



การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 อาชีวศึกษา เอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ

โดย

นางศิริมา ทรมิตร



เลขหมู่.....
 เลขทะเบียน..... 1955 021724
 ัน เดือน ปี -1 คค 2540

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตตามหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหำบัณฑิตสาขาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของ บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A Comparative Study of Government and Private
Vocational School Administrators' Leadership



by

Sirima Pornimitr

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

1989

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการอุตสาหกรรม อนุมัติให้มหาวิทยาลัยพะเยาขึ้นบัญชี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์คุณหญิงวนิดา ฐปะเตมีย์)
คณบดี

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์คุณหญิงวนิดา ฐปะเตมีย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิณฑานนท์)

..... กรรมการ
(ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล)

..... กรรมการ
(นางสาวพอดู สุวรรณทัต)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิณฑานนท์)

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล)

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(นางสาวพอดู สุวรรณทัต)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
เอกชนอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ

ชื่อ นางศิริมา พรนิมิตร

ภาควิชา ครูศาสตร์อุตสาหกรรม

ปีการศึกษา 2532

บทคัดย่อ

ปัจจุบัน เอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาในส่วนของอาชีวศึกษาอย่างมาก และขณะเดียวกันก็มีโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาประสบปัญหาในการดำเนินงานจนเป็นเหตุให้ต้องเลิกล้มกิจการไป เป็นจำนวนถึง 49 โรงเรียน ในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา สาเหตุแห่งความล้มเหลวนี้ จึงควรพิจารณาที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประการแรก ว่ามีภาวะผู้นำเพื่อการบริหารเพียงใด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเท่าที่เป็นมา ในส่วนที่เกี่ยวกับทักษะในภาวะผู้นำด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความปรารถนาของครูอาจารย์

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยประชากร 2 กลุ่มคือ กลุ่มครูที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาที่เปิดสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ จำนวน 459 คน และกลุ่มครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่เปิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอนในระดับหลักสูตรเดียวกัน จำนวน 433 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในทักษะด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน และตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูปรารถนา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ และมาตราส่วนประเมินค่าแบบสอบถามได้ส่งไปจำนวน 1,067 ชุด และได้รับคืนชุดที่สมบูรณ์สามารถใช้ในการวิจัยได้ จำนวน 892 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.6

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t-test ค่า F-test และค่าสหสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษา ทั้งของเอกชนและของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีพศึกษากับสถานศึกษาของรัฐ พบว่ามีปรากฏในด้านมโนทัศน์ในงานกับด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีพศึกษามีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษาของรัฐเล็กน้อยในทุก ๆ ด้านและผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภทมีภาวะผู้นำในทักษะด้านมโนทัศน์ในงานสูงกว่าด้านอื่น ๆ

สำหรับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษา ตามที่ครูอาจารย์ในสถานศึกษาปรารถนาพบว่า ครูอาจารย์ปรารถนาผู้นำที่มีคุณลักษณะต่อไปนี้ (1) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน (2) เคยทำหน้าที่ทางการบริหารมาหลาย ๆ อย่าง และ (3) เคยได้รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระยะสั้นมาก่อน ส่วนคุณลักษณะด้านการมีผลงานการเขียนตำราวิชาชีพมาก เป็นคุณลักษณะที่ครูอาจารย์ให้ความสำคัญน้อยที่สุด และพบว่าภูมิหลังด้านต่าง ๆ ของครูอาจารย์ในสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษา โดยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็นของกลุ่มครู
ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ในทักษะทั้ง
3 ด้าน ส่วนครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน
ต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันเฉพาะในทักษะด้านมโนทัศน์ในแง่กับด้านเทคนิค
การสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title A Comparative Study of Government and
Private Vocational School Adminis-
trators' Leadership

Name Sirima Pornimitr

Department Industrial Education

Academic Year 1989

ABSTRACT

Vocational education, nowadays, was organized by many private vocational schools, but in the last ten years, there were 49 of them had to close down because of failure in management. For this failure, the administrators' leadership should be considered. Thus, this investigation was held in order to compare the perceptions of government and private vocational school teachers towards an administrator's leadership competencies, characteristics desired in prospective administrator and to compare the perceptions of government and private vocational school teachers with demographic variables toward an administrator's leadership competencies and characteristics.

