ditectors have to cheer up for everyones more

higher than another in Brahmavihara part, having good speaking at first and more carefully at making himself for the other in Sungahavattha part and also found that have move presevers person than another in Itdhibath part.



กิตติกรรมประกาศ

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงษ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตา และกรุณาให้คำแนะนำรวมทั้งชี้แนะความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ท่านได้ให้กำลังใจ ดูแลและติดตามความก้าวหน้า และคอยกระตุ้นอยู่ตลอดเวลา จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอบพระคุณ ดร.คทา ชื่นตา ที่กรุณาให้ความรู้ และชี้แนวทางในการใช้สถิติของงานวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด ขอบพระคุณ พระครูเสนาคณานุรักษ์ ที่ท่านกรุณาให้คำสั่งสอน และแนะนำในเรื่องหลักธรรมที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอบพระคุณ ครู - อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทุกท่านที่ได้กล่าวมานี้ เป็นผู้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือจนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จตามจุดประสงค์ทุกประการ

บำรุง

อร่ามเรือง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
เชิงอรรถ.....	9
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมายของมนุษยสัมพันธ์.....	11
พื้นฐานที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์.....	14
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัย.....	16
หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร.....	19
แนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร.....	25
พุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์.....	31
เชิงอรรถ.....	35
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล.....	46
เชิงอรรถ.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย.....	48
แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์	
ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาค	
ตะวันออก.....	52
5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผลการวิจัย.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	80
เชิงอรรถ.....	82
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้เขียน.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค.....	43
2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
3. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับ คะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคใน กลุ่มภาคตะวันออก ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของ ผู้อำนวยการด้านการปฏิบัติการมีเมตตา.....	52
4. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับ คะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคใน กลุ่มภาคตะวันออก ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของ ผู้อำนวยการด้านการปฏิบัติด้วยความกรุณา.....	53
5. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับ คะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคใน กลุ่มภาคตะวันออก ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของ ผู้อำนวยการด้านการแสดงความชื่นชมยินดี (มุทิตา).....	54
6. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับ คะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคใน กลุ่มภาคตะวันออก ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของ ผู้อำนวยการด้านการวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา).....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
7. สรุประดับความคิดเห็นของครู- อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการในด้านพรหมวิหารธรรม.....	56
8. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการด้านการให้ทาน (วัตถุและความรู้).....	57
9. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการด้านการพูดจาด้วยความไพเราะ (ปิยวาจา).....	58
10. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการด้านการประพฤติปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (อัตถจริยา).....	59
11. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา).....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

12. สรุประดับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการในด้านสังคหวัตถุธรรม..... 61
13. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการ ด้านการเป็น ผู้มีความพึงพอใจ (ถันทะ)..... 62
14. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ)..... 63
15. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ)..... 64
16. แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้มีความใคร่ครวญไตร่ตรอง (วิมังสา)..... 65
17. สรุประดับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการในด้านอิทธิบาทธรรม..... 66

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานและสร้างงาน การศึกษาจึงมีบทบาทอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ อารุง จันทวานิช ได้กล่าว การศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งด้าน การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม¹ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การให้การศึกษาแก่ประชาชนของประเทศนั้นเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหมด ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและจำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สอดคล้องกับความเจริญของประเทศ

การศึกษาในระดับอาชีวศึกษา มุ่งเน้นให้การศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน โดยเน้นให้สามารถนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในด้านการเรียนการสอนตามลักษณะสายงานอาชีพ ตลอดจนการพัฒนาการสร้างงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากในปัจจุบันสภาพทางเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ถ้าสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้ ย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง และเป็นการช่วยยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจให้กับผู้เรียน และประเทศชาติเป็นประการสำคัญด้วย

วิทยาลัยเทคนิคเป็นสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเปิดสอนทางด้านวิชาชีพ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามจุดหมายหลักของหลักสูตร ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2530 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2527 ทุกประเภทวิชา เพื่อที่จะสร้างสรรค์ และจรรโลงความก้าวหน้าพร้อมกับ สร้างความเป็นเลิศทางวิชาชีพ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน นักศึกษา ดังจะเห็นได้จากคติพจน์ของท่านอดีตรัฐมนตรีอาชีวศึกษา (บรรจง ชูสกุลชาติ) ให้กับผู้บริหารและครูอาจารย์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของกรมอาชีวศึกษาเมื่อปี 2538 ว่า “ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา ใช้เวลาให้เกิดคุณ”² ย่อมแสดงว่า การจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยเทคนิคต้องเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และคติพจน์ดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับ เมธี ปิณฑนนานนท์ ที่กล่าวว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษามี ภาระสำคัญคือ ต้องรับผิดชอบในการให้ความรู้ ทักษะและสร้างคุณค่าให้กับเยาวชน³

นอกจากจะจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามดังกล่าวแล้ว สถานศึกษายังต้องบริการวิชาชีพ แก่สังคมตลอดกระทั่ง การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้กับเยาวชน เพื่อให้การฝึกงานฝีมือที่ต้องใช้ เทคโนโลยีเกิดทักษะในวิชาชีพของตน สามารถจัดการเชิงธุรกิจ เชิงอุตสาหกรรม และเชิง เทคโนโลยี ที่จะนำไปประกอบอาชีพได้จริง⁴ ซึ่งนโยบายของกรมอาชีวศึกษาโดย บรรจง ชูสกุล ชาติได้มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้ครบวงจร ต้องการให้นักเรียนนักศึกษา สามารถผลิตได้จำหน่ายได้ บริโภคได้ และบริการได้ด้วย⁵ ดังนั้นการดำเนินงานของสถานศึกษาจะบรรลุ จุดมุ่งหมายดังกล่าวได้ วินดา เจียรระนัย มีความเห็นว่า จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลาย ฝ่าย คือ ผู้บริหารผู้ทรงคุณวุฒิ ครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง และนักศึกษาช่วยกันแบ่ง เบาภาระความรับผิดชอบการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านธุรการ และด้านพัฒนา สภาพแวดล้อม⁶

วิทยาลัยเทคนิคเป็นหน่วยงานที่เป็นระบบสังคมนะบบหนึ่ง ซึ่งภิญโญ สาธร ได้กล่าวไว้ว่า หน่วยงานประกอบด้วยบุคลากรที่สำคัญที่สุด 2 ประการคือ ผู้บริหารกับผู้สอน⁷ ซึ่งทั้งผู้บริหาร และผู้สอนต่างก็มีพฤติกรรมประจำบทบาทที่สังคมเป็นผู้กำหนดว่า บทบาทใดใครควรจะมี พฤติกรรมอย่างไร เช่น ผู้บริหารก็ให้มีหน้าที่ปฏิบัติ และ รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแล ส่ง เสริมประสานงานในการวางแผนงาน การดำเนินงาน และประเมินผลการสอน การปฏิบัติงาน อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโดยที่ อรุณ รักธรรม กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารและผู้สอนจะปฏิบัติ หน้าที่ของตน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยได้นั้น ผู้บริหารและผู้สอนจะต้อง ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน⁸

สำหรับการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย มีภารกิจที่จะต้องทำอยู่หลายด้านจนไม่ สามารถปฏิบัติโดยลำพังคนเดียวได้ ตรงกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ บริหารจำเป็นต้องนำภารกิจมามอบหมายให้แก่บุคลากรอื่นร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบตาม ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและได้สัดส่วนกันเพื่อให้บุคลากรร่วมกันดำเนินงานจน บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้⁹ การปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย มีความจำเป็นต้องอาศัยและ เกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะสามารถทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จ ผู้บริหารวิทยาลัย จะต้อง พยายามหาวิธีที่จะให้ได้รับความร่วมมือ ความศรัทธา ความนิยม และการยอมรับนับถืออย่างจริง ใจจากบุคลากรทุกฝ่ายให้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่ วิจิตร ศรีสอาน ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะกับครูผู้สอน ซึ่งเป็นพลังอันสำคัญยิ่งในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในวิทยาลัยที่จะทำให้งานการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา และความสามารถในการ สร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ¹⁰

ในการจัดการอาชีวศึกษาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและผลการศึกษาของนักเรียนก็ฝากไว้กับผู้บริหารวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ นั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารวิทยาลัยเป็นสำคัญจึงเห็นได้ว่าการดำเนินงานของวิทยาลัย จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหารและการบริหารงานจะเกิดประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน คือ ครู-อาจารย์ ซึ่งการที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากเพราะ ถ้าผู้บริหารขาดทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน ทวนชัย อรุณโรจน์ ได้ศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรมพบว่า สาเหตุมาจากการปกครองของผู้บังคับบัญชา ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ในการปกครอง ทำให้ครูเกิดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากผู้บริหารมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานเพียงด้านเดียว ไม่คำนึงถึงครู-อาจารย์ ไม่ให้ความรัก ความเมตตา ขาดการดูแลเอาใจใส่ ไม่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีเหตุจำเป็น ทำให้ครู-อาจารย์ และผู้บริหารขาดความเข้าใจอันดีต่อกัน¹¹ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ภารกิจของวิทยาลัยไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามนโยบายระดับกอง ระดับกรม หรือระดับกระทรวง ไม่สามารถนำพาวิทยาลัยให้ก้าวรุกไปข้างหน้าได้อย่างเหมาะสม มั่นคงและสง่างามทัดเทียมสถานศึกษาอื่นได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของงาน ตลอดจนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคในภูมิภาคตะวันออก เพื่อนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะไปใช้ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางการปฏิบัติของผู้บริหาร ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครู-อาจารย์มีอยู่มาก ผู้บริหารอาจเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมกับ บุคคล สภาพของสังคม ค่านิยม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น ๆ

สังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมชาวพุทธ มีหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ เป็นรากฐานของมนุษยสัมพันธ์มาเป็นปรัชญาชีวิต และยึดเอาเป็นแนวปฏิบัติของการดำเนินชีวิตจนกลายเป็นค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรมของสังคมไทย ผู้วิจัยจึงได้นำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนา มาใช้เป็นแนวปฏิบัติแก่ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ สำหรับเป็นการสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน ซึ่งหมวดธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ที่ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชามนุษยสัมพันธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านพุทธศาสนา ได้แนะนำไว้มีอยู่หลายประการ โดยเฉพาะ คร.ชูป กาญจนประकर ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ไว้ 3 ประการ คือ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม¹²

พรหมวิหารธรรม คือ คุณธรรมของผู้ประเสริฐ เป็นหลักธรรมของผู้บริหารจะต้องใช้ในการปฏิบัติตนต่อครู ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

สังคหวัตถุธรรม คือ หลักธรรมที่ช่วยสำหรับยึดเหนี่ยวจิตใจ และการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันของบุคคลในสังคม ประกอบด้วย 4 ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา

อิทธิบาทธรรม คือ หลักธรรมที่ช่วยให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาวะธรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู - อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตามความหมายของหมวดธรรม 3 หมวด คือ

- 1.1 พรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา
- 1.2 สังคหัตถุธรรม ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อคตจริยา และสมานัตตคา
- 1.3 อธิปไตยธรรม ประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 1,837 คน โดยสุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 306 คน ซึ่งจำแนกตามสถานศึกษา ได้ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1.1 วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี | จำนวน 35 คน |
| 1.2 วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา | จำนวน 21 คน |
| 1.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม
การต่อเรือพระนครศรีอยุธยา | จำนวน 12 คน |
| 1.4 วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง | จำนวน 22 คน |
| 1.5 วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี | จำนวน 18 คน |
| 1.6 วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท | จำนวน 20 คน |
| 1.7 วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี | จำนวน 17 คน |
| 1.8 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี | จำนวน 18 คน |
| 1.9 วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ | จำนวน 9 คน |
| 1.10 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี | จำนวน 22 คน |
| 1.11 วิทยาลัยเทคนิครัตถิ์ | จำนวน 20 คน |
| 1.12 วิทยาลัยเทคนิคปรจันบุรี | จำนวน 20 คน |
| 1.13 วิทยาลัยเทคนิคนครนายก | จำนวน 16 คน |

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.14 วิทยาลัยเทคนิคระยอง	จำนวน 21 คน
1.15 วิทยาลัยเทคนิคตราด	จำนวน 15 คน
1.16 วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี	จำนวน 20 คน

2. ตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้
 อำนวยความสะดวกตามหมวดกรรม 3 ข้อ คือ

- 2.1 พรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา
- 2.2 สังคหัตถุธรรม ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา
- 2.3 อิทธิบาทธรรม ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง ลักษณะท่าที หรือการ
 กระทำทางด้านการติดต่อสัมพันธ์ทั้งที่ เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ที่ผู้อำนวยความสะดวก
 แสดงออกกับครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
 เกิดความร่วมมือ และน้ำใจในการทำงาน ทำให้ครูทำงานได้ด้วยความเต็มใจ อันประกอบด้วย
 หมวดกรรม 3 หมวด ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม

1.1 พรหมวิหารธรรม เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารจะต้องใช้ในการ
 การปฏิบัติตนต่อผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งมี 4 ประการ คือ

1.1.1 เมตตา หมายถึง การที่ผู้บริหารได้แสดงความรัก ความเอาใจใส่
 ต่อครู-อาจารย์ อย่างสุจริตใจ และสนับสนุนช่วยเหลือด้วยความหวังดี

1.1.2 กรุณา หมายถึง การที่ผู้บริหารได้แสดงความสงสารเห็นใจ ครู-
 อาจารย์ และพยายามหาทางช่วยเหลือให้คลายจากความทุกข์และความกังวลใจ

1.1.3 มุทิตา หมายถึง การที่ผู้บริหารได้แสดงความชื่นชมยินดีโดยไม่คิด
 อิจฉาหรือริษยาในความดีของครู-อาจารย์ ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จใน
 หน้าที่การงานและในชีวิต

1.1.4 อุเบกขา หมายถึง การวางตนเป็นกลางของผู้บริหาร โดยไม่เข้า
 กับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด อีกทั้งจะต้องไม่ซ้ำเติม เมื่อครู-อาจารย์ทำงานผิดพลาดหรือประสบความวิบัติ
 เสียหายให้ความยุติธรรม ปฏิบัติตนด้วยกริยามารยาท และความประพฤติที่เหมาะสม มีความซื่อ
 ตรง สามารถวินิจฉัยเรื่องราวที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 สังคหัตถธรรม เป็นหลักธรรมซึ่งใช้สำหรับยึดเหนี่ยวจิตใจ และการ สงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ทำให้คนในสังคมจะอยู่ร่วมกันได้อย่างสมัครสมานสามัคคี และมีความสุข สงบสุข ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ

1.2.1 ทาน หมายถึง การที่ผู้บริหรได้แบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ให้แก่ครู-อาจารย์ ตามความจำเป็น และความเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการให้สิ่งวัตถุหรือการแบ่งปันความรู้ ความ สามารถด้วยความสุจริต และความจริงใจ

1.2.2 ปิยวาจา หมายถึง การที่ผู้บริหรได้พูดเจรจากับครู-อาจารย์ด้วย ภาษาที่มีความไพเราะ อ่อนหวานนุ่มนวล และสุภาพ ไม่ใช้วาจาหยาบคาย ตะคอกหรือต่อเสียด เหยียดหยาม และหลอกลวงให้หลงเชื่อ

1.2.3 อัตถจริยา หมายถึง การที่ผู้บริหรได้ประพฤติปฏิบัติตน หรือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อครู-อาจารย์ และสังคม โดยส่วนรวม

1.2.4 สมานัตตตา หมายถึง การที่ผู้บริหรได้ปฏิบัติตนเป็นผู้มีความ เสมอต้นเสมอปลาย คือ สามารถเข้าใจได้กับบุคคลทุกชั้น ทุกเพศ ทุกวัย ทุกเชื้อชาติ และ วรรณะ วางตนเป็นกลางไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีจิตใจมั่นคง ไม่ถือตัวและไม่โอ้อวดยศ หรือ ตำแหน่ง

1.3 อิทธิบาทธรรม เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติได้รับผลสำเร็จในชีวิต ประกอบด้วย

1.3.1 ฉันทะ หมายถึง การ ที่ผู้บริหร เป็นผู้มีความพึงพอใจในสิ่งที่ตน มีอยู่ เต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานทุกอย่าง ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย

1.3.2 วิริยะ หมายถึง การที่ผู้บริหรเป็นผู้มีความเพียรพยายามในการ ประกอบกิจการต่าง ๆ ด้วยความมานะบากบั่น ไม่ท้อถอย และละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.3.3 จิตตะ หมายถึง การที่ผู้บริหรเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และตั้งใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3.4 วิมังสา หมายถึง การที่ผู้บริหรเป็นผู้มีการไตร่ตรอง และ พิจารณาเหตุผลต่าง ๆ อย่างรอบคอบสมเหตุสมผลแล้วจึงตัดสินใจกระทำสิ่งนั้น

2. หมวดธรรม หมายถึง หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาที่แสดงไว้ โดยมีหัวข้อ ธรรมเป็นชุด ๆ ชุดหนึ่งเรียกว่า หมวดธรรมหนึ่ง เช่น หมวดธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหารธรรม มี ส่วนประกอบอยู่ 4 ข้อ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ข้อธรรม หมายถึง ข้อธรรมย่อในหมวดธรรมที่นำมาอธิบายความหมายในเชิงแนวปฏิบัติของบุคคล

4. ผู้อำนวยการ หมายถึง บุคลากรผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

5. ครู-อาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

6. วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกลุ่มภาคตะวันออก จำนวน 16 แห่ง



เชิงอรรถ

- ¹ อารุง จันทวานิช, “การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการประถมศึกษา,” วารสารการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 14 (ตุลาคม-พฤศจิกายน, 2527), หน้า 4.
- ² บรรจง ชูสกุลชาติ, “เนื่องในวันสถาปนากรมอาชีวศึกษาครบ 45 ปี,” อาชีวศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 23 (สิงหาคม 2529), หน้า 6.
- ³ เมธิ ปิลาธนานนท์, “สถานศึกษามีฐานะเป็นเครื่องมือของรัฐเพื่อรองรับความเป็นนิคส์,” ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม, 2533), หน้า 5.
- ⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, “จดหมาย,” หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 (2533), หน้า 2.
- ⁵ บรรจง ชูสกุลชาติ, “อาชีวศึกษาระบบวงจร,” อาชีวศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (16 มกราคม 2529), หน้า 9.
- ⁶ วนิตา เจียรนะชัย, “คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของบุคลากรบริหารวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529), หน้า 1.
- ⁷ กัญญา สาธร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526), หน้า 267.
- ⁸ อรุณ รักรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 386.
- ⁹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช), 2523,

หน้า 111.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰ วิจิตร ศรีสอ้าน, ลักษณะทั่วไปของการบริหาร (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, 2523), หน้า 51.

¹¹ ทวนชัย อรุณโรจน์, การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรมสังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี 2531-2533,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537), หน้า 1.

¹² ชูบ กาญจนประกร, “หลักมนุษยสัมพันธ์” วารสารข้าราชการครู ปีที่ 11, ฉบับที่ 4 (เมษายน 2529), หน้า 14.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก จะประกอบด้วยรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของมนุษยสัมพันธ์
2. ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์
3. พื้นฐานที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัย
5. หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร
6. แนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร
7. พุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์
8. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายโดยทั่วไปไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน¹

ส่วนความหมายของมนุษยสัมพันธ์ทางการบริหาร มีอยู่หลายความหมาย ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ วิชาที่ว่าด้วยศาสตร์ และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความร่วมมือสมานฉันท์ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์²

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า “มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถที่คน ๆ หนึ่งสามารถถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดไปยังผู้อื่น และขณะเดียวกันก็สามารถที่จะเข้าใจความคิด และความรู้สึกอีกฝ่ายหนึ่งได้ด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกิจการที่บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความสนใจร่วมกัน และมีจุดหมายปลายทางอันเดียวกัน”³ ไม่นานมานี้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธรรมรส โชติคุณุชร์ ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า เป็นศาสตร์และศิลป์ ในการเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีของบุคคล เพื่อให้ได้ความรักใคร่นับถือ จงรักภักดี และความร่วมมือ⁴

เสถียร เหลืองอร่าม ได้อธิบายไว้ 2 ความหมาย คือ

1. มนุษยสัมพันธ์ คือ การติดต่อระหว่างมนุษยสัมพันธ์ต่อมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กันทั้งแบบเป็นทางการ (Formal) และแบบไม่เป็นทางการ (Informal)
2. มนุษยสัมพันธ์ เป็นวิชาที่ว่าด้วยการสร้างความเข้าใจอันดี เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ ความรักใคร่พอใจ ให้ความสนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ จริงใจ และบริสุทธิ์ใจ⁵

อรุณ รักธรรม กล่าวถึงความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่า มนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การติดต่อกันเป็นการส่วนบุคคล เป็นเรื่องของการอยู่ร่วมกันด้วยดี ทำงานร่วมกันด้วยดี มีองค์ประกอบ คือ สุขสโมสรรสามัคคี และสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์เน้นการสร้างเสน่ห์ หรือความนิยมยกย่องให้แก่บุคคล หรือตัวเราโดยปฏิบัติต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้เขามีความสุข หรือมีเกียรติ มีความภูมิใจ มนุษยสัมพันธ์ต้องการคุณสมบัติรักผู้อื่น และตั้งตนเป็นคนดี⁶

ส่วนวีระบุษย์ วิเชียรโชติ และนวลเพ็ญ วิเชียรโชติ อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างกลุ่มบุคคลกับบุคคล โดยอาศัยสื่อสัมพันธ์ด้านการแสดงออกทางกาย วาจา และใจ⁷

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์กับผู้บริหารโรงเรียนว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี อันหมายถึงการสร้างความรัก ความศรัทธา ความนิยม ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือระหว่างบุคคลต่อกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์⁸

Roethlisberger ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการถ่ายทอดความรู้สึก และความนึกคิดของตนให้กับผู้อื่น และสามารถที่จะรับการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่น แล้วตอบสนองความรู้สึกนึกคิดเหล่านั้นไปในทางที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน⁹

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ในเชิงบริหารว่า คือ การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะมุ่งให้เกิดความร่วมมือประสานงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลบรรลุเป้าหมาย¹⁰

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายของมนุษยสัมพันธ์ข้างต้น สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ หลักแห่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ทุกคนในหน่วยงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยทุกคนมีขวัญและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน

และความหมายของมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารจึงหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทั้งในและนอกวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ ครู ภารโรง นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ด้วยการมีความรัก ความเคารพนับถือ ความเลื่อมใสศรัทธา ความไว้วางใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา¹¹

นักบริหารที่ปรารถนาความสำเร็จในการบริหาร จึงจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและจะต้องตระหนักว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ มนุษยสัมพันธ์จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างน้ำใจในการทำงานให้กับบุคคลทำงานให้ด้วยความเต็มใจ อาจกล่าวได้ว่า มนุษยสัมพันธ์เปรียบเสมือน “น้ำ” อันเป็นสิ่งเสริมสร้างให้อิฐ กรวด ทราย หิน เหล็ก เกาะตัวกันเป็นกำแพงได้ฉันทิ “น้ำใจ” ก็ย่อมเป็นสิ่งเชื่อมโยงมนุษย์ทั้งหลายให้เข้ากันได้ เห็นอกเห็นใจกันร่วมมือกันด้วยดีฉันทิ¹²

ผู้บริหารของหน่วยงานใดก็ตาม หากมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแล้ว ย่อมเป็นที่แน่ใจได้ว่า ผลจากการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานจะปรากฏออกมาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง นอกจากนี้ มนุษยสัมพันธ์ยังช่วยให้บุคคลมีความมั่นคง และก้าวหน้าในการงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในสังคมไทยซึ่งยึดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลักสำคัญ ในหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน คนถูกให้ออกจากงานเพราะขาดความรู้มีน้อย แต่ถูกไล่ออกหรือให้ออก เพราะเข้ากับคนไม่ได้มีมาก และคนที่ไม่ได้เลื่อนตำแหน่งเพราะมีความรู้มีน้อยเป็นส่วนน้อย แต่คนไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะเข้ากับคนไม่ได้มีมาก จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของงานตลอดจนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกับคนเป็นสำคัญ¹³

จะเห็นได้ว่าบทบาทของมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมาก ต่อการบริหารงานของผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การ. ก็คือ

1. เป็นการสร้างความสามัคคีธรรมเพื่อให้เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น ๆ รวมทั้งเป็นการสร้างสรรคความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะฝ่ายบริหาร, หรือฝ่ายปฏิบัติงานก็ตาม และจะต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2. เป็นการจูงใจให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความทะเยอทะยาน ความสนใจ ความหวังหรือมีอุดมคติของแต่ละคนต้องการอยากร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เป็นการช่วยสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้บุคลากรมีชีวิตจิตใจ สนับสนุนและบำรุงขวัญ ตลอดจนมีกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรทุกคนตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มใจและร่วมใจกันปฏิบัติงาน
4. เป็นการช่วยปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ ให้มีระบบการบริหารงานให้ดีขึ้น
5. เป็นการช่วยแก้ไขปัญหาที่ขัดแย้งกันให้หมดไป ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติงาน¹⁴

พื้นฐานที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

การที่บุคคลจะมีมนุษยสัมพันธ์หรือเข้าใจกันได้นั้น ควรจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคน 3 ประการ ซึ่งได้แก่ ความต้องการของคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล และตัวเราเอง

1. ความต้องการของคน แยกออกได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายนี้มนุษย์ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ความต้องการทางด้านร่างกายที่สำคัญ ได้แก่

1.1.1 อาหาร

1.1.2 น้ำ

1.1.3 อากาศหายใจ

1.1.4 การพักผ่อน

1.1.5 การถ่ายเทของเสียออกจากร่างกาย

1.1.6 ที่อยู่อาศัย

1.1.7 ความต้องการทางเพศ

ความต้องการทางกายนี้ ถ้านำมาเทียบกับหลักธรรม ในพระพุทธศาสนาก็คงจะพอเทียบได้กับปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

1.2 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) มนุษย์มีความต้องการทางสังคมไม่เหมือนกัน ส่วนใหญ่มีความต้องการ ดังนี้

1.2.1 ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันกับคนอื่นในสังคม

1.2.2 ความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นเอาอกเอาใจ ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่

1.2.3 ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.3 ความต้องการเห็นตนเองสำคัญ (Egoistic Needs)

1.3.1 ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ ชมเชย

1.3.2 ต้องการควบคุมดูแล ใช้อิทธิพล หรือออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

1.3.3 ต้องการเป็นอิสระ ต้องการเสรีภาพ

1.3.4 ต้องการที่จะประสบความสำเร็จต้องการที่จะเป็นตามที่ตนเองอยากจะเป็น นอกจากนี้ Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ชั้น ดังนี้

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

Self-Actualization)

Maslow เชื่อว่า มนุษย์เรามีความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปจะมีบทบาทเด่นขึ้นมาแทนอยู่เรื่อย ๆ¹⁵

ความต้องการที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเป็นพลังผลักดันให้คนเราต้อง ต่อสู้ดิ้นรน มีความทะเยอทะยาน มีความนึกคิด มีความหวัง มีความภาคภูมิใจ แต่อย่างไรก็ตามความต้องการในแต่ละอย่างของแต่ละคนจะไม่เท่ากัน ทั้งนี้เพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลนั่นเอง

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลจะแตกต่างกันในด้านต่อไปนี้

2.1 จิตใจ และสติปัญญา

2.2 ร่างกาย ซึ่งหมายถึง รูปร่าง ลักษณะ เชื้อชาติ ความสมบูรณ์และเพศ

2.3 อารมณ์ ซึ่งได้แก่ นิสัยใจคอ

2.4 สังคม ซึ่งหมายถึง การสังคม การศึกษา เศรษฐกิจ ครอบครัว วัฒนธรรม

เกียรติยศชื่อเสียง ความเชื่อถือต่าง ๆ ตลอดจนศาสนาที่บุคคลเคารพนับถือ

3. ตัวเราเอง ผู้ที่จะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาตัวเองเพื่อจะได้รู้จักตัวเอง จะต้องรู้ว่าตัวเองเป็นอย่างไร มีนิสัยใจคอ อารมณ์อย่างไร มีข้อบกพร่องอะไรบ้าง ซึ่งอาจจะทำได้โดยหมั่นสำรวจพิจารณาตนเองอย่างตรงไปตรงมา และโดยการรับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่น หรือคอยสังเกตปฏิกิริยาที่ผู้อื่นแสดงต่อเรา

เมื่อเราเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 3 ประการนี้ เราจะสามารถนำไปใช้พิจารณาประกอบในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดียิ่งขึ้น เราเข้าใจถึงความต้องการของบุคคล และความแตกต่างระหว่างบุคคลจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อบุคคลได้อย่างเหมาะสม เราทราบว่าตนเองเป็นอย่างไร มีสิ่งใดบกพร่องก็จะได้แก้ไขปรับปรุง ส่วนที่ดีนั้นก็เก็บรักษาเอาไว้ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัย

Katz ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารว่า จะต้องประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (*Conceptual Skill*) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (*Human Skill*) และทักษะด้านเทคนิควิธี (*Technical Skill*)¹⁶

สำหรับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกของวิทยาลัย

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (*Human Skill*) เป็นทักษะที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพราะผู้บริหารจะต้องใช้เวลาสามในสี่ของเวลาที่ตื่นอยู่ ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น¹⁷ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานกับคนเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างกันและจะต้องทำให้คนเหล่านั้นร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างทักษะความสามารถในการทำงานกันกับกลุ่มต่าง ๆ และสามารถเนะให้ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และคณะให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เสนาะ ดิเยว่ ได้ให้ทัศนะว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับในองค์การ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุดจนถึงระดับปฏิบัติการ¹⁸ เช่นเดียวกับ Hersey ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นใช้ในระดับที่เสมอกันในทุกระดับการบริหาร และใช้ในปริมาณที่มากกว่าทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติงาน¹⁹ สำหรับวิทยาลัยเป็นองค์การที่แตกต่างจากองค์การธุรกิจอื่น ๆ พน์ส หันนาคินท์ ได้พูดถึงความสำคัญและความจำเป็นของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า “มนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้น จะก่อให้เกิดน้ำใจ หรือขวัญในการทำงานสูงไปด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิทยาลัยนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิด²⁰

และจากการศึกษาวิจัยของ วีระ อัมพันธุ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลพบว่า การที่ผู้บริหารการศึกษาขาดการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน เป็นสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลล้มเหลว แต่การที่ผู้บริหารสร้างสรรค์ความสามัคคีของหมู่คณะ การให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงาน และการบริหารให้ผู้ร่วมงานมีความสุขสนุกกับงาน โดยใช้ภาวะผู้นำนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารบุคคลากรประสบความสำเร็จได้²¹

สมาน จงอ้อมกลาง ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของครู โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านพบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของครู ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการปฏิบัติตนโดยทั่วไป ด้านการตัดสินใจดำเนินการ และสั่งการ ด้านการตรวจสอบควบคุมงาน และประเมินผลงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทัศนะของครูโสด และครูที่สมรสแล้ว ทัศนะของครูชายและหญิง และทัศนะของครูวิทยุสมัครเล่น โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทัศนะของครูวิทยุสมัครเล่นอยู่ในระดับสูง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทัศนะของครูโสดและครูที่สมรสแล้ว ทัศนะของครูชายและหญิง และทัศนะของครูวิทยุสมัครเล่น ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับสูง ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทัศนะของครูวิทยุสมัครเล่นด้านการปฏิบัติตนทั่วไป และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ครูโสดและครูที่สมรส ครูชายและหญิง ครูวิทยุสมัครเล่นและคำมีทัศนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและโดยจำแนกเป็นด้าน

4. ครูที่มีวิทยุสมัครเล่นกับวิทยุสมัครเล่น มีทัศนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่วิทยุสมัครเล่นไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและโดยจำแนกเป็นด้าน

5. ครูที่มีวิทยุสมัครเล่นกับวิทยุสมัครเล่น มีทัศนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวิทยุสมัครเล่นแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01²²

มนูญ ดวงหากลาง ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูประถมศึกษาอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง²³

ฝน แสงสิงห์แก้ว ซึ่งอ้างใน บรรจบ เนียมมณี ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ และได้ให้ความเห็นว่า มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญเหนือทักษะด้านอื่น ๆ ซึ่งเขาได้กล่าวไว้ว่า

ถึงแม้ว่าหัวหน้างานจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในกิจการด้านต่าง ๆ เช่นการวางแผนนโยบาย แต่ถ้าไม่สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ หรือไม่สมารถที่จะจูงใจบุคคลเข้ากับงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ให้เกิดผลดี หรือขาดความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น แล้วก็จะยอมเป็นที่เชื่อถือ ได้อย่างแน่นอนว่า ไม่สามารถบริหารงานในองค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ ดำเนินไปได้อย่างเป็นผลดี²⁴

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรจบ เนียมมณี ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารใน ส่วนของงานบริหาร โดยกล่าวว่า

ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยทำให้ผู้บริหารรู้ถึง คุณลักษณะ นิสัยใจคอ ความถนัดของผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้มอบหมายงานให้ตรงตามความ ถนัด ความสามารถ ความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน ตามหลักของการใช้คนให้ถูกกับงาน (Put the right man to the right job) ผู้บริหารยังต้องใช้มนุษยสัมพันธ์เริ่มมีความสำคัญต่อ ผู้บริหารตั้งแต่เริ่มวางแผนใช้คน การมอบหมายงาน การประสานงาน การควบคุมงาน การ ประเมินผลงาน นั่นคือ มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ ตลอดกระบวนการบริหารนั่นเอง²⁵

จากทักษะของวิชาการทั้งหลายที่กล่าวถึง ทักษะความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์นี้ ทำให้ เห็นว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่จำเป็นยิ่ง เพราะการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารจะต้องได้ทั้งงานและ น้ำใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารที่หวังจะใช้อำนาจในการสั่งการให้คนทำงานแต่เพียงอย่างเดียว ย่อมไม่เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารก็ไม่อาจจะปฏิบัติเช่นนั้นได้ตลอด ไป ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างและใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้ได้ทั้งงานและ น้ำใจจากสมาชิกในองค์กร

ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่มดังกล่าวมีพฤติกรรม และความต้องการแตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องหาวิธี การที่จะให้ได้รับความร่วมมือ ความศรัทธาความนิยม และการยอมรับนับถืออย่างจริงจัง จากบุคคล ทุกฝ่ายให้ได้ นั่นคือผู้บริหารจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับผู้อื่นให้เกิดขึ้น

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ควรฝึกฝน อบรมให้เกิดขึ้น เพราะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหาร สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับ ผู้บริหาร เพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นสื่อกลางของการประชาสัมพันธ์และถือได้ว่า เป็นองค์ประกอบ อันสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรให้น้อยลง หรืออาจเป็นเครื่องมือที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้งได้ ผู้บริหารที่สามารถครองใจบุคคลทุกฝ่ายทั้งในและนอกหน่วยงานได้ ย่อมถือว่าเป็นผู้ บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร

หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้น มีผู้กล่าวไว้หลายท่านซึ่งมีข้อความที่น่าสนใจ ดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม ได้กล่าวถึงหลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้ว่า “จงให้สิ่งที่เขาต้องการแล้วเราจะได้เช่นกัน” หมายความว่า ต้องให้สิ่งที่เขาต้องการแล้วเราก็จะได้สิ่งที่เราต้องการ การให้นั้นอาจจะเป็นอะไรก็ได้ เช่น การยิ้ม การยกมือไหว้ เมื่อให้เขา เขาก็จะให้ตอบ²⁶

ในศาสนาคริสต์ก็ได้บัญญัติ “กฎทองคำ” (Golden Rule) ไว้ว่า “จงปฏิบัติต่อเพื่อนบ้านของท่านเหมือนกับที่ท่านได้ปฏิบัติต่อตัวท่านเอง” ทั้งสองอย่างนี้สามารถนำมาใช้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้อย่างดียิ่ง

เสนอ อินทรสุขศรี กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์มีหลักการที่ควรปฏิบัติโดยทั่วไป ดังนี้

1. พึงทำตนเป็นมิตรกับผู้เกี่ยวข้องกับทุกคน การกระทำตนเป็นมิตรต่อผู้อื่นจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างบรรยากาศ ที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ฉะนั้นจึงควรปฏิบัติ ดังนี้

- 1.1 รู้จักทักทายปราศรัยกับบุคคลต่าง ๆ
- 1.2 พยายามจดจำชื่อบุคคลที่เราทักทายปราศรัยด้วยอย่างแม่นยำ
- 1.3 ใช้คำพูดที่เหมาะสม และยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมสนทนาด้วยความจริงใจ
- 1.4 ยิ้มอยู่เสมอและแสดงอารมณ์ขันตาม โอกาสอันสมควร

2. มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ การมีเจตคติที่ดีต่อกัน จะเป็นจุดเริ่มแรกของการมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน จึงควรปฏิบัติดังนี้

2.1 ต้องคำนึงเสมอว่าคนเราแตกต่างกัน ฉะนั้นการได้รู้จักมักคุ้นกันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันมากขึ้น