The samples used in this research was collected of

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

two groups of teachers: 459 teachers in private vocational schools and 433 in government vocational school of commerce. The instruments used in this investigation was a 3-parts questionnaires including a check-list and a rating scale. The questionnaires composed of questions about the status of the sample population in part one, questions concerning the perceptions of a leader's competencies in part two, and the last part was questions about the characteristics desired of prospective administrators. One thousand and sixty seven copies of questionnaires were distributed and eight hundred ninety-two complete copies (83.6 %) were returned. Data were analysed by using: percentage, means, standard deviation, t-test, F-test and correlation through SPSS/PC (The Statistical Package for the Social Sciences/ Personal Computer).

The result of investigation indicated that there are significant differences between the perceptions of government and private vocational school teachers in the estimated administrator's leadership competencies on the conceptual skills and technical skills. The teachers of both government and private vocational schools rated the competencies as only moderate, the private vocational school administrator's mean scores of leadership competencies on all skills were slightly higher than government school administrator's and the administrators'

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

mean scores on conceptual skills were the highest.

The characteristics desired by prospective administrator, the teachers of both government and private vocational schools rated: (1) number of years by administrative experience (2) variety of administrative positions (3) earned short course inservice training on management, as the highest and the lowest were authorship of vocational textbooks.

Comparison by the demographic variables indicated that there was a significant difference among the teaching experience of private vocational school teachers on the perception of conceptual skills and technical skills. In the government school group, the significant difference were found also among the teaching experience on the perception of conceptual skills and technical skills.

กัตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ โดยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิณฑนานนท์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไข ตลอดจนให้ยืมตำราอันเป็นสมบัติส่วนตัว เพื่อการศึกษาค้นคว้า

อาจารย์พอดู สุวรรณทัต ได้กรุณาแนะนำแหล่งข้อมูล พร้อมทั้งอนุเคราะห์ เอกสารที่เป็นความรู้เป็นอย่างดี ดร. รวิวรรณ ชินะตระกูล ได้กรุณาแนะนำให้คำ ปรึกษาทางด้านสถิติ อาจารย์ธวัชชัย งามสันติวงศ์ ได้ช่วยเหลือทางด้านข้อมูล ในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน ดังที่ได้กล่าวนามมาข้างต้น และขอ ขอบคุณคณาจารย์ของวิทยาลัยพัฒนศึกษารทุกท่าน พร้อมทั้งครูจากโรงเรียน เอกชน อาชีวศึกษา ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยดี

ศัริมา พรณิมิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	4
ความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	11
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	13
สมมติฐานของการวิจัย.....	14
ทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางในการวิจัย.....	15
ขอบเขตของการวิจัย.....	17
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	17
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
เชิงอรรถ.....	20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่	หน้า
2 การรวมกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	21
ตอนที่ 1 ประวัติการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทย..	21
ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา.....	38
2.1 การบริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา	38
รูปแบบการบริหารสำนักงานคณะกรรมการ	
การศึกษา เอกชน.....	39
รูปแบบการบริหารภายในสถานศึกษา..	44
ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีว	
ศึกษา.....	54
ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน	
อาชีวศึกษา.....	66
2.2 การบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา	67
ภาระหน้าที่ของผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา..	79
2.3 การบริหารสถานศึกษาของสถาบันเทคโนโลยี	
วิทยราชวมงคล	82
ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาของ	
สถาบันเทคโนโลยีราชวมงคล	89
ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	94
ความหมายของผู้นำ	96
บทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำ	100
แบบของภาวะผู้นำ	103
3.1 มโนทัศน์ในงานของผู้บริหาร	113
3.2 มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร	121

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่	หน้า	
3.3	เทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	131
3.4	คุณลักษณะของผู้บริหารที่ปรารถนา.....	134
3.5	บทสรุป.....	139
	เชิงอรรถ.....	142
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	150
	เครื่องมือในการวิจัย.....	150
	การสร้างแบบสอบถาม.....	151
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	152
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	156
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	160
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	161
	การเปรียบเทียบทักษะด้านมนโฑศรใโนงาน.....	165
	การเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์.....	168
	การเปรียบเทียบทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน	170
	การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำ.....	173
	มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างที่มี	
	ภูมิหลังด้านต่าง ๆ ตัองกัน.....	179
	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาน	
	ศึกษาของเอกชน.....	181
	ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่	หน้า
สถานศึกษาของรัฐ.....	189
ข้อสรุป.....	200
5 สรุพอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	202
สรุปผลการวิจัย.....	205
การอภิปรายผลการวิจัย.....	207
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	229
เชิงอรรถ.....	231
บรรณานุกรม.....	235
ภาคผนวก.....	243
ประวัติผู้เขียน.....	263