2.2 ไม่ควรนำข้อบกพร่อง และเรื่องส่วนตัวของผู้อื่นมาพูดหรือเปิดเผย

2.3 ไม่ควรโอ้อวดความดีของตนโดยขาดกาลเทศะ และ โยนความผิดหรือความไม่ดีให้แก่ผู้อื่น

3. จงหลีกเลี่ยงการกระทำในสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นเกิดความขุ่นเคือง ไม่พอใจ ควรละเว้นการกระทำดังต่อไปนี้

3.1 การก้าวร้าวและกระทบกระเทือนผู้อื่น

3.2 การตำหนิติเตียนผู้ร่วมงานต่อหน้าคนเป็นจำนวนมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การแสดงอารมณ์โกรธไม่พอใจโดยปราศจากเหตุผล

4. มีความเป็นกันเองและให้ความสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ การที่ผู้นำมีลักษณะเป็นกันเองจะทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ในการปฏิบัติงาน และหากผู้นำให้ความสนใจที่จะสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอด้วยแล้ว ย่อมจะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานมีมาก

อันจะนำมาซึ่งผลดีแก่หน่วยงานทุกด้าน ฉะนั้นผู้นำที่ดีควรปฏิบัติดังนี้

4.1 ทำตนเปิดเผยและเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเมื่อตามความจำเป็น

4.2 หาโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจัดขึ้น

4.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนความคิดเห็นที่ดี

ของเขารวมทั้งปรับปรุงตำแหน่งงานของเขาให้เป็นไปตามความสามารถ

4.4 ยกย่องชมเชยผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. หาทางขจัดความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้น โดยทันที ความขัดแย้งไม่ลงรอยกันของบุคคลในหน่วยงานย่อมก่อให้เกิดผลเสีย แก่หน่วยงานอย่างมากผู้นำจึงควรปฏิบัติดังนี้

5.1 หาต้นเหตุของความขัดแย้งนั้นแล้วรีบความเข้าใจของคู่กรณีให้มีความชัดเจน หรือเป็นทางออกที่ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจ

5.2 ต้องไม่พูดหรือแสดงตนเข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด พยายามวางตัวเป็นกลาง และตัดสินใจแก้ไขความขัดแย้งไม่ลงรายนั้นด้วยความยุติธรรม

5.3 วิพากวิจารณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา และให้ทั้งสองฝ่ายได้รับฟังและหาทางแก้ไขร่วมกัน

6. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนในการขอความร่วมมือจากบุคคลอื่น การกระทำทุกอย่างนั้นต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนชัดเจน เพราะวัตถุประสงค์ก็คือ เครื่องมือที่ช่วยชี้ทางในการปฏิบัติ และทุกคนที่จะร่วมมือปฏิบัติงานด้วยย่อมต้องการทราบวัตถุประสงค์นั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้วางแผนหรือทำงานได้อย่างถูกต้อง ฉะนั้นผู้นำจึงควรปฏิบัติดังนี้

6.1 ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน โดยให้ทุกคนมีความเข้าใจอย่างดีที่สุด

6.2 วัตถุประสงค์นั้นจะต้องกลายเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นการยืนยันและสามารถทบทวนได้

6.3 จะต้องมีความสามารถชี้แจงการปฏิบัติงานทุกชนิดได้ทุกเมื่อ และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.4 เปิดโอกาสให้ทุกคนในหน่วยงานได้ปรับปรุงวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

6.5 จงถือว่าทุกคนในหน่วยงานได้ปรับปรุงวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

6.6 ชี้แจงให้ทุกคนได้ทราบถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกัน และทำให้บุคคลเหล่านั้นคาดการณ์ได้ว่าการที่เขาได้ร่วมงานด้วยนั้น สามารถสร้างความมั่นคงกับชีวิต และหน้าที่การงานของเขาได้²⁷

อัมพิกา ไกรฤทธิ์ กล่าวถึงวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไว้ว่า

1. จงยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ การยิ้มสามารถทำได้ง่าย ไม่ต้องลงทุนใด ๆ แต่ได้กำไรอย่างมหาศาล เพราะทุกคนย่อมพอใจที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้ที่มิใช่ใบหน้ายิ้มแย้มมากกว่าผู้ที่มิใช่หน้าบึ้งตึง

2. จงใช้วาจาที่ไพเราะรื่นหู จงยึดภายิตที่ว่า “อันอ้อยตาลหวานลิ้นแล้วสิ้นซาก แต่ลมปากหวานหูไม่รู้หาย” ใช้คำพูดให้เหมาะสมกับกาลเทศะ หลีกเลียงการนินทาว่าร้าย

3. จงยกย่องชมเชยผู้อื่นอย่างสุจริตใจ หลักธรรมของมนุษย์ต้องการให้คนอื่นยกย่องมากกว่าตำหนิ การกระทำเช่นนี้ถือว่าการให้ทางใจที่สำคัญยิ่งแต่ต้องกระทำด้วยความจริงใจ และตามความเหมาะสม

4. จงเป็นนักฟังที่ดี การเป็นนักฟังที่ดีเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งในการคมนาคม สماعคมกับผู้อื่นไม่ควรพูดฝ่ายเดียว ต้องสนใจขณะที่คนอื่นพูด ต้องให้ผู้อื่น ได้พูดหรือแสดงความคิดเห็นด้วย

5. จงให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นคุณธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี การให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มอกเต็มใจนั้น เป็นการแสดงออกซึ่งน้ำใจอันดีงามนับเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งประการหนึ่งในการเอาชนะจิตใจผู้อื่น

6. สนใจบุคคลอื่น ผู้นำต้องสนใจในงานของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

7. รู้จักยกย่องคนอื่น

8. สนใจความรู้สึกรักของคนอื่นบ้าง

9. ตื่นตัวที่จะให้บริการ มิใช่รอให้บุคคลอื่นมาบริการ

10. มีอารมณ์ขัน

11. มีความอดทนและอดกลั้น²⁸

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่า ผู้นำที่ปรารถนาจะประสบผลสำเร็จโดยใช้มนุษยสัมพันธ์

เป็นเครื่องมือ ควรจะกระทำดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. พูดกับคนอื่น ผู้นำจะนั่งอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องพูด ต้องสื่อความหมายกับคนอื่น ต้องรู้จักพูดและรู้จักกาลเทศะของการใช้คำพูด

2. ยิ้มกับคนอื่น ยิ้มเป็นเครื่องหมายของการมีไมตรีต่อกัน ในการยิ้มนั้นมนุษย์ใช้กล้ามเนื้อน้อยชิ้นกว่าการทำหน้านิ่งคือขมวด

3. เรียกชื่อคนอื่นบ้างควรจำชื่อคนให้ได้ทักทายโดยเรียกชื่อให้ถูก สำหรับมนุษยสัมพันธ์หลาย ๆ คนมีความเห็นว่าไม่มีอะไรจะไพเราะไปกว่าเรียกชื่อของตนเอง

4. มีไมตรีจิต และช่วยเหลือ

5. มีความจริงใจ ความจริงใจจะแสดงออกทั้งทางคำพูด และสีหน้าท่าทางด้วย ผู้นำจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องหัด “ยิ้ม” กับคนอื่น “ยินดี” ในความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา “ยกย่อง” เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำดี และควรจะ “ยอม” รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นบ้าง “4 ย” อันได้แก่ ยิ้ม ยินดี ยกย่อง และยอม ของมนุษยสัมพันธ์ย่อมช่วยผู้นำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ตามสมควร²⁹

ชาติ มณีศรี ได้กล่าวถึงหลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ 10 ประการ คือ

1. ให้การยอมรับนับถือคนอื่น ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามคนอื่น
2. รู้คน รู้ประมาณ
3. เข้าใจคนอื่น เห็นอกเห็นใจคนอื่น
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
5. มีความอดทน มีความมั่นคงทางอารมณ์
6. มีความจำดี เช่นสามารถจำชื่อคนอื่นได้
7. มองโลกในแง่ดีมีอารมณ์ขัน
8. มีความมั่นใจและจริงใจต่อผู้อื่น
9. เป็นคนเที่ยงตรงเปิดเผย
10. มีความแนบเนียนในการติดต่อและถ่อมตน³⁰

เมธี ปิณฑนานนท์ ได้พัฒนาแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารจากพื้นฐานการสื่อสาร โดยกำหนดแนวทางไว้ 10 ประการ คือ

1. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ง่าย ทั้งในเรื่องส่วนตัวและในหน้าที่การงาน
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ฟังที่ดีสามารถกระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดออกมาให้หมดเปลือก

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง ปราศจากการบงการ
4. ยกย่องและให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
5. ให้ความรู้และแนวทางแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
6. กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำงานโดยมุ่งเป้าหมาย เดียวกัน ให้ทุกคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ ให้มีความรู้สึกเป็น “เรา” มากกว่าเป็น “ฉัน” หรือ “เธอ” และให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงผลงาน หรือความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่เสมอ
7. ต้องหมั่นศึกษาและรู้จักผู้ได้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล เช่น เรียกชื่อได้ถูกต้อง สนใจเขา รู้ความต้องการของเขา งานอดิเรกและอื่น ๆ
8. ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสนใจงานมากขึ้น เน้นความสำคัญของงานแต่ละหน้าที่ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
9. ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และผู้บริหารก็เห็นตนมีความสำคัญ แสดงความดีอกดีใจเมื่อกลับมาทำงานภายหลังจากลาหยุดไป ถามทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชา
10. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม เสมอต้นเสมอปลายปราศจากอคติ หรือเลือกที่รักมักที่ชัง พึงความทั้งสองฝ่ายและอื่น ๆ ³¹

นักวิชาการชื่อ Barnard กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะด้วยวิธีการสนทนา หรือประชุม การไปมาหาสู่ การใช้จดหมาย โทรศัพท์ หรืออื่น ๆ เป็นเครื่องมือนำทางไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์ในมวลมนุษยชนทั้งสิ้น ³²

ยง วัชชวัลคุ ได้ให้หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อที่จะแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่น ด้วยความเต็มใจและจริงใจ รวมทั้งการที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีนั้น ผู้บริหารควรจะมีหลักในการปฏิบัติดังนี้

1. มีความจริงใจ และตั้งใจในการทำงาน
2. ยอมรับนับถือความเป็นคนของคนอื่น
3. ทำงานเพื่อหวังผลของงาน ไม่หวังประโยชน์ส่วนตัว
4. มีความถ่อมตน ไม่ทับถมผู้อื่น
5. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างจริงใจ
6. มีอารมณ์ขัน ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ หรือเคร่งเครียด
7. มีความมั่นคงทางอารมณ์ หนักแน่น อดทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. เป็นคนเปิดเผย และเป็นมิตรกับคนทั่วไป

9. มีความจำดี โดยเฉพาะจำชื่อคนที่รู้จัก

10. มีพรหมวิหาร 4 คือ

- เมตตา สงสารผู้อื่น
- กรุณา ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีทุกข์
- มุทิตา ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ไม่ริษยา

11. มีสังคหวัตถุ

- ทาน ให้อาหารสิ่งของและให้อภัย
- ปิยวาจา พูดจาไพเราะอ่อนหวาน
- อัตถจริยา ทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์
- สมานัตตตา เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายไม่โลเล³³

ในด้านของผู้บริหารการศึกษา ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อการบริหาร โดยที่การบริหารการศึกษานั้น มิได้เกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชาเพียงกลุ่มเดียว หากแต่ยังต้องมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ อีกมากมาย ซึ่งความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันนั้น ส่วนใหญ่มิได้มีพื้นฐานของผลประโยชน์กลุ่มต่าง ๆ ดังเช่น นักเรียน ผู้ปกครอง สถาบันอื่น ๆ และชุมชน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์สำหรับบรรดากลุ่มต่าง ๆ ด้วย

เมธี ปิณฑนานนท์ ได้เสนอแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารการศึกษาต่อกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการของชุมชนและสังคม
2. จัดให้มีการประชุมสัมพันธ์กับบุคคล ชุมชน สังคม ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
3. ศึกษาเจตคติของนักเรียน ผู้ปกครอง และประชากรที่มีต่อโรงเรียนรวมทั้งรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วย
4. ช่วยให้นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน และบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้สึกรู้ว่า โรงเรียนเห็นความสำคัญของทุกฝ่าย
5. มนุษยสัมพันธ์จะสร้างให้เกิดขึ้นได้โดยผ่านสมาคม ชมรม เช่น สมาคมผู้ปกครอง และชมรมต่าง ๆ ในโรงเรียนและอื่น ๆ
6. เป็นผู้พูดที่ดี และผู้ฟังที่อดทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ศึกษาความต้องการของบุคคล และใช้ความต้องการต่าง ๆ เป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน

8. เปิดเผย และมีปรัชญาชีวิตมั่นในการทำงาน

9. มีความนิยม และยอมรับในเรื่องความเป็นมนุษย์ (Humanism) อยู่อย่างมนุษย์ ทำอย่างมนุษย์ และบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์³⁴

การบริหารงานในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจะขาดเสียซึ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่ได้ เพราะสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่เจริญแล้ว สมาชิกทุกหน่วยในองค์กร และแต่ละองค์การจะต้องมีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กันตลอดเวลา เพื่อการแลกเปลี่ยนปัจจัยในการบริหารงานซึ่งกันและกันอันจะเป็นผลทำให้การดำเนินการของแต่ละองค์การประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารซึ่งจะต้องอำนวยความสะดวกและประสานงานทั้งภายในองค์กร และระหว่างองค์การจึงต้องมีทักษะเพื่อการนี้ นั่นคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั่นเอง

หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นวิธีปฏิบัติต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความสัมพันธที่ดี โดยการเลือกใช้สื่อสัมพันธ์ที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงออกทางกาย วาจา หรือใจ ซึ่งการจะเลือกใช้สื่อสัมพันธ์อย่างไรมัน ย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรู้จักตน ความเข้าใจ และมุ่งผลของงานด้วยแนวทางปฏิบัติอย่างเหมาะสม

แนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร

การใช้วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร นับเป็นเรื่องที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการเพิ่มขวัญในการทำงานในหน่วยงาน การเพิ่มขวัญของบุคลากรนี้คือ การเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานที่ได้จากบุคลากรนั่นเอง การใช้วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร เป็นการสร้างความประทับใจที่เป็นความรู้สึกพอใจภายในจิตใจของบุคลากร และผลผลิตที่จะได้มากขึ้นจากบุคลากร ก็ย่อมเกิดขึ้นจากความพอใจประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งบุคคลจะเกิดความรู้สึกเป็นสุขใจ เพราะรู้สึกว่าตนมีความสำคัญมีผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ที่ทำงานมีความตั้งใจที่จะได้รับการสร้างมนุษยสัมพันธ์มากกว่าความต้องการที่จะมีสถานที่ทำงานดี ๆ ในการบริหารงานสมัยใหม่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ย่อมขึ้นอยู่กับการณ์มนุษยสัมพันธ์อันดี

หลักทางพุทธศาสตร์ได้เน้นความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันเป็นอย่างดีดังภาษิตว่า “สุขา สงฆสส สามัคคี” ความสามัคคีแห่งหมู่คณะนำสุขมาให้ หรือพุทธพจน์ที่ว่า “วิสาสา ปรมานูตติ” ความคุ้นเคยเป็นญาติอย่างยิ่ง ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลเข้ามา

ร่วมกันแล้วมีความสามัคคีกัน และเป็นผู้เกี่ยวข้องกันและกันย่อมมีเอกภาพในการทำงาน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มนุษยสัมพันธ์ยังเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติงานในองค์กรได้ดี สเตียร์ เหลืองอร่าม ได้กล่าวถึงคำกล่าวของ *Marry Follet* เกี่ยวกับความขัดแย้งกันนั้น เกิดจากระบบความสัมพันธ์กันไม่ดี ไม่มีระบบการจูงใจ ไม่มีการให้รางวัลและถ้าหากองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ดีแล้ว ผลงานจะดีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานด้วยความเต็มใจ³⁵

มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยที่ทำให้การบริการงาน และการบริการบุคลากรประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าผู้บริหารขาดการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากร ก็จะทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ หรือเป็นสาเหตุให้ประสบความล้มเหลว ดังที่งานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษาขาดประสิทธิภาพ³⁶

นอกจากนั้น พา ไชยเดช ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครู โรงเรียนราษฎร์ในเขตจังหวัดพระนคร และธนบุรี พบว่า พฤติกรรมการบริหาร และการควบคุมบังคับบัญชาในโรงเรียนราษฎร์ เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู³⁷

คุณธรรมอันเป็นกรอบของแนวปฏิบัติในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ส่วนใหญ่ได้มาจากหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา เนื่องจากสังคมไทยได้รับเอาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์อันเป็นรากฐานของมนุษยสัมพันธ์มาเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นหลักกฎหมาย และเป็นระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติราชการด้วย

และในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาใช้ ในการบริหารนั้น วีระ อัมพันสุข พบว่า ผู้บริหารที่นำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ร่วมกับประสบการณ์ด้านบริหารบุคคลอยู่เสมอ เป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารบุคคลประสบความสำเร็จ³⁸ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า หลักธรรมที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ก็มีลักษณะใกล้เคียงกับลักษณะการใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยอย่างมาก ได้แก่ ความเป็นผู้มีใจกว้างในการทำงาน ซึ่งเปรียบได้กับการแสดงเมตตากรุณา การสร้างความผูกพันทางใจ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีด้วย สังคหวัตถุ 4 นั้นเอง³⁹

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรนำแนวปฏิบัติที่ปรากฏในหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับมโนธรรมในการบริหารการศึกษาตามหลักการประชาธิปไตย เป็นแนวปฏิบัติในการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร

พฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตย

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารวิทยาลัยในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา และเป็นผู้บังคับบัญชา ในทางปฏิบัติถือว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานโดยส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ และคุณภาพของงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตามแบบของผู้นำที่ดี และเป็นผู้มีศิลปะของการเป็นผู้นำที่ดีด้วย⁴⁰

สมพงษ์ เกษมสิน เชื่อว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นแบบอย่างที่ดีที่สุด และอำนวยผลในการบริหารมากที่สุด ผู้นำแบบนี้เป็นพวกใจกว้าง คือ ถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง จะดำเนินการบริหารสิ่งใดก็มักจะกระทำไปในนามของกลุ่ม เพราะต้องการที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารจะเน้นหนักไปในทางที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันเสียก่อน และต้องการให้เกิดผลงานที่ตนได้รับความนิยมนยกย่องเป็นสำคัญ ผู้บริหารนี้จึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินงานเสมอ โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรหรือส่วนรวม
2. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่
3. ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นทั้งผู้นำ และผู้ให้คำแนะนำสั่งสอนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิด และวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง
5. สร้างความนิยมนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำสั่งสอน และทำงานร่วมอยู่กับตน
6. ในการทำงาน มีความไว้วางใจกัน มีสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน รวมทั้งมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและจริงใจ⁴¹ โดยที่ วิจิต ทองน้อย ได้ทำการวิจัยและพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคล้ายคลึงกับ พฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตย เช่นเดียวกัน และผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารในระดับสูง ทั้งด้านกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์อีกด้วย⁴²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมของผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

ทองอินทร์ วงศ์โสธร กล่าวถึงการค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสภาวิจัยบุคลากรของมหาวิทยาลัยไอโฮโฮสเดทว่า หลังจากศึกษาพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของผู้นำแล้ว Halpin ได้สรุปพฤติกรรมผู้นำว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 อย่างคือ กิจสัมพันธ์ (Initiation Structure) และมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Robert R. Blake และ S. Mouton ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ เช่นเดียวกัน เรียกว่าแบบคำนึงผลผลิต (Concern for production) กับแบบคำนึงถึงคน (Concern for people) และได้อธิบายความหมายของพฤติกรรมกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

พฤติกรรมกิจสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมริเริ่มเสริมสร้างด้านภาระงานของสถาบันผู้นำพยายามจัดระเบียบแบบแผน และเน้นการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นอันเอง ความเห็นอกเห็นใจ ความยกย่องนับถือ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะแสดงออกดังต่อไปนี้

1. ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน
2. ช่วยเหลืองานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน
3. ประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย
4. หาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน
5. ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน
6. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้เท่าเทียมกัน
7. แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
8. แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว
9. พยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาอยู่
10. นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ
11. ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป⁴³

พฤติกรรมของผู้นำแบบไทย

Jacobson ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารกับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูพบว่า ทักษะคติและท่าทีของครูใหญ่ที่แสดงต่อครูอย่างมิตรภาพ และเข้าใจทำให้ครูพึงพอใจในการทำไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน⁴⁴ ซึ่งสอดคล้องกับ Bergeth ที่ได้ศึกษาพบว่า ครูที่มีสัมพันธ์กับครูใหญ่เป็นอย่างดี จะมีความพอใจในการทำงานมา⁴⁵ ส่วน Jaycox and Tallman ได้ศึกษากับครู ใน Los Angeles City Schools จำนวน 226 คน พบว่า ความสัมพันธ์กับนักเรียนเพื่อนร่วมงาน และครูใหญ่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ⁴⁶ และ Cook ได้ศึกษาพบว่า ผลงานที่มีความสำเร็จสูง จะสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพ⁴⁷

ปัญญา สาคร กล่าวว่าในการบริหารงานต่าง ๆ ในสังคมไทยผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ใจกว้าง ใจดี ไม่ตระหนี่ต่อการเลี้ยงดูและให้รางวัล
2. มีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาในสถานการณ์และเวลาอันสมควร
3. หนักแน่นไม่หุบเบา รับฟังจากทุกฝ่าย
4. มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน
5. ซื่อสัตย์และสุจริต
6. ตรงต่อเวลา
7. ขยันและอุทิศเวลาให้แก่งาน
8. กล้ารับผิดชอบ
9. มีความจริงใจ
10. อ่อนหวาน อ่อนน้อม และสุภาพ
11. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้เกี่ยวข้องเสมอ
12. รู้จักใช้คน
13. มีความอดทน
14. ติดตามคำสั่งที่สั่งไปอยู่เสมอ
15. ฉลาดที่จะกระตุ้นเตือนเมื่อผู้น้อยล่าช้า หรือผิดพลาด
16. หมั่นอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสามารถและรู้วิธีการปฏิบัติงาน โดยเหมาะสม
17. ให้ผู้น้อยพบปะได้ง่าย
18. กินง่าย อยู่ง่าย ไม่ถือตัวเข้ากับคนได้ทุกชั้น
19. ชมคนเป็น และขยันชม
20. ไม่ดูค่า หรือกล่าวคำพรูสวาทใด ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
21. รู้จักใช้อำนาจ โดยไม่ให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณบีบบังคับ
22. ให้เกียรติเจ้าของความคิด หรือเจ้าของโครงการใหม่ ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารทวงสวนวิชาหรือการแข่งงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

23. ไมโลเลเปลี่ยนใจง่าย
24. สิ่งงานเป็น ถูกจังหวะเหมาะกับคนที่รับงาน ไปปฏิบัติ
25. เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา
26. รักษาระเบียบ ปฏิบัติงานตามข้อบังคับ และกฎหมาย โดยเคร่งครัดทุกโอกาส
27. ละเว้นจากการประพฤตชั่ว ซึ่งจะทำให้สังคมรังเกียจตามสภาพของวัฒนธรรมไทย
28. มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว มั่นคง แน่นนอน
29. รู้จักถนอมน้ำใจ
30. รู้จักสร้าง และระวังรักษานุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ⁴⁸

นอกจากนี้ ทศนา แสงศักดิ์ ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 83 แห่ง พบว่า

1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเห็นว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งที่เป็นจริง และควรจะเป็นจริง ด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน
2. อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่จริงด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ควรจะเป็นด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน
3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาพฤติกรรมที่เป็นอยู่จริง แตกต่างจากพฤติกรรมที่ควรจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา พฤติกรรมเป็นอยู่จริง แตกต่างจากพฤติกรรมที่ควรจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริง ทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำ โดยส่วนรวมด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ⁴⁹

โดยที่วิรัช วิเศษสุวรรณ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนราษฎร์ จำนวน 362 คน ผลการวิจัยพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครูมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูงในทุกระดับมาตรฐานโรงเรียน

2. พฤติกรรมแบบมุ่งเน้นสัมพันธ์มุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครู ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในเชิงปริมาณอย่างมีนัยสำคัญในทุกระดับมาตรฐานโรงเรียน

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของครูระดับประถมศึกษา กับครูระดับมัธยมทั้งหมด เมื่อมีผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามระดับมาตรฐานโรงเรียน พบว่า กลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำ ครูระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับมัธยม ในกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลาง และมาตรฐานสูง ครูระดับประถมและครูระดับมัธยมมีความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำพบว่า ครูที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน มีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกัน⁵⁰

ผลการวิจัยและข้อเขียนของนักการศึกษา ที่ได้ศึกษาถึงความสำคัญของพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทางด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมทางด้านมุ่งงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์มาก โดยเล็งเห็นว่า ถ้าได้ปฏิบัติหรือแสดงความจริงใจ เมตตา กรุณา ความห่วงใย และสุภาพต่อคนรอบข้าง และผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว การชักจูงให้ทุกคนปฏิบัติตามที่องค์กรปรารถนาจะง่ายขึ้น และผลงานที่ได้รับ ก็จะเป็นไปตามจุดมุ่งหมายแน่นอน

พุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์

พุทธธรรม เป็นคำสอนในพระพุทธานุศาสน์ที่กล่าวถึงแนวปฏิบัติสำหรับบุคคล ทั้งที่เป็นการปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อสังคม ให้นำบุคคลปฏิบัติได้ถูกต้อง และได้รับประโยชน์สุขในการดำรงชีวิต⁵¹

พุทธธรรม ประกอบด้วยคำสอนหลายประเภท ได้แก่ คำสอนที่แสดงไว้โดยมีหัวข้อเป็นชุด ซึ่งเรียกว่า หมวดธรรม และหมวดธรรมหนึ่ง ๆ ยังประกอบไปด้วยหัวข้อธรรมรวมกันอยู่เป็นชุด ซึ่งเป็นข้อธรรมที่มีความหมายที่สนับสนุนเกื้อกูลกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง⁵²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์ให้ประโยชน์แก่การปฏิบัติต่อคน และต่อผู้อื่น หรือต่อสังคม แต่หมวดธรรมที่จะนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 หมวดธรรม ซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า และผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชามนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ดร.อรุณ รักรธรรม อาจารย์เสถียร เหลืองอร่าม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร ได้แก่ ดร.ชูป กาญจนประกร อาจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) พระครูศรีธรรมปฏิภาม (คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหลายได้รวบรวมและจัดหมวดหมู่ไว้ดังนี้

1. พรหมวิหารธรรม คือ คุณธรรมของผู้บริหารที่ประกอบด้วย

เมตตา ได้แก่ การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อครู-อาจารย์ด้วยความรักใคร่ เอาใจใส่ มีความสุจริตใจ ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือด้วยความหวังดีปรารถนาให้ครูมีความสุข ทำให้รู้สึกอบอุ่นและสะดวกใจในการปฏิบัติงาน มีอริยาสัยไมตรีอันดี และให้เกียรติ

กรุณา ผู้บริหารจะต้องให้ความสงสารเห็นใจเมื่อครู-อาจารย์ ได้รับความทุกข์ และจะต้องพยายามหาทางช่วยเหลือให้คลายทุกข์ความกังวลต่าง ๆ เป็นที่พึ่งของครู-อาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องให้การช่วยเหลือแนะนำ ให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งจะต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับครู-อาจารย์ ตามโอกาสอันควร

มุทิตา โดยหลักมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องให้ความชื่นชมยินดีกับครู-อาจารย์ ไม่คิดอิจฉาริษยาในความดี และความสำเร็จ เป็นผู้ที่จะต้องสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ได้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และในชีวิต

อุเบกขา การวางตนเป็นกลางของผู้บริหาร โดยไม่เข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นเรื่องที่ผู้บริหารพึงกระทำอีกทั้งจะต้องไม่ซ้ำเติม เมื่อครู-อาจารย์ทำงานผิดพลาด หรือประสบกับความวิบัติเสียหาย ให้ความยุติธรรมแก่ครู-อาจารย์ปฏิบัติตนด้วยมีกิริยามารยาท และความประพฤติที่เหมาะสม มีความซื่อตรง สามารถวินิจฉัยเรื่องราวที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นธรรม

2. สังคหวัตถุธรรม คือ หลักธรรมที่ใช้ยึดเหนี่ยวจิตใจ และการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันของคนในสังคม ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทาน ได้แก่ การที่ผู้บริหารให้สิ่งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ และความรู้ ความสามารถแก่ ครูอาจารย์ด้วยความสุจริต และมีความจริงใจ เช่น ให้เงินเดือน ให้สวัสดิการ ให้การศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้และมีความเป็นอยู่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ดีด้วยความผาสุก

ปิยวาจา ผู้บริหารที่ดีและเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์จะต้องมีความสามารถในการเจรจาด้วยภาษาที่มีความไพเราะ อ่อนหวาน นุ่มนวล และสุภาพ ต้องไม่พูดกับครู-อาจารย์ด้วยการตะคอก ใช้ภาษาหยาบคาย หรือสื่อเสียดเสียดหยาม และหลอกลวง เป็นผู้ที่มีสำเนียงมีน้ำเสียงที่ดี มักกล่าวคำขอขอบคุณ และขอโทษกับครู-อาจารย์เสมอ เป็นผู้ที่มีเหตุผล มีกิริยามารยาทเรียบร้อย อีกทั้งมีอารมณ์ขันในบางโอกาสอย่างถูกต้องตามกาลเทศะ

สมานัตตตา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย สามารถเข้าใจได้ดีกับบุคคลต่าง ๆ โดยเฉพาะครู-อาจารย์ วางตนเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ มีจิตใจที่มั่นคงไม่ถือตัว และไม่โอ้อวดยศศักดิ์ หรือตำแหน่ง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบ มีอารมณ์ที่มั่นคงอยู่เสมอ และแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ หรือประเพณีนิยม

3. อิทธิบาทธรรม คือ หลักธรรมที่ช่วยให้ได้รับผลสำเร็จในชีวิตประกอบด้วย

ฉันทะ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีความเต็มใจที่ทำงานทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ และมีความรับผิดชอบ

วิริยะ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามในการประกอบกิจการต่าง ๆ ด้วยความมานะบากบั่นไม่ท้อถอย ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ มีความคิดริเริ่ม กระทำกิจกรรมใหม่ ๆ ปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ และไม่ผิดศีลธรรม เป็นผู้ที่รู้จักแสวงหาความรู้ใส่ตนเสมอ

จิตตะ การเอาใจใส่ต่อหน้าที่ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถจิตใจให้ครู-อาจารย์ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่องานทุกอย่างที่มอบให้ครูปฏิบัติตรวจสอบควบคุมงาน ประเมินผลงานของครู-อาจารย์ด้วยความเป็นมิตร และทั่วถึงคอยติดตามและสอบถาม เพื่อให้ความช่วยเหลือ ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ครู-อาจารย์ทราบ มีแผนในการดำเนินงาน และหมั่นปรับปรุงอยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิมังสา การที่ผู้บริหารจะได้รับความเชื่อถือจากครู-อาจารย์นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีเหตุผล สามารถพิจารณาไตร่ตรองในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ โดยใช้สติปัญญาในการตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยไหวพริบและปฏิภาณ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2525), หน้า 615.

²สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2513), หน้า 468.

³พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524), หน้า 120.

⁴ธรรมรส โชติคุณุช, มนุษยสัมพันธ์ (พระนคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์, 2515), หน้า 6.

⁵เสถียร เหลืองอร่าม, มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัชรินทร์, 2525), หน้า 1.

⁶อรุณ รักรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 2.

⁷วีรยุทธ วิเชียรโชติ และนวลเพ็ญ วิเชียรโชติ, การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในกระบวนการแนะแนวและให้คำปรึกษาตามแนวพุทธศาสตร์ (กรุงเทพฯ : กราฟิเคอาร์ท, 2526), หน้า 25.

⁸คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือปฏิบัติงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528), หน้า 101.

⁹Fritz J. Roethlisberger, Training for Human Relation (Boston : Harvard University, Graduate School of Business Administration, 1954), p. 172.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 11.

¹¹วิทยา เทพยา, มนุษยสัมพันธ์ (พระนคร : แพรววิทยา, 2524), หน้า 177.

¹²อรุณ รักรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 48.

¹³เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์, มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คุณเงินอักษรกิจ, 2519), หน้า 20.

¹⁴สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 473.

¹⁵Abraham H. Maslow, *Motivaton and personality* (New York : Harper and Brothers, 1954), pp. 80-106.

¹⁶Robert L. Katz "Skill of an Effective Adminisstrator," *Harvard Business Review*, 33 : 1 (January - February 1995), pp. 33-43.

¹⁷วิจิตร วรตบางกูร, ศิลปนำรู้สำหรับผู้นำ (กรุงเทพฯ : วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2524), หน้า 26.

¹⁸เสนาะ ดิยาวัว, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 129.

¹⁹Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources* (New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1977), pp. 6-7.

²⁰พนัส หันนาคินทร์, การบริหารบุคคลในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์นิเทศ, 2526), หน้า 204.

เอกสารนี้เผยแพร่เพื่อใช้ในการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²¹วีระ อัมพันสุข, พุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ เอราวัฒนาการพิมพ์, 2527), หน้า 57.

²²สมาน จงอ้อมกลาง, “มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา,” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526), หน้า 126.

²³มนูญ ควงหากล้ง, “การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษย์สัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี,” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), หน้า 42.

²⁴บรรจบ เนียมมณี, หลักการบริหาร (กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 194.

²⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 195.

²⁶เสถียร เหลืองอร่าม, มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัชรินทร์, 2525), หน้า 8.

²⁷เสนอ อินทรสุขศรี, “มนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ” กรมบัญชีกลาง 7 (พฤศจิกายน - ธันวาคม, 2524), หน้า 6.

²⁸อัมพิกา ไกรฤทธิ, มนุษยสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 293.

²⁹เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 134-135.

³⁰ชาติ มณีศรี, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : บุรพาสาสน์, มปป.), หน้า 103.
เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของศูนย์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³¹เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525), หน้า 205.

³²Chester I. Barnard, The Functions of Executive (17 Printing, Cambridge : Harvard University Press, 1966), p. 311.

³³ขง วัชชวัลดู, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์บัณฑิตไทย, 2527), หน้า 59.

³⁴เมธี ปิณฑนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 253.

³⁵เสถียร เหลืองอร่าม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 17.

³⁶คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือปฏิบัติงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528), หน้า 9.

³⁷พา ไชยเดช, “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), หน้า 127.

³⁸วีระ อำพันสุข, พุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอราวัณการพิมพ์, 2527), หน้า 132.

³⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 132.

⁴⁰สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 285.

⁴¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.

⁴²วิชิต ทองน้อย, “การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารและผลงานของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา,” การวิจัยทางการศึกษา, 16 : 4 (ตุลาคม - ธันวาคม, 2529), หน้า 142.

⁴³ทองอินทร์ วงศ์โสธร, ภาวะผู้นำ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523), หน้า 1-35.

⁴⁴Paul B. Jacobson, William C. Reavis and James D. Logsdon, The Effective School Principal (Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1963), p. 532.

⁴⁵Robert L. Bergeth, “An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School District of North Dakota,” Dissertation Abstracts International, (June, 1971), p. 60.

⁴⁶Waren I. Jaycox and Lillian A. Tallman “A Study of Motivation of Elementary School Teacher,” Dissertation Abstracts Internation, (July 1967), p. 81.

⁴⁷Richard R. Cook, “The Relationship of Principal Leader Behavior and Teacher Morale to Certain Other Variables in Selected Urban Elementary School,” Dissertation Abstracts Internation, (April, 1971), p. 31.

⁴⁸ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526), หน้า 265.

⁴⁹ทัศนาศ แสงศักดิ์, “การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า จ-ฉ.

⁵⁰วิรัช วิเศษสุวรรณ, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร.” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 47-48.

⁵¹พระธรรมปิฎก (ประยูรค์ ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 6.