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนผู้สมัครและความสามารถรับเข้าศึกษาได้ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.....	5
2	แสดงจำนวนผู้สมัครและความสามารถรับเข้าศึกษาได้ ของกรมอาชีวศึกษา.....	6
3	จำนวนสถานศึกษาและครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชน อาชีวศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ.....	153
4	แสดงชื่อสถานศึกษา และจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคเอกชน.....	157
5	แสดงจำนวนครู อาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ...	158
6	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จัดเก็บจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา ของรัฐ.....	158
7	แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนตามจำนวน กลุ่มตัวอย่าง.....	159

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง	หน้า
8	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา.. 162
9	รายละเอียดเกี่ยวกับ ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะสถานศึกษาที่ทำการสอน..... 164
10	พฤติกรรมภาวะผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา..... 167
11	พฤติกรรมภาวะผู้นำ ในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... 169
12	พฤติกรรมภาวะผู้นำ ในทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษา..... 172
13	คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาตามที่ครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาของรัฐคาดหวัง..... 174
14	ค่าสัมพันธระหว่างตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านต่าง ๆ กับความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาของ เอกชน..... 180
15	ค่าสัมพันธระหว่างตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านต่าง ๆ กับความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาของรัฐ..... 181

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่

หน้า

16	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของ ความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับทักษะด้านโน้ตศัพท์ในงานของผู้บริหาร.....	183
17	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของ ความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีว ศึกษา.....	185
18	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของ ความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	187
19	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของ ความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับทักษะด้านโน้ตศัพท์ในงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา..	190
20	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของ ความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	192

ตารางที่

21	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของ ความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	194
22	สรุปค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาของครูที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน..	197
23	สรุปผล ค่า t - test และค่าความแปรปรวน (F -Test) ของตัวแปรที่เป็นภูมิหลังของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาอาชีว ศึกษาของรัฐ และสถานศึกษาของเอกชน.....	199

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงทักษะทั้ง 3 ประการ ที่ผู้นำจำเป็นต้องมีในงานบริหาร ระดับต่าง ๆ	16
2	แสดงให้เห็นว่า ในระดับบริหารสูงสุดต้องการใช้ทักษะด้าน มนโทัศน์ในงานในระดับสูง	114
3	แสดงว่า ผู้บริหารสูงสุดในองค์การ จะใช้ทักษะในด้านมนุษย สัมพันธ์กับตำแหน่งมนโทัศน์ในงาน ในระดับสูงกว่าด้านเทคนิค การสอน	116

สารบัญแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่		หน้า
1	รูปแบบของการบริหารงานภายในของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน.....	45
2	แสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษา เอกชนอาชีว ศึกษา ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525.....	55
3	การบริหารงานโรงเรียนเทคนิคพัฒนการจรัสสินทวงศ์.....	56
4	การบริหารงานโรงเรียนกรุงเทพการบัญชี.....	57
5	การบริหารงานโรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ.....	58
6	การบริหารงานโรงเรียนเทคนิคศรีวัฒนา.....	59
7	การบริหารงานโรงเรียนเกษมโปลีเทคนิค.....	60
8	การบริหารงานโรงเรียนครุพัฒนวิชาการ.....	61
9	การบริหารงานโรงเรียนเทคโนโลยีกรุงธน.....	62
10	การบริหารงานโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู.....	63
11	รูปแบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา.....	80
12	รูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา..	83
13	รูปแบบการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.....	88

บทที่ 1

บทนำ

ประเทศไทยได้เข้าสู่คาบเวลาแห่งการพัฒนาประเทศอย่างเด่นชัด ซึ่งเห็นได้จากการกำหนดให้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2504-2509 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันที่เข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530-2534 รัฐบาลได้มุ่งส่งเสริมการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและเกษตรกรรมเป็นหลัก เพื่อความเจริญเติบโตและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การพัฒนาประเทศในลักษณะดังกล่าว ย่อมต้องการกำลังคนในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ แน่นหนา รัฐบาลจึงต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม ตลาดแรงงาน และให้ทันกับความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ โดยพยายามพัฒนาและจัดรูปแบบการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการในลักษณะดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่า การศึกษาเป็นปัจจัยอันสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพของประชากร ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จของการพัฒนาประเทศต่อไป

การอาชีวศึกษาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา ที่สามารถผลิตช่างฝีมือและช่างเทคนิคในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการกำลังคนเพื่อการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาส่วนนี้มุ่งฝึกฝนอบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเชิงทฤษฎี ทักษะความชำนาญ ความคิดริเริ่ม ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามที่เหมาะสม เพื่อการนำไปประกอบอาชีพและสามารถดำรงตนเป็นพลเมืองดี ภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานทางสังคม เศรษฐกิจของตนเอง ครอบครัวและของส่วนรวม อันหมายถึงชาติบ้านเมือง ซึ่งเขาเหล่านั้นเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา ดังที่รู้ง แก้วแดง¹ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้กล่าวไว้ว่า "การอาชีวศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ เพราะการที่ประเทศของเรจะมีบุคลากรที่มีทักษะและมีมือแรงงานได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ" ซึ่งเห็นได้ว่าสังคมทั่วไปให้ความสำคัญกับบุคลากรจากระบบอาชีวศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะผู้ที่มาจากระบบอาชีวศึกษาเป็นผู้ลงมือปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นการศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งของงานช่างต่าง ๆ การอาชีวศึกษาตามปกติจัดขึ้นในระดับมัธยมปลาย และต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์และฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่ง ๆ สัดส่วนของวิชาต่าง ๆ แตกต่างกันไป แต่ตามปกติแล้วต้องเป็นการฝึกปฏิบัติ ดังนั้นทักษะจากการปฏิบัติ จึงเป็นจุดเด่นของการอาชีวศึกษาและบุคลากรจากระบบการอาชีวศึกษา ที่จะเข้าไปมีบทบาทในระบบการพัฒนาประเทศ

เมื่อการอาชีวศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นตามนัยดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลทุกสมัยต่างก็ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในสาขานี้ ดังที่เห็นได้จากการที่มีหน่วยงานใหญ่ระดับกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่รับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศถึงสองหน่วยงานหลักคือ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 29 วิทยาเขต และกรมอาชีวศึกษาซึ่งมีทั้งกองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรและศูนย์ฝึกวิชาชีพต่าง ๆ รวมสถานศึกษานับเป็นร้อย ๆ แห่ง นอกจากนี้ยังมีอีกองค์กรหนึ่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีบทบาทในการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศอยู่มากก็คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งมีสถานศึกษาด้านการอาชีวศึกษาจำนวนหลายร้อยแห่งอยู่ในสังกัด สาเหตุที่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดอาชีวศึกษามากมายหลายแห่งและหลายส่วนเช่นนี้ นอกจากจะชี้ให้เห็นความสำคัญที่รัฐได้ให้กับระบบการศึกษานี้ เพราะเล็งเห็นศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่จะไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศแล้ว ยังชี้ให้เห็นถึงความสนใจในการเข้าศึกษาต่อของนักเรียนนักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มองเห็นวิถีทางในการประกอบอาชีพที่เปิดกว้าง และตลาดแรงงานที่เตรียมบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ดังนั้นในแต่ละปีการศึกษา จึงมีผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อเป็นจำนวนมาก เกินกว่าขีดความสามารถของแต่ละสถานศึกษาจะรับไว้ได้ ดังจะเห็นได้จากตัวเลขแสดงจำนวนผู้สมัครและความสามารถรับเข้าศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดของสองหน่วยงานหลักที่กล่าวถึงแล้ว (ดังตารางที่ 1-2)

ขณะที่ความต้องการในการศึกษาต่อทางอาชีวศึกษามีเป็นจำนวนมาก ภาครัฐบาลก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้อย่างสมบูรณ์ จึงเป็นหน้าที่ของภาคเอกชนที่จะเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ในรูปแบบของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยอาศัยหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และก็ได้รับการตอบสนองจากบรรดากุลบุตรกุลธิดาและผู้ปกครอง เป็นอย่างดี ซึ่งเห็นได้จากจำนวนโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีจำนวนถึง 576 โรงเรียน ซึ่งจำแนกตามหลักสูตรคือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ 306 โรงเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค 122 โรงเรียน และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 148 โรงเรียน² การที่เอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษานี้ นับว่าเป็นการแบ่งเบาภาระและประหยัดงบประมาณแผ่นดินของรัฐได้ประมาณปีละ 1,500 ล้านบาท เพราะในการจัดอาชีวศึกษาของรัฐนั้น มีค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อปีเฉลี่ยคนละ 7,771 บาท³ ซึ่งภาคเอกชนรับภาระจัดอาชีวศึกษาให้แก่เยาวชนมีจำนวนถึง 193,387 คน⁴ จากบทบาทและภาระหน้าที่ในการจัดอาชีวศึกษาของภาคเอกชน ที่เห็นได้เด่นชัดเช่นนี้ รัฐบาลในทุก ๆ สมัยก็ได้พิจารณาเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเอกชน โดยให้การส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 5 ประการคือ