⁵²เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัตสนะของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามสาระดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 1,837 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน โดยสุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Taro Yamane ซึ่งในการสุ่มตัวอย่างดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค จากประชากรครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค 16 แห่ง รวมประชากรครู-อาจารย์ทั้งหมด 1,837 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane¹ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้มีความ

คลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05

ประชากรครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 1,837 คน

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,837}{1 + 1,837(0.05)^2}$$

$$= \frac{1,837}{1 + 1,837(0.0025)^2}$$

$$= \frac{1,837}{1 + 5}$$

$$= \frac{1,837}{6}$$

$$= 306 \text{ คน}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคจำนวน 306 คน

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคแต่ละแห่ง

โดยคิดตามสัดส่วนระหว่างประชากรกับกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก
แต่ละแห่ง แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1
แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี	212	35
2	วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา	129	21
3	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ พระนครศรีอยุธยา	70	12
4	วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง	134	22
5	วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี	108	18
6	วิทยาลัยเทคนิคชนบท	119	20
7	วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี	100	17
8	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	106	18
9	วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์	53	9
10	วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี	131	22
11	วิทยาลัยเทคนิคสัทธิ์	121	20
12	วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี	120	20
13	วิทยาลัยเทคนิคนครนายก	97	16
14	วิทยาลัยเทคนิคระยอง	128	21
15	วิทยาลัยเทคนิคตราด	88	15
16	วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี	121	20
	รวม	1,837	306

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกแต่ละแห่งแล้ว ในการเลือกตัวอย่างครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในขั้นสุดท้ายที่จะตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกสัดส่วนตามวิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก ทั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดกระจายไปทุกวิทยาลัยเทคนิค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นเอง โดยได้ดัดแปลงจากรายการทดสอบตนเองต่อผู้บังคับบัญชาของนายแพทย์ ฝน แสงสิงห์แก้ว² กับ แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในเทศกกรมสามัญศึกษา³ และโดยการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารและหมวดธรรมที่ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร การศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทางมนุษยสัมพันธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนาได้เสนอไว้ในบทความ และตำราต่าง ๆ นำเนื้อหาามาประมวลเข้าด้วยกัน แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการที่ครอบคลุมนอยู่ใน 3 หมวดธรรม ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแสดงน้ำหนักของสภาวะธรรมเป็น 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้รวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการตาม

ทัศนระของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก ซึ่งแบ่งออกเป็น 12 ด้าน คือ

1. ด้านการปฏิบัติกรมีเมตตา (เมตตา)
2. ด้านการปฏิบัติด้วยความกรุณา (กรุณา)
3. ด้านการแสดงความชื่นชมยินดี (มุทิตา)
4. ด้านการวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา)
5. ด้านการให้ทาน (วัตถุและความรู้)
6. ด้านการพูดจาด้วยความไพเราะ (ปิยวาจา)
7. ด้านการประพฤติปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (อัตถจริยา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ด้านการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา)
9. ด้านการเป็นผู้มีความพึงพอใจ (ฉันทะ)
10. ด้านการเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ)
11. ด้านการเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ)
12. ด้านการเป็นผู้มีความใคร่ครวญและตรึกตรอง (วิมังสา)

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาวะธรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแสดงน้ำหนักของสภาวะธรรมเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ดังรายนามผู้ทรงคุณวุฒิต่อไปนี้

นายประสิทธิ์ พร้อมมูล	ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
นายอัมพร ภักดีชาติ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีว กรมอาชีวศึกษา
นายสนอง อิมเอม	ผู้อำนวยการ ระดับ 9 วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร กรมอาชีวศึกษา
นายสงวน บุญปัทสน์	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
นายวิทยา โพธิ์สุ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 8 วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี กรมอาชีวศึกษา
นางวัลฉลະ พิสิฐศักดิ์	ผู้อำนวยการพิเศษ กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู-อาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach อ้างโดย ล้วน และอังคณา สายยศ⁴ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ออกหนังสือถึงกรมอาชีวศึกษา เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และออกหนังสือถึงวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 16 แห่ง ในกลุ่มภาคตะวันออก
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือนำ จากกรมอาชีวศึกษา ถึงวิทยาลัยเทคนิค 16 แห่ง ไปส่งด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยจะรอเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับวิทยาลัยที่นำข้อมูลไปส่งด้วยตนเอง และจะรอรับข้อมูลทางไปรษณีย์สำหรับวิทยาลัยที่ส่งไปทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for The Social Sciencess/Personel Computer Plus) ช่วยในการวิจัย และแปลผลข้อมูลด้วยการบรรยาย

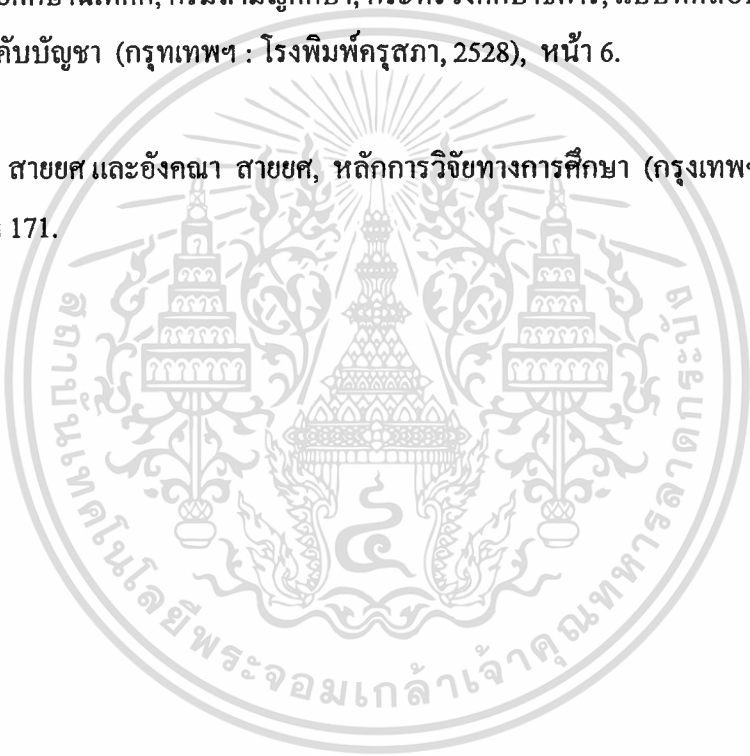
เชิงอรรถ

¹ Taro Yamane, *Statistics ; An Introduction Analysis* (New York : Harper and Row, 1967), p. 886.

² ฟน แสงสิงแก้ว, “มนุษย์สัมพันธ์,” *สุภาพ*. 11 (มีนาคม 2530), หน้า 55-57.

³ หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, แบบทดสอบสัมพันธ์ภาพกับผู้ได้บังคับบัญชา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา, 2528), หน้า 6.

⁴ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, *หลักการวิจัยทางการศึกษา* (กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, หน้า 171).



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความหมายของหมวดกรรม 3 หมวด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับสภาวะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงเป็นค่าร้อยละ ส่วนค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้วิเคราะห์ทัศนะของครู-อาจารย์เกี่ยวกับสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 1 และ 2

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล มีดังนี้

- | | |
|-------------|--------------------------------------|
| 1.00 - 1.49 | หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด |
| 1.50 - 2.49 | หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อย |
| 2.50 - 3.49 | หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก |
| 4.50 - 5.00 | หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 12 ด้านดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติกรรมมีเมตตา (เมตตา)
2. ด้านการปฏิบัติด้วยความเมตตา (กรุณา)
3. ด้านการแสดงความชื่นชมยินดี (มุทิตา)
4. ด้านการวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา)

5. ด้านการให้ทาน (วัตถุและความรู้)
6. ด้านการพุดจาด้วยความไพเราะ (ปิยวาจา)
7. ด้านการประพฤติปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (อัตถจริยา)
8. ด้านการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา)
9. ด้านการเป็นผู้มีความพึงพอใจ (ถันตะ)
10. ด้านการเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ)
11. ด้านการเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ)
12. ด้านการเป็นผู้มีความไคร่ครวญและไคร่ครอง (วิมังสา)
13. ผลสรุปในภาพรวมทุกด้าน



ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	182	59.48
หญิง	124	48.52
รวม	306	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	189	61.76
40 ปีขึ้นไป	117	38.23
รวม	306	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	97	31.70
สมรส หรือหม้าย หรือหย่าร้าง	209	68.30
รวม	306	100
4. ประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัย		
ต่ำกว่า 5 ปี	88	28.76
5 ปีขึ้นไป	218	71.24
รวม	306	100
5. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	272	88.89
สูงกว่าปริญญาตรี	34	11.11
รวม	306	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

เพศ

จากการศึกษาพบว่าครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 306 คน แบ่งเป็น ชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 59.48 หญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 40.52

อายุ

จากการศึกษาพบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 38.23

สถานภาพสมรส

จากการศึกษาพบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสถานภาพสมรส หม้าย หรือหย่าร้าง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 และมีสถานภาพโสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70

ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัย

จากการศึกษาพบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัย 5 ปีขึ้นไป จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 71.24 และมีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัย ต่ำกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.76

ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 272 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.89 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก และผลสรุปในภาพรวมดังนี้

ตารางที่ 3

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก ที่มีทัศนะต่อ

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

ด้านการปฏิบัติการมีเมตตา

ด้านการปฏิบัติการมีเมตตา	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ใต้อาณัติสุขของครู-อาจารย์หรือครอบครัวของครู-อาจารย์อันสมควร	3.16	0.99	ปานกลาง	5
2. ทำให้ครู-อาจารย์รู้สึกอบอุ่นสะดวกใจในการปฏิบัติงาน	3.31	0.94	ปานกลาง	4
3. เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	3.42	0.97	ปานกลาง	3
4. สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	0.97	มาก	1
5. ปฏิบัติกับครู-อาจารย์ทุกคนด้วยอัธยาศัยไมตรีและให้เกียรติ	3.54	0.99	มาก	2
รวม	3.39	0.97	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่าครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกมีทัศนะต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ ด้านการปฏิบัติการมีเมตตา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีทัศนะอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ปฏิบัติกับครู-อาจารย์ทุกคนด้วยอัธยาศัยไมตรีและให้เกียรติ ($\bar{x} = 3.54$, SD = 0.99) สนับสนุนให้ครูอาจารย์ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.54$, SD = 0.97) และมีทัศนะอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.97) ทำให้ครู-อาจารย์รู้สึกอบอุ่น สะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.31$, SD = 0.94) ใต้อาณัติสุขของครู หรือครอบครัวของครู-อาจารย์อันสมควร ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = 0.99)

ซึ่งเป็นหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการปฏิบัติด้วยความกรุณา

ด้านการปฏิบัติด้วยความกรุณา	\bar{x}	S.D.	การแปลความความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. สนใจในสวัสดิภาพของครู-อาจารย์	3.28	0.98	ปานกลาง	5
2. ให้โอกาสที่จะพบปะ หรือสังสรรค์กับครู-อาจารย์ตาม โอกาสอันควร	3.31	0.93	ปานกลาง	4
3. เอื้อเพื่อเพื่อแม่กับครู-อาจารย์ตาม โอกาสที่อำนวยให้	3.32	0.93	ปานกลาง	3
4. สร้างความเข้าใจและขอความร่วมมือจากครู-อาจารย์มากกว่าการออกคำสั่ง	3.33	0.95	ปานกลาง	2
5. สนับสนุนให้ครู-อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพ	3.59	0.94	มาก	1
รวม	3.37	0.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ ด้านการปฏิบัติด้วยความกรุณาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ สนับสนุนให้ครู-อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.94) และมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ สร้างความเข้าใจและขอความร่วมมือจากครู-อาจารย์ มากกว่าการออกคำสั่ง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.95) เอื้อเพื่อเพื่อแม่กับครู-อาจารย์ตามโอกาสที่อำนวย ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = 0.93) ให้โอกาสที่จะพบปะหรือสังสรรค์กับครู-อาจารย์ตามโอกาสอันควร ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = 0.93) และสนใจในสวัสดิภาพของครู-อาจารย์ ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = 0.98) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการแสดงความชื่นชมยินดี (มุทิตา)

ด้านการแสดงความชื่นชมยินดี (มุทิตา)	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. การกล่าวคำชมเชยแก่ครู-อาจารย์ที่ได้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.62	0.90	มาก	1
2. แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของครู-อาจารย์	3.60	1.00	มาก	2
3. มอบของกำนัลให้แก่ครู-อาจารย์ในโอกาสพิเศษ	3.57	0.92	มาก	3
รวม	3.60	0.94	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่าครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ ด้านการแสดงความชื่นชมยินดี (มุทิตา) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.94) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การกล่าวคำชมเชยแก่ครู-อาจารย์ที่ได้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.90) แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของครู-อาจารย์ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 1.00) มอบของกำนัลให้แก่ครู-อาจารย์ในโอกาสพิเศษ ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.92) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 6

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสถานะธรรมดานุชยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา)

ด้านการวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา)	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. ให้ความยุติธรรมแก่ครู-อาจารย์ทุกคน	3.47	0.90	ปานกลาง	1
2. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง และวินิจัยด้วยความเป็นธรรม	3.31	0.88	ปานกลาง	4
3. เป็นผู้ที่มีกิจกรรมารยาท และความประพฤติเหมาะสม	3.43	0.95	ปานกลาง	2
4. ไม่ทำตัวสนิทสนมกับครู-อาจารย์คนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ	3.38	0.94	ปานกลาง	3
5. ทำตนเป็นกันเองกับครู-อาจารย์ทุกคนโดยไม่เลือกเพศ วัย เชื้อชาติ และศาสนา	3.32	1.00	ปานกลาง	5
รวม	3.36	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่าครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทัศนคติต่อสถานะธรรมดานุชยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ ด้านการวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.93) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ ให้ความยุติธรรมแก่ครู-อาจารย์ทุกคน ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.90) เป็นผู้ที่มีกิจกรรมารยาท และความประพฤติเหมาะสม ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.95) ไม่ทำตัวสนิทสนมกับครู-อาจารย์คนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.94) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง และวินิจัยด้วยความเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = 0.88) และทำตนเป็นกันเองกับครู-อาจารย์ทุกคนโดยไม่เลือกเพศ วัย เชื้อชาติ และศาสนา ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 1.00) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

เอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7

สรุประดับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก
ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการในด้านพรหมวิหารธรรม

ด้านพรหมวิหารธรรม	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ด้านการมีเมตตา	3.39	0.97	ปานกลาง	2
2. ด้านการมีกรุณา	3.73	0.95	ปานกลาง	3
3. ด้านการมีมุทิตา	3.60	0.94	มาก	1
4. ด้านการมีอุเบกขา	3.36	0.93	ปานกลาง	4

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้อำนวยการที่มีสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในด้านพรหมวิหารธรรมโดยเรียงลำดับระดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีมุทิตาที่ระดับมาก และด้านการมีเมตตา การมีกรุณา และการมีอุเบกขา ที่ลำดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.60, 3.39, 3.37 และ 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 8

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสถานะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการให้ทาน (วัตถุและความรู้)

ด้านการให้ทาน (วัตถุและความรู้)	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. ส่งครู-อาจารย์ไปศึกษาอบรมสัมมนา เพื่อให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.73	1.00	มาก	2
2. พาคครู-อาจารย์ไปทัศนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ	3.59	0.99	มาก	3
3. ให้รางวัล แก่ครู-อาจารย์ที่มีผลงานดี และตั้งใจปฏิบัติงาน	3.95	0.99	มาก	1
4. จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียนตามสมควร	3.34	0.94	ปานกลาง	5
5. ให้ความรู้คำปรึกษาแนะนำ และสั่งสอนในการปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์	3.52	0.92	มาก	4
รวม	3.63	0.97	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทัศนคติต่อสถานะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ ด้านการให้ทาน (วัตถุและความรู้) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ให้รางวัลแก่ครู-อาจารย์ที่มีผลงานดี และตั้งใจปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.99) ส่งครู-อาจารย์ไปศึกษาอบรมสัมมนา เพื่อให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 1.00) พาคครู-อาจารย์ไปทัศนศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.99) ให้ความรู้คำปรึกษาแนะนำ และสั่งสอนในการปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.92) และมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียนตามสมควร ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการพูดด้วยความไพเราะ (ปิยวาจา)

ด้านการพูดด้วยความไพเราะ (ปิยวาจา)	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. ใช้น้ำเสียงหรือน้ำเสียงที่ดีในการพูด	3.80	0.91	มาก	1
2. ถนอมน้ำใจ ไม่ว่าจะกล่าวคำหยาบ	3.48	0.98	ปานกลาง	4
3. พูดกับครู-อาจารย์ด้วยวาจาที่สุภาพไพเราะ	3.78	0.92	มาก	2
4. สามารถพูดชี้แจง ให้เหตุผลและจูงใจให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตามได้	3.63	0.93	มาก	3
รวม	3.67	0.94	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ ด้านการพูดด้วยความไพเราะ (ปิยวาจา) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.94) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ใช้น้ำเสียงหรือน้ำเสียงที่ดีในการพูด ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.91) พูดกับครู-อาจารย์ด้วยวาจาสุภาพไพเราะ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.92) สามารถพูดชี้แจงให้เหตุผล และจูงใจให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตามได้ ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.93) และมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ถนอมน้ำใจ ไม่ว่าจะกล่าวคำหยาบ ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.98) เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสถานะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการประพฤติกปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (อัครจริยา)

ด้านการประพฤติกปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (อัครจริยา)	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. แจ้งให้ครู-อาจารย์ทราบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.90	มาก	1
2. แจ้งความเคลื่อนไหวทางการอาชีวศึกษาให้ครู-อาจารย์ได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.58	0.95	มาก	2
3. ชักนำครู-อาจารย์ และนักเรียนบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม	3.23	0.96	ปานกลาง	4
4. ให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานของวิทยาลัยฯ	3.36	0.89	ปานกลาง	3
รวม	3.44	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทัศนคติต่อสถานะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการประพฤติกปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (อัครจริยา) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.93) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ แจ้งให้ครู-อาจารย์ทราบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.90) แจ้งความเคลื่อนไหวทางการอาชีวศึกษา ให้ครู-อาจารย์ได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ และมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานของวิทยาลัยฯ ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.89) ชักนำครู-อาจารย์และนักเรียนบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม ($\bar{x} = 3.23$, S.D. = 0.96) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา)

ด้านการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา)	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. ไม่ถือตัว เข้ากับคนได้ทุกระดับ	3.44	0.99	ปานกลาง	3
2. ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี	3.53	0.99	มาก	2
3. แต่งกายสะอาดเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบหรือประเพณีนิยมเสมอ	3.57	0.91	มาก	1
รวม	3.51	0.96	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.96) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบ หรือประเพณีนิยมเสมอ ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.91) ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.99) และมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ไม่ถือตัว เข้ากับคนได้ทุกระดับ ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.99) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 12

สรุประดับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียง
ที่มีทัศนคติต่อภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการในด้านสังกหัตถุธรรม

ด้านสังกหัตถุธรรม	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ด้านการให้ทาน	3.63	0.97	มาก	2
2. ด้านการพูดด้วยความไพเราะ	3.67	0.94	มาก	1
3. ด้านการประพฤติปฏิบัติที่เป็น ประโยชน์ต่อผู้อื่น	3.44	0.93	ปานกลาง	4
4. ด้านการเป็นผู้มีความเสมอต้น เสมอปลาย	3.51	0.96	มาก	3

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้อำนวยการที่มีภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในด้านสังกหัตถุธรรม โดยเรียงลำดับระดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพูดด้วยความไพเราะ ด้านการให้ทาน ด้านการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลายที่ระดับมาก และด้านการประพฤติปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ที่ระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.67, 3.63, 3.51 และ 3.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 13

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้มีความพึงพอใจ (ฉั นทะ)

ด้านการเป็นผู้มีความพึงพอใจ (ฉั นทะ)	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	3.60	0.98	มาก	1
2. เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ	3.16	1.00	ปานกลาง	3
3. มีความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ	3.16	1.00	ปานกลาง	3
4. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.21	0.96	ปานกลาง	2
รวม	3.28	0.99	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ ด้านการเป็นผู้มีความพึงพอใจ (ฉั นทะ) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = 0.99) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.98) และมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.96) เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = 1.00) มีความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = 1.00) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 14

แสดงค่าเฉลี่ย \bar{x} ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ)

ด้านการเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ)	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. มีความคิดริเริ่มกระทำกิจกรรมใหม่ๆ อย่างไม่หือถอย	3.59	0.92	มาก	3
2. แสวงหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ	3.58	0.91	มาก	4
3. แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความอดทน	3.60	0.87	มาก	2
4. ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ	3.72	0.96	มาก	1
รวม	3.62	0.92	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ ด้านการเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.92) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีทัศนคติอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.96) แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความอดทน ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.87) มีความคิดริเริ่มกระทำกิจกรรมใหม่ๆ อย่างไม่หือถอย ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.92) แสวงหาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.91) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 15

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมค้ำมนุษย์สัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ)

ด้านการเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ)	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. ติดตามสอบถาม หรือให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ หลังจากที่มีมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์แล้ว	3.46	0.91	ปานกลาง	2
2. ประเมินผลงานของครู-อาจารย์อย่างมีหลักเกณฑ์	3.34	0.97	ปานกลาง	5
3. ชูใจให้ครู-อาจารย์มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.40	0.95	ปานกลาง	4
4. รับผิดชอบต่อการกระทำหรือคำพูดของตน	3.46	1.00	ปานกลาง	2
5. ให้ความสำคัญต่องานทุกอย่างที่ครู-อาจารย์ปฏิบัติ	3.47	0.96	ปานกลาง	1
รวม	3.43	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมค้ำมนุษย์สัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ ด้านการเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.96) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ให้ความสำคัญต่องานทุกอย่างที่ครู-อาจารย์ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.96) รับผิดชอบต่อการกระทำ หรือคำพูดของตน ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 1.00) ติดตามสอบถาม หรือให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ หลังจากที่มีมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์แล้ว ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.91) ชูใจให้ครู-อาจารย์มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.95) และ ประเมินผลงานของครู-อาจารย์อย่างมีหลักเกณฑ์ ($\bar{x} = 3.34$, S.D. = 0.97) ซึ่งในข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16

แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความหมายของระดับคะแนน และลำดับคะแนนเฉลี่ยของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้มีความใคร่ครวญและไตร่ตรอง (วิมังสา)

ด้านการเป็นผู้มีความใคร่ครวญและไตร่ตรอง (วิมังสา)	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมายของระดับคะแนน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1. ตั้งใจได้อย่างมีขั้นตอนและชัดเจน	3.41	0.97	ปานกลาง	2
2. รับฟังความคิดเห็นของครู-อาจารย์เพื่อนำมาเป็นข้อมูลก่อนตัดสินใจ	3.37	0.97	ปานกลาง	3
3. ตัดสินใจมอบงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.37	0.98	ปานกลาง	3
4. พิจารณาถึงเหตุผลต่าง ๆ ก่อนที่จะลงมือแก้ปัญหา	3.42	0.96	ปานกลาง	1
รวม	3.39	0.97	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทัศนคติต่อสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการ ด้านการเป็นผู้มีความใคร่ครวญ และไตร่ตรอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ พิจารณาถึงเหตุผลต่าง ๆ ก่อนที่จะลงมือแก้ปัญหา ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.96) ตั้งใจได้อย่างมีขั้นตอนและชัดเจน ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.97) ตัดสินใจมอบงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.98) และรับฟังความคิดเห็นของครู-อาจารย์ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลก่อนตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.97) ซึ่งเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17

สรุประดับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก
ที่มีทัศนคติต่อภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการในด้านอิทธิบาทธรรม

ด้านอิทธิบาทธรรม	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมาย ของระดับคะแนน	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
1. ด้านการเป็นผู้มีความพึงพอใจ	3.28	0.99	ปานกลาง	4
2. ด้านการเป็นผู้มีความเพียร	3.62	0.92	มาก	1
3. ด้านการเป็นผู้มีความเอาใจใส่ ต่อหน้าที่	3.43	0.96	ปานกลาง	2
4. ด้านการเป็นผู้มีความใคร่ ครวญและไตร่ตรอง	3.39	0.97	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้อำนวยการที่มีภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในด้านอิทธิบาทธรรม โดยเรียงลำดับระดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีความเพียรที่ระดับมาก ด้านการเป็นผู้มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ด้านการเป็นผู้มีความใคร่ครวญและไตร่ตรอง และด้านการเป็นผู้มีความพึงพอใจ ที่ระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.62, 3.43, 3.39 และ 3.28 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย มีภาระกิจที่จะต้องทำอยู่หลายด้านจนไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานโดยลำพังเพียงคนเดียวได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องนำภาระกิจมามอบหมายให้แก่ บุคลากรอื่นร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และได้สัดส่วนกัน เพื่อให้บุคลากรร่วมกันดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารวิทยาลัย จะต้องพยายามหาวิธีที่จะให้ได้รับความร่วมมือ ความศรัทธา ความนิยม และการยอมรับนับถืออย่างจริงจังจากบุคลากรหลายฝ่ายให้ได้ นั่นคือผู้บริหารจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ข้อมูลที่ใช้รายงานการวิจัยในครั้งนี้ ได้มาจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบ Check-list ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบ Rating-scale แบ่งออกเป็น 12 ด้านด้วยกันคือ การปฏิบัติกรมีเมตตา จำนวน 5 ข้อ การปฏิบัติด้วยความกรุณา จำนวน 5 ข้อ การแสดงความชื่นชมยินดี(มุทิตา) จำนวน 3 ข้อ การวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา) จำนวน 5 ข้อ การให้ทาน (วัตถุและความรู้) จำนวน 5 ข้อ การพูดจาด้วยความไพเราะ จำนวน 4 ข้อ การประพฤติปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (อัครจริยา) จำนวน 4 ข้อ การเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) จำนวน 3 ข้อ การเป็นผู้มีความพึงพอใจ (ฉันทะ) จำนวน 4 ข้อ การเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ) จำนวน 4 ข้อ การเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ) จำนวน 5 ข้อ และการเป็นผู้มีความใคร่ครวญ และไตร่ตรอง จำนวน 4 ข้อ

ในการแปลความหมายของข้อมูล เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	การแปลความหมาย
1.00 - 1.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อย
2.50 - 3.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
3.50 - 4.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
4.50 - 5.00	หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

สำหรับการทดลองเครื่องมือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส จำนวน 30 ชุด และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ผลปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น 0.97

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า

ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 40 ปี สถานภาพโดยทั่วไปสมรสแล้ว มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัย 5 ปีขึ้นไป และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก รวม 3 หมวดธรรม จำนวน 12 ด้าน และผลสรุปในภาพรวมทุกด้าน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านพรหมวิหารธรรม

ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่องการมีมุทิตา เป็นอันดับแรก มีระดับการปฏิบัติที่ระดับมาก มีการปฏิบัติในเรื่องการเมตตา การมีกรุณา และมีอุเบกขาที่ระดับปานกลางตามลำดับ และยังพบว่าผู้อำนวยการมีสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่อง การวางตัวเป็นกลาง ที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในหมวดธรรมนี้

ด้านสังคหวัตถุธรรม

ผู้อำนวยการมีสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่องการพูดจาด้วยความไพเราะเป็นอันดับแรก มีการปฏิบัติในเรื่องการให้ทาน และเรื่องการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย รองลงมาตามลำดับ มีระดับการปฏิบัติที่ระดับมาก และมีการปฏิบัติในเรื่องการประพฤติปฏิบัติหน้าที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นอันดับสุดท้าย มีระดับการปฏิบัติที่ระดับปานกลาง

ด้านอิทธิบาทธรรม

ผู้อำนวยการมีสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่องการเป็นผู้มีความเพียรเป็นอันดับแรก มีระดับการปฏิบัติที่ระดับปานกลางในเรื่อง การเป็นผู้มีเอาใจใส่ต่อหน้าที่ การเป็นผู้มีความใคร่ครวญและไตร่ตรอง และการเป็นผู้มีความพึงพอใจ ตามลำดับ

ผลสรุปในภาพรวมทุกด้าน ตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก พบว่า ผลสรุปในภาพรวมทุกด้านมีทัศนะอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทัศนะอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ การประพฤติตนที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (อรรถจริยา) การเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ) การเป็นผู้มีความใคร่ครวญและไตร่ตรอง (วิมังสา) การปฏิบัติกรมีเมตตา การปฏิบัติด้วยความกรุณา การวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา) การเป็นผู้มีความพึงพอใจ (ฉันทะ) และมีทัศนะอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การพูดจาด้วยความไพเราะ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ปิยวาจา) การให้ทาน (วัตถุและความรู้) การเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ) การแสดงความชื่นชมยินดี (มุทิตา) และการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา)

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวประเด็นสำคัญ ๆ จากการค้นพบดังต่อไปนี้
 สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการปฏิบัติกรมีเมตตา พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกิต พัฒนาบำรุง¹ ซึ่งได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่กำลังปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อธรรมด้านเมตตา การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมาน จงอ้อมกลาง² ที่ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยให้ความรักแก่ผู้ร่วมงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของครู มีการปฏิบัติโดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลางเช่นกัน และ วิจิตร ธีรกุล ยังได้ทำการวิจัยโดยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญในส่วนกลาง พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง³ และเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยของ จรูญศรี ปัญาลักษณ์ ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ใกล้ชิด เอาใจใส่ผู้ร่วมงานตามทัศนะของครู อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน⁴ ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีความเมตตา ให้ความรักเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ ตลอดจนสนับสนุน ช่วยเหลือครู-อาจารย์ด้วยความหวังดี ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดูแลเอาใจใส่ ให้ความสนิทสนมแก่ครู-อาจารย์พอสมควร โดยการทักทายไต่ถามข่าวคราว และทุกข์สุขของครู-อาจารย์ เพราะการแสดงออกเช่นนี้จะทำให้ ครู-อาจารย์มีกำลังใจ เมื่อทราบว่าผู้บริหารไม่ได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการปฏิบัติด้วยความกรุณา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้อง กับผลงานวิจัยของ พรศรี ทองสมจิตร ที่พบว่า พฤติกรรมทางการบริหาร โดยให้ความรัก ช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหา ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง⁵ เช่นเดียวกับ ภิญญา สาทร ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำแบบไทยไว้ว่า ในการ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารงานต่าง ๆ ในสังคมไทย ผู้นำที่ดีจะต้องมีใจกว้าง ใจดี ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน แสดงความเป็นมิตร และไม่ถือตัว ซึ่งผลการวิจัยในด้านนี้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรสัมพันธ์ ดังที่ ทองอินทร์ วงศ์โสธร ได้กล่าวถึงการค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ สภาวิจัย บุคลากร ของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตทว่า พฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึง ความเป็นกันเอง ความเห็นอกเห็นใจ ความยกย่องนับถือ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือครู-อาจารย์ ในการแก้ไขปัญหาหรือจัดความเดือดร้อน ให้คลายจากความทุกข์ ความกังวลใจเป็นที่พึงของครู-อาจารย์

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก ด้านการแสดงความชื่นชมยินดี (มุทิตา) พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าว ได้แย้งกับผลการวิจัยของ ปกิต พัฒนาบำรุง ที่ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากล่าวชื่นชมแสดงความยินดี ยกย่องชมเชยในโอกาสที่ครูประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ดี การบริหารงานของผู้บริหารในด้านนี้ ภิญญู สาทร กล่าวไว้ว่า ในการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารที่มีความสำคัญมาก ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา ต้องรู้จักยกย่องชมเชย แสดงความยินดีในโอกาสที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งในเรื่องนี้ เมธี ปิณฑานานนท์ ได้กล่าวว่า ครู-อาจารย์ของสถานศึกษาที่ได้อุทิศตนจนประสบความสำเร็จในการทำงาน จนเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารควรที่จะประกาศยกย่องชมเชย เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีต่อไป¹⁰ ดังนั้น การที่ผู้บริหารได้แสดงความชื่นชมยินดี โดยไม่คิดอิจฉาริษยาในความคิดความชอบของครู-อาจารย์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า จนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งจะเป็นผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เพราะเกิดจากความสามัคคี และความเข้าใจอันดีของผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า การสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความร่วมมือสมานฉันท์ในการทำงาน จะทำให้งานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างดี¹¹ และในชีวิตทุกคนย่อมภูมิใจและตั้งใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติชอบแล้วได้รับความชื่นชมจากผู้บริหารและสังคม

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก ด้านการวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา) พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยด้านนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปกิต พัฒนาบำรุง ที่พบว่า การปฏิบัติตัวของ

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครูด้านการวางตัวเป็นกลาง อยู่ในระดับปานกลาง¹² ซึ่งสุกัญญา ดิยะสุวรรณ ได้ทำการวิจัยศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผู้บริหารระดับสูงทำตนเป็นมิตรกับผู้เกี่ยวข้องเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และจะวางตัวเป็นกลาง ให้ความยุติธรรมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน¹³ เช่นเดียวกับ เสนออินทรสุขศรี ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรทำตนเปิดเผย และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเมื่อตามความจำเป็น และหาโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาจัดขึ้น¹⁴ ภิญญา สารธ ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำแบบไทยไว้ว่า ในการบริหารงานต่าง ๆ ในสังคมไทยผู้นำที่ดีควรมีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานการณ์ และเวลาอันเหมาะสม และนอกจากนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีใจกว้าง ใจดี ไม่ตระหนี่ต่อการเลี้ยงดูและให้รางวัล มีความหนักแน่น ไม่หุบขา ชื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา ขยันและอุทิศเวลาให้แก่งาน มีความจริงใจ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้เกี่ยวข้องเสมอ รู้จักใช้คนและมีความอดทน ผู้บริหารจะต้องวางตนเป็นกลาง ให้ความยุติธรรมแก่ครู-อาจารย์ทุกคน เพราะความยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด¹⁵

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้ทาน (วัตถุและความรู้) พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้ให้ทานแก่ครู-อาจารย์ ด้วยการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ไปศึกษาต่อ พัฒนาหาความรู้เพิ่มขึ้น สนับสนุนให้เข้ารับการอบรม เพื่อที่จะได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้กับนักเรียน - นักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระ ทองประสิทธิ์ ที่พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเรื่องการพัฒนางานในด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก เพราะถือว่าเป็นแบบอย่างที่จะทำให้การบริหารงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ¹⁶ สำหรับ เมธี ปิณฑนานนท์ ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ให้ความรู้ช่วยเหลือ และให้แนวทางในการปฏิบัติแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ส่วน เสนอ อินทรสุขศรี กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงใจ การให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มอกเต็มใจนั้นเป็นการแสดงออกซึ่งน้ำใจอันดีงาม เป็นการให้ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกที่ภูมิใจและดีใจอย่างซึ่งใจ¹⁷ แต่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ปกิต พัฒนาบำรุง กลับพบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติด้านการให้ทานต่อครูอยู่ในระดับปานกลาง¹⁸ ดังนั้น การที่ผู้บริหารรู้จักให้รางวัลแก่ครู-อาจารย์ที่มีผลงานดีและตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญเบื้องต้น เพราะการผูกใจกันนั้นต้องอาศัย หรือใช้การให้เป็นเบื้องต้น การให้เป็นการแสดงออกของไมตรีจิตของผู้

ให้ ผู้รับยอมพอใจ การที่ครู-อาจารย์ทำงานสำเร็จ และได้รับความชอบ เป็นผลให้เกิดความพอใจ มีมานะพยายามที่จะทำต่อไป

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการพูดด้วยความไพเราะ (ปิยวาจา) พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุตกษณ์ มีชูทรัพย์ ที่ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารจะสำเร็จได้ต้องเกิดจากการมีน้ำใจในการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจผู้ร่วมงาน รวมทั้งการพูดด้วยความสุภาพไพเราะ น้ำเสียงในการพูดที่ดี²⁰ เช่นเดียวกับ เสนอ อินทรสุขศรี ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้คำพูดที่เหมาะสม และยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ จะเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร²⁰ สำหรับ อัมพิกา ไกรฤทธิ์ กล่าวถึงแนวทางสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารไว้ว่า จงใช้วาจาที่ไพเราะรื่นหู จงยึดภักดิ์ที่ว่า “อันช้อยตาลหวานลิ้นแล้วสิ้นซาก แต่ลมปากหวานหูไม่รู้หาย” ใช้คำพูดให้เหมาะสมกับกาลเทศะ หลีกเลี่ยงการนินทาว่าร้าย²¹ ส่วน เมธิ ปิลันธนานนท์ ได้เสนอแนวทางในการสร้างปิยวาจาของผู้บริหาร คือ ให้เป็นผู้พูดที่ดีและเป็นผู้ฟังที่อดทน²² ดังนั้น การที่ผู้บริหารพูดกับครู-อาจารย์ด้วยวาจาสุภาพไพเราะ ใช้น้ำเสียง หรือน้ำเสียงที่ดีในการพูด สามารถชี้แจงให้เหตุผล และจูงใจให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตามได้ การเจรจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานเป็นหลักปฏิบัติที่มีความสำคัญ เพราะคำพูดจะสามารถช่วยยึดเหนี่ยวน้ำใจให้มีความรักใคร่สามัคคีอันดีต่อกัน

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการประพฤติดนที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (อิตถจริยา) พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกิต พัฒนบำรุง ที่ได้ทำวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในด้าน อิตถจริยา คือ การประพฤติดนให้เป็นประโยชน์ต่อครู นักเรียนและสังคม อยู่ในระดับปานกลาง²³ สำหรับการที่ผู้บริหารต้องทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมนั้น เมธิ ปิลันธนานนท์ กล่าวว่า สถานศึกษามีฐานะที่เป็นสถาบันทางสังคม ซึ่งประชาชนให้ความคาดหวังให้สถานศึกษาคงอยู่คู่สังคมตลอดไป มีความมั่นคงและเป็นที่ยึดทางด้านความรู้ คุณธรรมและวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนความรู้พื้นฐาน ทักษะด้านอาชีพ ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง²⁴ นอกจากนี้ เมธิ ปิลันธนานนท์ ยังได้กล่าวไว้อีกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ ครู-อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคมภายนอกสถานศึกษาอันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง เพราะบุคคลในองค์กรและหน่วยงานดังกล่าวจะให้ข้อมูลในการจัดหางานให้กับผู้จบการศึกษา หรือบางแห่งอาจอุทิศเครื่องมือเครื่องใช้ให้สถานศึกษาด้วย²⁵