1. เพื่อชักจูงให้เอกชนเข้าร่วมภาระในการจัดการศึกษา เป็นการให้โอกาสนักเรียนได้เข้าเรียนมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้การศึกษาเอกชนมั่นคง สามารถดำเนินการไปได้อย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้การศึกษาที่เอกชนจัด มีคุณภาพสูงขึ้นได้
4. เพื่อผ่อนคลายความเดือดร้อนของผู้ปกครอง โดยควบคุมมิให้

ภาคเอกชนขึ้นค่าเล่าเรียนมากเกินไป

5. เพื่อเป็นการบำรุงขวัญครู ให้จัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์ครูร่วมกับภาคเอกชน^๑

วัตถุประสงค์ทั้ง 5 ประการ ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจน ถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาภาคเอกชน ที่ต้องร่วมรับภาระในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ในด้านให้การศึกษาอย่างแท้จริง ดังนั้น การที่ภาคเอกชนสามารถจัดการเรียนการสอน และบริหารการศึกษา ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย อันก่อให้เกิดคุณประโยชน์ทั้งแก่ระบบการศึกษา แก่รัฐบาลและผู้ประกอบการเองนั้น องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งก็คือภาคเอกชนต้องมีผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำสูง จึงจะช่วยให้การบริหารอาชีวศึกษาภาคเอกชนสัมฤทธิ์ผลได้อย่างแท้จริง

ปัญหาการวิจัย

การจัดการเรียนการสอนของอาชีวศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือความพร้อมจากสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาที่เอื้ออำนวยในทุก ๆ ด้านแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในสถานศึกษาภาครัฐบาล หรือภาคเอกชนก็ตาม ยังต้องการผู้ที่จะมาทำหน้าที่อำนวยความสะดวกองค์ประกอบต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อีกด้วย เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ย่อมเป็นผลมาจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ในระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาของภาครัฐบาลกับสถานศึกษาของภาคเอกชนนั้น เมื่อพิจารณาเบื้องต้นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารของสถานศึกษาแล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนผู้สมัครและความสามารถรับเข้าศึกษาได้ของสถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล

ปีการศึกษา	จำนวนผู้สมัคร	รับไว้	ร้อยละ
ระดับ ปวช.			
2526	28,655	8,262	28.83
2527	29,115	8,483	29.14
2528	27,124	8,063	29.73
2529	25,528	7,571	29.66
2530	26,419	8,280	31.34
ระดับ ปวส.			
2526	49,709	13,039	27.44
2527	68,759	14,036	20.41
2528	46,669	14,396	30.85
2529	40,681	14,778	36.32
2530	45,859	14,934	32.56

ที่มา : กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนผู้สมัครและความสามารถรับเข้าศึกษาได้ของกรม
อาชีวศึกษา

ปีการศึกษา	จำนวนผู้สมัคร	รับไว้	ร้อยละ
ระดับ ปวช.			
2526	32,200	15,176	47.13
2527	35,937	15,903	44.25
2528	35,719	15,838	44.34
2529	36,280	16,219	44.71
2530	38,130	16,860	44.22
2531	37,640	16,369	43.49
ระดับ ปวส.			
2526	11,292	3,151	27.90
2527	16,346	5,562	34.03
2528	11,663	5,140	44.07
2529	12,247	5,686	46.43
2530	10,135	5,816	57.39
2531	10,984	5,765	52.49

ที่มา : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดในหลายลักษณะ ซึ่งอาจจะมีผลหรือเป็นเงื่อนไขและอุปสรรคในการบริหารอาชีวศึกษา ซึ่งปัญหา อุปสรรค และความแตกต่างที่เห็นได้เด่นชัดที่สุดก็คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มิได้มาจากกระบวนการสรรหาและคัดเลือกโดยศูนย์อำนาจกลาง ที่มีการพิจารณาเลือกผู้มีประสบการณ์ และแต่งตั้งโดยผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป ดังเช่นผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ หากแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพียงผู้มีความประสงค์จะลงทุนในกิจการโรงเรียน เมื่อมีปัจจัยในการลงทุนพร้อม ก็สามารถก่อตั้งสถานศึกษาขึ้นได้ จึงอาจขาดความพร้อมและคุณสมบัติของการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา

2. ในด้านบุคลากร ระดับขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในระดับต่ำ เพราะค่านิยมของคนส่วนมากยังคิดว่าการรับราชการมีเกียรติศักดิ์ศรี