ดังนั้นการประพฤตินของผู้บริหารที่ดี ต้องให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ครู-อาจารย์ และผู้อื่นด้วย ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีหลักในการทำงาน มีหลักในการประสานงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม วิธีการในการปฏิบัติงานที่ดีควรจะถ่ายทอดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู-อาจารย์ได้ ซึ่งจะทำให้ครู-อาจารย์มีแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในหน้าที่ของแต่ละฝ่ายไม่ก้าวก่ายซึ่งกันและกัน สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า ในการบริหารที่ดีจะต้องประสานให้ได้ผลดีเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคการบริหารเข้ามาช่วยเพื่อลดการขัดแย้ง และเพื่อการดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวก และจะเกิดประโยชน์ต่อสังคมและผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง²⁶

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก ด้านการเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ชง วัชชวัลลุ ที่ได้ให้หลักในการปฏิบัติของผู้บริหารเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานไว้ดังนี้

ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติ มีความจริงใจในการทำงานโดยทำงานเพื่อหวังผลงาน ไม่หวังประโยชน์ส่วนตัว รู้จักถ่อมตน ไม่ทับถมผู้อื่น และรู้จักเห็นใจผู้อื่นอย่างจริงใจ²⁷

เช่นเดียวกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่า ผู้นำที่ปรารถนาจะประสบผลสำเร็จ โดยใช้มนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องหมายควรที่จะต้อง มีความจริงใจ ความจริงใจจะแสดงออกทั้งคำพูดและสีหน้าที่ทำทางมิไม่ตรีจิต และต้องเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายสุภาพเรียบร้อย²⁸ สำหรับ เสนอ อินทรสุขศรี ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีควรปฏิบัติดังนี้คือ ทำตนเป็นมิตรกับผู้เกี่ยวข้องกับทุกคนเหมือนเช่นเคยปฏิบัติ การกระทำตนเป็นมิตรต่อผู้อื่นจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างบรรยากาศ ที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน²⁹ ดังนั้น ผู้บริหารบางครั้งจำเป็นต้องแบ่งเวลา เพื่อหาโอกาสออกไปพบปะสังสรรค์กับครู-อาจารย์บ้างตามสมควรเหมือนเช่นเคย

ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพราะในทางพุทธศาสนาถือว่า “วิสาสา ปรมัญญาติ” การวิสาสะ ทำให้เกิดความฉ่ำดีอย่างยิ่ง การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การรับผิดชอบกิจกรรมร่วมกัน จะทำให้มีความสนิทสนมกันมากขึ้น เพราะการกระทำคนให้เสมอต้นเสมอปลาย การรักษามิตรภาพดังที่เคยปฏิบัติมาของผู้บริหารต่อครู-อาจารย์ ถ้าเป็นความเหมาะสม และทำให้ครู-อาจารย์ได้ไว้วางใจ ก็จะเป็นการเสริมสร้างมิตรภาพให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก ด้านการเป็นผู้มีความพึงพอใจ (ฉันทะ) พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกิต พัฒนาบำรุง ซึ่งวิจัยพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในทัศนะของครูตามความหมายของหมวดอิทธิบาทธรรม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในหมวดอิทธิบาทธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อธรรมก็พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ ฉันทะ จิตตะ วิมังสา³⁰ ผู้บริหารควรมีความพึงพอใจกับความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย ไม่พึงเพื่อ โดยยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิตโดยอาศัย ปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สมพงษ์ เกษมสิน ได้แยกความต้องการของคนเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (*Physiological Needs*) ความต้องการทางด้านร่างกายนี้ มนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งที่จะทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ความต้องการทางร่างกายที่สำคัญ ได้แก่

- 1.1 อาหาร
- 1.2 น้ำ
- 1.3 อากาศหายใจ
- 1.4 การพักผ่อน
- 1.5 การถ่ายเทของเสียออกจากร่างกาย
- 1.6 ที่อยู่อาศัย
- 1.7 ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางสังคม (*Social Needs*) ซึ่งมนุษย์มีความต้องการไม่เหมือนกัน ส่วนใหญ่มีความต้องการ ดังนี้

- 2.1 ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม
- 2.2 ความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นเอาอกเอาใจ รักใคร่
- 2.3 ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความต้องการเห็นตนเองสำคัญ (Egoistic Needs)

3.1 ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ ชมเชย

3.2 ต้องการควบคุมผู้อื่น ใช้อิทธิพลหรือออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

3.3 ต้องการอิสระเสรีภาพ

3.4 ต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ ต้องการที่จะเป็นตามที่ตนอยากเป็น³¹

นอกจากนี้ Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต (Physiological Needs)

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

3. ความต้องการการยอมรับนับถือในสังคม (Belongingness and love needs)

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ หรือความสมหวังในชีวิต (Needs for Self-Actualization)³²

Maslow ยังได้กล่าวต่อว่า มนุษย์เราเมื่อได้ความต้องการที่ได้กล่าวมาทั้งหมดแล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้คนเราต้องต่อสู้ดิ้นรน ให้มีความทะเยอทะยาน มีความนึกคิด มีความหวังในการพัฒนา มีความภูมิใจในผลงาน³³ เปรียบดังผู้บริหารที่จะเป็นผู้มีความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ในด้านปัจจัย 4 แต่จะกระตือรือร้นที่จะทำงานทุกอย่างที่จะเป็นการพิจารณาองค์กรที่ต้องรับผิดชอบให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป มีความรับผิดชอบของคนให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีแรงจูงใจในการทำงาน จูงใจให้ครู-อาจารย์มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อถือเดิมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ) พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกิต พัฒนาบำรุง ซึ่งได้ทำการวิจัยว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในด้านวิริยะอยู่ในระดับมาก³⁴ เช่นเดียวกับ สาทิโรช บัวศรี ได้กล่าวถึง การที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความเพียรที่จะหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ และมีความรู้ในการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำแบบประชาธิปไตย

2. มีอุดมการณ์ในการทำงาน มุ่งมั่นเด็ดเดี่ยวที่จะทำงานตามความรู้ ตามหลักวิชา

และปฏิบัติตามนัยของจริยธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีความเพียรในการที่จะฝึกฝนตนเองให้มีความชำนาญ จนมีความเชื่อมั่นและสามารถทำงานได้³⁵

สำหรับ ภิญโญ สาคร ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีความรับผิดชอบทั้งทางสภาพอารมณ์ ซึ่งเป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรม ตามสภาพสังคม ยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาด และเต็มใจรับคำตำหนิ ในขณะที่เดียวกันเมื่อรับผิดชอบเรื่องใด จะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคเกิดขึ้น³⁶ ดังนั้น การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความพยายามในการประกอบกิจการต่าง ๆ ด้วยความมานะบากบั่น ไม่ทอดทิ้ง และไม่ทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จ โดยไม่ต้องย่อท้อต่อความยากลำบาก แสวงหาความรู้ใส่ตัวเองอยู่เสมอ เพราะความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดจะเป็นเครื่องมือช่วยรักษาสถานการณต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก ด้านการเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ) พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในเรื่องนี้ สำเร็จ นิลประดิษฐ์ กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งมีบทบาทต่อความสำเร็จในการบริหารด้วย ปัจจัยที่สนับสนุนให้ผู้บริหารจัดการศึกษาได้สำเร็จคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้จักแบ่งเวลา เข้าใจในระบบของการศึกษา การวางแผน รวมทั้งในด้านส่วนตัว จะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณ มีบทบาทในฐานะที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง อีกทั้งจะต้องมีบทบาทในฐานะที่เป็นผู้นำการพัฒนาสถานศึกษายุคพัฒนาสังคมในระบอบประชาธิปไตย³⁷ ส่วน ทศพล บุญไตรย์ ได้เสนอแนะคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาที่ดี ไม่ใช่จะเก่งงานหรือเก่งคนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ที่สำคัญที่สุดจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม คนเป็นครูเป็นผู้ใหญ่ เป็นต้นแบบของความดีงามให้ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไป ยึดถือเป็นแบบอย่างค่านึงถึงความเป็นผู้ที่รับผิดชอบ เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน รู้จักใฝ่หาความรู้ใส่ตน ยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ³⁸

บรรจง ชุตกุลชาติ กล่าวว่า สังคมปัจจุบันผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีการพัฒนาตนเอง ร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงาน รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ด้วยใจเปิดกว้าง ปกป้องหน่วยงาน รู้จักให้อภัย และสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน³⁹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากคำกล่าวดังกล่าวได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี ไพรินทร์ ที่ได้ศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ผลวิจัยพบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ 10 อันดับแรก คือ

1. มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อ
2. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ไม่ทอดทิ้ง ละเลยหรือหลีกเลี่ยง
3. มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมประจำใจ
4. ให้ความสนใจ และหมั่นติดตามผลงานที่ได้สั่งการไปแล้วอย่างสม่ำเสมอ
5. ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือได้
6. มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเต็มความสามารถ ขยัน อุทิศเวลาให้กับงาน
7. สามารถสร้างบรรยากาศที่ดี เป็นมิตรต่อกัน มีความสามัคคี
8. ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน
9. สั่งงานเป็น ถูกจังหวะ รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
10. มีความหนักแน่น มั่นคง ไม่หุนเหิน เชื่อคนง่าย⁴⁰

การที่ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ต่อนหน้าที่ และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น การมีความเอาใจใส่ต่อนหน้าที่ของผู้บริหารเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่จะทำให้การติดต่อกับผู้อื่นได้ง่าย กิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยก็จะสำเร็จลุล่วงได้ดี

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก ด้านการเป็นผู้มีความไคร่ครวญและไตร่ตรอง (วิมังสา) พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม รัชชนะกุล ที่ได้ทำการวิจัยลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ในเขตการศึกษา 11 ที่พบว่า ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็นของครูเพื่อนำมาเป็นข้อมูลก่อนตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง⁴² สำหรับ บรรจง ชูสกุลชาติ ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีการไตร่ตรองและตัดสินใจมอบงานให้ครูปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ⁴³ เช่นเดียวกับ สำเร็จ นิลประดิษฐ์ ที่กล่าวถึงบทบาทและสถานภาพของผู้บริหารการศึกษาในสังคมยุคใหม่ว่า ผู้บริหารต้องสั่งการให้ผู้ปฏิบัติทราบอย่างมีขั้นตอนและชัดเจน ผู้ปฏิบัติจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมาย เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และบรรลุตฤตประสงค์อย่างแท้จริง⁴⁴ ซึ่งสอดคล้องกับ ผน แสงสิงห์แก้ว ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องพิจารณางานให้รอบคอบ หากมีปัญหาให้พิจารณาถึงที่มาของปัญหาและใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา⁴⁵ ดังนั้น การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีการไตร่ตรอง และพิจารณาเหตุผลต่าง ๆ อย่างรอบคอบสมเหตุสมผลแล้ว จึงตัดสินใจกระทำในสิ่งนั้น มีความคิดริเริ่ม เป็นลักษณะอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องมีการที่ จะริเริ่มทำอะไรทุกอย่างนั้น จะต้อง “คิดก่อนทำ” เสมอก็จะทำให้ผู้บริหารมีเหตุผลในการทำงานมากขึ้น และเป็นหัวใจที่ไว้วางใจของครู-อาจารย์

ผลสรุปในภาพรวมทุกด้านตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลสรุปในภาพรวมทุกด้านมีทัศนะอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลจากการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกิต พัฒนบำรุง พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามความหมายของหมวดธรรมทั้ง 3 หมวด ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม โดยเฉลี่ยได้รับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง⁴⁶ และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมาน จงอ้อมกลาง ที่ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครูมีการปฏิบัติ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน⁴⁷ และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนูญ ดวงหาลัง ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรม ก็ได้รับการปฏิบัติในระดับปานกลางอีกเช่นกัน⁴⁸ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะหลักธรรมในพระพุทธศาสนาทั้ง 3 หมวดธรรมเป็นหมวดธรรมที่ฆราวาสสามารถปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวันทั่วไป ซึ่งผู้บริหารก็ได้ปฏิบัติอยู่แล้วนั่นเอง ดังที่ อรุณ รัชธรรม ได้กล่าวไว้ว่า สังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมชาวพุทธมีหลักคำสอนของพระพุทธองค์เป็นรากฐานของมนุษยสัมพันธ์ มาเป็นปรัชญาชีวิต และยึดเอาแนวปฏิบัติของการดำเนินชีวิต จนกลายเป็นค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมไทย⁴⁹

จะเห็นได้ว่าหมวดธรรมทั้ง 3 หมวด คือ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และอิทธิบาทธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสามัคคีธรรม แก่บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษาก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ควรได้มีการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้อำนวยการควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง วินิจฉัยงานด้วยความเป็นธรรม ไม่ทำตัวสนิทสนมกับครู - อาจารย์ท่านหนึ่งท่านใดโดยเฉพาะ ตลอดจนหมั่นทำตนให้เป็นกันเองกับครู - อาจารย์ทุกคน ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เพื่อความมีประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา และเป็นการป้องกันตนให้พ้นจากข้อครหา และการแสวงหาประโยชน์ของบุคคลใกล้ชิด

ทั้งนี้ เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการมีสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่องการวางตัวเป็นกลางที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในหมวดธรรมด้านพุทธธรรม มีระดับการปฏิบัติที่ระดับปานกลางทุกข้อ จึงควรปรับเปลี่ยนและปฏิบัติตนให้เหมาะสม เป็นการเพิ่มศักยภาพของการบริหารงานให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน

2. ผู้อำนวยการควรได้เพิ่มบทบาทของตนในเรื่องการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีการชักนำครู - อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา ให้รู้จักบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น ให้ครู - อาจารย์ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในการปฏิบัติงานของวิทยาลัย ตลอดจนมีการแจ้งข่าวสารการเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นงานนโยบายของกรมอาชีวศึกษา หรือนโยบายของสถานศึกษา ให้ครู - อาจารย์ ได้ทราบ มีการสื่อสารกันแบบสองทาง (Two way Communication) เพื่อสร้างทัศนคติและการยอมรับจากทุกฝ่าย จึงจะสร้างการยอมรับ และก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ จากการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการมีสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่องการประพฤติปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ในหมวดธรรมสังกหัตถุธรรมที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรได้เพิ่ม และเสริมบทบาทของตนเองให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการของครู - อาจารย์ ในแต่ละสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้อง และกลมกลืน

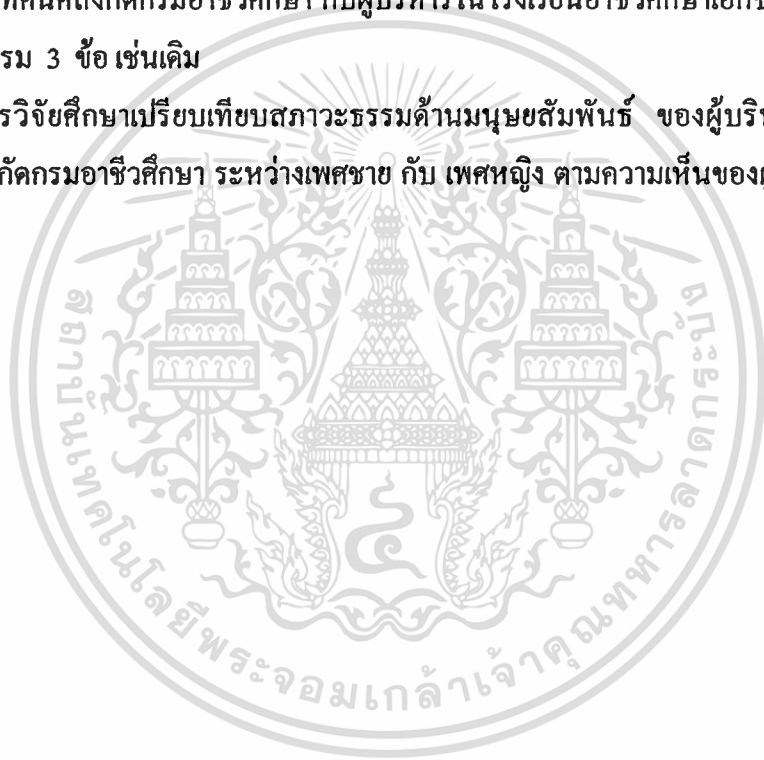
3. ผู้อำนวยการควรได้มีความพึงพอใจในเรื่องการเปิดโอกาสให้ครู - อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองในระบบประชาธิปไตย ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้อำนวยการจะสามารถระดมสรรพความคิดทั้งปวงเข้าด้วยกัน สามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้ เพราะจากการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการมีสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในเรื่องความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในหมวดธรรมด้านอิทธิบาทธรรม ดังนั้น ผู้อำนวยการจึงควรเน้นบทบาทในเรื่องดังกล่าวให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กับผู้บริหารในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้หมวดธรรม 3 ข้อ เช่นเดิม
2. ควรมีการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างเพศชาย กับ เพศหญิง ตามความเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา



เชิงอรรถ

¹ปกิต พัฒนบำรุง. “การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533), หน้า 143.

²สมาน จงอ้อมกลาง. “มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526), หน้า 126.

³วิจิตร ชีระกุล. “พฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพตามทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สายสามัญส่วนกลาง.” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516), หน้า 60.

⁴จรูญศรี ปัญญาลักษณ์. “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร.” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533), หน้า 173.

⁵พรศรี ทองสมจิตร. “พฤติกรรมทางการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 38.

⁶ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516, หน้า 253.

⁷ทองอินทร์ วงศ์โสธร. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523, หน้า 27.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁸ ปกิต พัฒนบำรุง. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 143.

⁹ ภิญ โย สาธ. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 118.

¹⁰ เมธิ ปัตถนนานนท์. การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา. (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530), (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 195.

¹¹ สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. (กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2513) หน้า 87.

¹² ปกิต พัฒนบำรุง. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 143.

¹³ สุกัญญา ดิยะสุวรรณ. “พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 120.

¹⁴ เสนอ อินทรสุขศรี. “มนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ.” (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 89.

¹⁵ ภิญ โย สาธ. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 265.

¹⁶ วีระ ทองประสิทธิ์. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 5.” (วิทยานิพนธ์คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 106.

¹⁷ เมธิ ปัตถนนานนท์. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 205.

เอกสารนี้เป็นเอกสาร¹⁸ เสนอ อินทรสุขศรี. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 122. ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁹ ปกิต พัฒนบำรุง. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 143.

²⁰ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย”. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), หน้า 47.

²¹ เสนอ อินทรสุขศรี. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 6.

²² อัมพิกา ไกรฤทธิ. มนุษยสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม. (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 293.

²³ เมธี ปิณฑนานนท์. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 250.

²⁴ ปกิต พัฒนบำรุง. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 143.

²⁵ เมธี ปิณฑนานนท์. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 265.

²⁶ เมธี ปิณฑนานนท์. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 268.

²⁷ สมพงษ์ เกษมสิน. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 11.

²⁸ ยง วัชชวัลคุ. การนิเทศก์การศึกษา. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์บัณฑิตไทย, 2524), หน้า 59.

²⁹ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 68.

³⁰ เสนอ อินทรสุขศรี. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 120.

³²สมพงษ์ เกษมสิน. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 468.

³³Abraham H. Maslow. Motivation and Personality (New York : Harper and Brothers, 1954), pp. 80-106.

³⁴Abraham H. Maslow. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 106.

³⁵ปกิต พัฒนบำรุง. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 143.

³⁶สาโรช บัวศรี. จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2526.

³⁷วิญญู สาร. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 265.

³⁸สำเร็จ นิลประดิษฐ์. บทบาทและสถานภาพของผู้บริหารการศึกษาในสังคมยุคใหม่. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา, 2533), หน้า 4.

³⁹ทศพล บุญไตรย์. ข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงบทบาทและสถานภาพของผู้บริหารการศึกษาในสังคมยุคใหม่. (กรุงเทพฯ : สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2533), หน้า 2.

⁴⁰บรรจง ชูสกุลชาติ. ทิศทางการศึกษาของไทยในบทบาทและสถานภาพของผู้บริหารการศึกษาในสังคมยุคใหม่. (กรุงเทพฯ : สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2533), หน้า 12.

⁴¹เพ็ญศรี ไพรินทร์. “ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของครูในกลุ่มมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร,” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533), หน้า 58.

⁴²เฉลิมชัย รัชชนะกุล. “ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ในเขตการศึกษา 11”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 47.

⁴³บรรจง ชูสกุลชาติ. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 14.

⁴⁴สำเร็จ นิลประดิษฐ์. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 8.

⁴⁵ฝน แสงสิงห์แก้ว. “มนุษย์สัมพันธ์” สุขภาพ. 11 (มีนาคม 2530), หน้า 55.

⁴⁶ปกิต พัฒนบำรุง. สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 143.

⁴⁷สมาน จงอ้อมกลาง. “มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

⁴⁸มนูญ ดวงหากลัง. “การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531.

⁴⁹อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

บรรณานุกรม

กานดา พุฒลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2530.

กระทรวงศึกษาธิการ. “จุดหมาย” หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 (2533), หน้า 2.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2530. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์, 2520.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือปฏิบัติงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528.

จุมพล สวัสดิยากร. หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, 2532.

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

ชุบ กาญจนประการ. หลักมนุษยสัมพันธ์. พระนคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2506.

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

ถวิล เกื้อถวิลวงศ์. บริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2530.

ทัศนาศาสตร์. “การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523.

ธรรมรส โชติคุณุช. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2512.

บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน 2533.

บรรจง ชุตกุลชาติ. เนื่องในวันสถาปนากรมอาชีวศึกษาครบ 45 ปี. อาชีวศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 23 (สิงหาคม 2529), หน้า 6.

ปกิต พัฒนบำรุง. “การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534 หน้า 141-144.

ประชุม รอดประเสริฐ. ผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหาร. ม.ป.ป. (อัครา) (อัครา)

ฝน แสงสิงแก้ว. “มนุษยสัมพันธ์.” สุขภาพ. 12 (มีนาคม 2523), หน้า 55-57.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524.

พระราชวรมนี (ประยูรค์ ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2528.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531.

พา ไชยเดช. “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 2524. นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516.

มนูญ ดวงหาดลิ่ง. “การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี.” ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531.

เมธี ปิลาธนานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525.

ยง วัชชวัลคุ. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บัณฑิตไทย, 2524.

ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2525.

รัตนา ทองสมบุรณ์. “เกณฑ์ปกติของพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทวีการพิมพ์, 2525.

วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2530.

วิจิตร วุฒบางกูร. ศิลปน่ารู้สำหรับผู้นำ. ม.ป.ป. (อัครา) (อัครา)

วิจิตร ธีระกุล. “พฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธ์ภาพตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญ ส่วนกลาง.” ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516.

วิจิตร ศรีสอ้าน. ลักษณะทั่วไปของการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523.

วิรัช วิเศษสุวรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

วิจิต ทงน้อย. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารและผลงานของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : วิจัยการศึกษา, 2529.

วิทยา เทพยา. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, 2524.

วีระ อัมพันธุ์. พุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : เอรಾವังการพิมพ์, 2527.

วีระบุษ วิเชียรโชติ และนวลเพ็ญ วิเชียรโชติ. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในกระบวนการแนะแนวและให้คำปรึกษาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : กราฟิคอร์ต, 2526.

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

ศึกษาธิการ, กระทรวง. กองโรงเรียนอาชีวศึกษา. นโยบายและแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษาสำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2532. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.

ศิริมา พรนิมิตร. “การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กับสถานศึกษาของรัฐ.” ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาทรุคศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532.

เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

2525.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมาน จงอ้อมกลาง. “มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครู
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2513.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิษุวัต,
2525.

เสนอ อินทรสุขศรี. “มนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ.” กรมบัญชีกลาง, พฤศจิกายน-
ธันวาคม, 2524.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา
พานิช, 2522.

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. แบบทดสอบสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2523.

อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2522.

อัมพิกา ไกรฤทธิ. มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

อำรุง จันทวานิช. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการประถมศึกษา. วารสารการศึกษา
แห่งชาติ ฉบับที่ 14 (ตุลาคม-พฤศจิกายน, 2527), หน้า 4.

Baker, Calvin Philip. “The Relationship of the Principal’s Leadership Style and job
Satisfaction of Teachers,” Dissertation Abstracts International. 40 : 3004 -

A, December 1979.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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

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

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

Ferguson, George A. *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 3rd. ed.; New York : McGraw-Hill Book Co., 1976.

Flippo, Edwin B. *Principle of Personnel Management*. 2nd ed.; New York : McGraw-Hill Book Company, 1966.

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

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

Jaycox, Waren I. and Lillian A. Tallman. "A Study of Motivaton of Elementary Shcool Teachers," Dissertation Abstracts International. 28 : 81-A, July 1967.

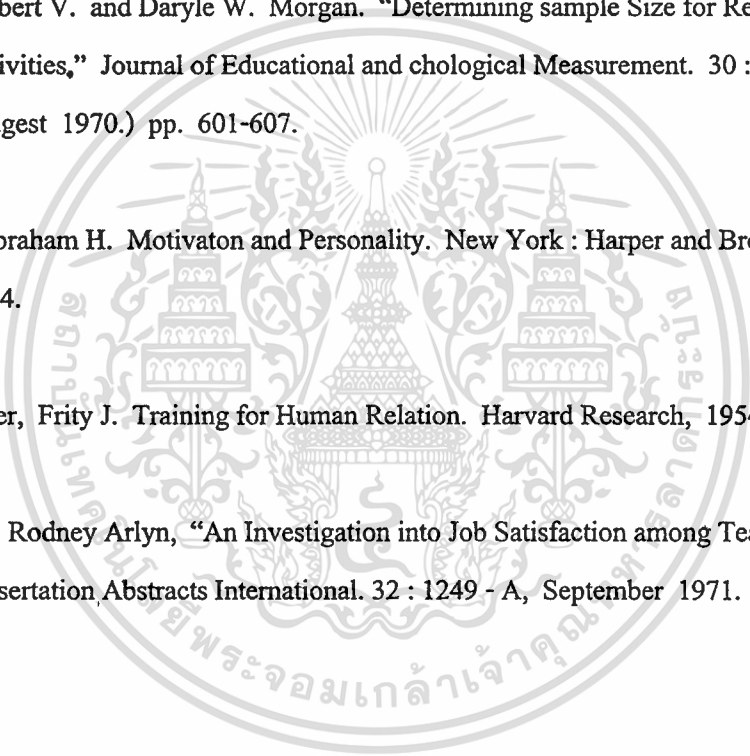
Katz, Robert L. "Skill of an Effective Administrator," Harvard Business Review, 33 : 1 (July 1955.), pp. 123-131.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining sample Size for Research Activities," Journal of Educational and chological Measurement. 30 : 5 (Augest 1970.) pp. 601-607.

Maslow, Abraham H. Motivaton and Personality. New York : Harper and Brothers, 1954.

Roethliberger, Frity J. Training for Human Relation. Harvard Research, 1954.

Wickstrom, Rodney Arlyn, "An Investigation into Job Satisfaction among Teachet." Dissertation Abstracts International. 32 : 1249 - A, September 1971.





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 176/2537

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายบำรุง อร่ามเรือง

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายบำรุง อร่ามเรือง เป็นไปด้วย
ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัว
ข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.คทา	ชินดา	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	ประธานกรรมการ
ดร.คทา	ชินดา	กรรมการ
อาจารย์ไพรัตน์	พิกน้อย	กรรมการ
ผศ.ดร.สมพร	ไชยะ	กรรมการ
อาจารย์อัจจรา	สีบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ครอบครอง
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้อนุมัติเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2539

1. นายบำรุง อร่ามเรือง ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง 'การศึกษาสภาวะธรรมด้าน
มนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก'
โดยมี รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.
คทา ชื่นตา เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้ นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุม
วิทยานิพนธ์ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/2101

คณะกรรมการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

25 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอัมพร ภักดีชาติ

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจ
แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ
นายบำรุง อร่ามเรือง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารใน
ทรรคนะของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคตะวันออก"

คณะกรรมการฯ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052 - 6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504/2101

คณะกรรมการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

25 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายประสิทธิ์ พร้อมมูล

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายบำรุง อร่ามเรือง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทรรคนะของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคตะวันออก"

คณะกรรมการ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ทพ. ล. พิเศษ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052 - 6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504/2101

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

25 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสนอง อิมเอม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายบำรุง อร่ามเรือง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทรรคนะของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคตะวันออก"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา



ที่ ทม 1504/2101

คณะกรรมการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

25 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

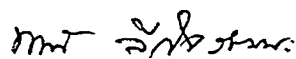
เรียน นายสงวน บุญปัทสน์

ด้วยคณะกรรมการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายบำรุง อร่ามเรือง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทรรศนะของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคตะวันออก"

คณะกรรมการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ผศ.ดร.พรพรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา



ที่ ทม 1504/2101

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

25 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางวัจฉละ พิสิฐศักดิ์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายบำรุง อร่ามเรือง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในทรศนะของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคตะวันออก"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา



ที่ ทม 1504/2101

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

25 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุพรรณบุรี

ด้วย นายบำรุง อร่ามเรือง เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง 'การศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก'

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และหวังในความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগัจฉมนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052 - 6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504/2297

คณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

12 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายบำรุง อร่ามเรือง เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรคุรุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านตามที่แนบมานี้ คณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นายบำรุง อร่ามเรือง

1. วิทยาลัยเทคนิคคลองบุรี
2. วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
3. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเฮพระนครศรีอยุธยา
4. วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง
5. วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี
6. วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท
7. วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี
8. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
9. วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์
10. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
11. วิทยาลัยเทคนิคลัดทึบ
12. วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
13. วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
14. วิทยาลัยเทคนิคระยอง
15. วิทยาลัยเทคนิคตราด
16. วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู-อาจารย์
วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ สำหรับครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออก

2. แบบสอบถามนี้ ใช้สำหรับรวบรวมความคิดเห็นของครู-อาจารย์เกี่ยวกับ สภาวะ

ธรรม ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการในกลุ่มภาคตะวันออก ผลการวิจัยจะเป็น
ประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค โดยส่วนรวม

กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริง ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์
ต่อการวิจัยครั้งนี้ และเป็นความลับ ตลอดจนไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ
ท่าน

3. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการ

ตามทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในกลุ่มภาคตะวันออก 12

ด้าน



ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงใน [] หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับผู้อำนวยความสะดวก
สถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริง

(1) เพศ

[] ชาย

[] หญิง

(2) อายุ

[] ต่ำกว่า 40 ปี

[] 40 ปีขึ้นไป

(3) สถานภาพสมรส

[] โสด

[] สมรส หรือหม้าย หรือหย่าร้าง

(4) ประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัยฯ

[] ต่ำกว่า 5 ปี

[] 5 ปีขึ้นไป

(5) ระดับการศึกษา

[] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะธรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์

โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ ว่าท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด ต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องทางขวามือ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

สภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การปฏิบัติด้านการมีเมตตา					
1. ใต้อาการทุกข์สุขของครูหรือครอบครัวของครู-อาจารย์อันสมควร	---	---	---	---	---
2. ทำให้ครู-อาจารย์รู้สึกอบอุ่นสะดวกใจในการปฏิบัติงาน	---	---	---	---	---
3. เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	---	---	---	---	---
4. สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	---	---	---	---	---
5. ปฏิบัติกับครู-อาจารย์ทุกคนด้วยอัธยาศัยไมตรีและให้เกียรติ	---	---	---	---	---
การปฏิบัติด้วยความกรุณา					
1. สนใจในสวัสดิภาพของครู-อาจารย์	---	---	---	---	---
2. หาโอกาสที่จะพบปะหรือสังสรรค์กับครู-อาจารย์ตามโอกาสอันควร	---	---	---	---	---

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

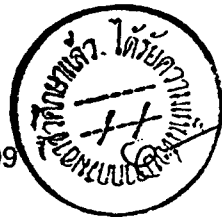
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



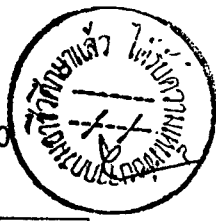
สภาวะธรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การปฏิบัติด้วยความกรุณา (ต่อ)					
3. เชื้อเพื่อเผื่อแผ่กับครู-อาจารย์ตามโอกาสที่อำนวยความสะดวก	—	—	—	—	—
4. สร้างความเข้าใจและขอความร่วมมือจากครู-อาจารย์มากกว่าการสั่ง	—	—	—	—	—
5. สนับสนุนให้ครู-อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพ	—	—	—	—	—
การแสดงความชื่นชมยินดี (มุทิตา)					
1. กล่าวคำชมเชยแก่ครู-อาจารย์ที่ได้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	—	—	—	—	—
2. แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของครู-อาจารย์	—	—	—	—	—
3. มอบของกำนัลให้แก่ครู-อาจารย์ในโอกาสพิเศษ	—	—	—	—	—
การวางตัวเป็นกลาง (อุเบกขา)					
1. ให้ความยุติธรรมแก่ครู-อาจารย์ทุกคน	—	—	—	—	—
2. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง และวินิจฉัยด้วยความเป็นธรรม	—	—	—	—	—
3. เป็นผู้ที่มีกริยามารยาท และความประพฤติเหมาะสม	—	—	—	—	—
4. ไม่ทำตัวสนิทสนมกับครู-อาจารย์คนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ	—	—	—	—	—
5. ทำตนเป็นกันเองกับครู-อาจารย์ทุกคนโดยไม่เลือกเพศวัย เชื้อชาติและศาสนา	—	—	—	—	—

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

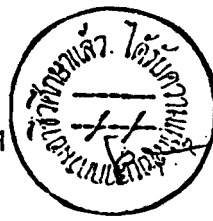


สภาวรรณทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การให้ทาน (วัตถุและความรู้)					
1. ส่งครู-อาจารย์ไปศึกษาอบรมสัมมนาเพื่อให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	—	—	—	—	—
2. พาคครู-อาจารย์ไปทัศนศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ	—	—	—	—	—
3. ให้รางวัลแก่ครู-อาจารย์ที่มีผลงานดีและตั้งใจปฏิบัติงาน	—	—	—	—	—
4. จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ครูโรงเรียนตามสมควร	—	—	—	—	—
5. ให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำและสั่งสอนในการปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์	—	—	—	—	—
การพูดจาด้วยความไพเราะ (ปิยวาจา)					
1. ใช้สำเนียงหรือน้ำเสียงที่ดีในการพูด	—	—	—	—	—
2. ถนอมน้ำใจ ไม่ว่าจะกล่าวคำหยาบ	—	—	—	—	—
3. พูดกับครู-อาจารย์ด้วยวาจาที่สุภาพ ไพเราะ	—	—	—	—	—
4. สามารถพูดจาชี้แจงให้เหตุผล และมุ่งใจให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติตามได้	—	—	—	—	—
การประพฤติปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น(อัตถจริยา)					
1. แจ้งให้ครู-อาจารย์ทราบผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	—	—	—	—	—
2. แจ้งความเคลื่อนไหวทางการอาชีพศึกษาให้ครูได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	—	—	—	—	—
3. ชักนำครู-อาจารย์และนักเรียนบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม	—	—	—	—	—
4. ให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานของวิทยาลัยฯ	—	—	—	—	—



สภาพธรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>การเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตา)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่ถือตัว เข้ากับคนได้ทุกระดับ 2. ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี 3. แต่งกายสะอาดเรียบร้อยเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบหรือประเพณีนิยมเสมอ 					
<p>การเป็นผู้มีความพึงพอใจ (จันทะ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 2. เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ 3. มีความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ 4. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 					
<p>การเป็นผู้มีความเพียรพยายาม (วิริยะ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความคิดริเริ่มกระทำกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างไม่ทอดถอย 2. แสวงหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ 3. แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความอดทน 4. ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ 					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



สภาวะธรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเป็นผู้เอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ)					
1. ติดตามสอบถามหรือให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอหลังจากที่มอบหมายงานให้ครูแล้ว	—	—	—	—	—
2. ประเมินผลงานของครู-อาจารย์อย่างมีหลักเกณฑ์	—	—	—	—	—
3. จูงใจให้ครู-อาจารย์มีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	—	—	—	—	—
4. รับผิดชอบต่อการกระทำหรือคำพูดของตน	—	—	—	—	—
5. ให้ความสำคัญต่องานทุกอย่างที่ครู-อาจารย์ปฏิบัติ	—	—	—	—	—
การเป็นผู้มีความไคร่ครวญ และไตร่ตรอง (วิมังสา)					
1. สั่งการได้อย่างมีขั้นตอน และชัดเจน	—	—	—	—	—
2. รับฟังความคิดเห็นของครู-อาจารย์ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลก่อนตัดสินใจ	—	—	—	—	—
3. ตัดสินใจมอบงานให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	—	—	—	—	—
4. พิจารณาถึงเหตุผลต่าง ๆ ก่อนที่จะลงมือแก้ปัญหา	—	—	—	—	—

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายบำรุง อร่ามเรือง
เกิดวันที่	12 กันยายน 2496
สำเร็จการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา พ.ศ. 2512
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2522 บรรจุเป็นข้าราชการครู กรมอาชีวศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2533 ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย พ.ศ. 2536 ช่วยราชการ สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี (ฯพณฯ สังข์ทอง ศรีธเรศ) และทำหน้าที่ผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพเสนา พ.ศ. 2538 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ เสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา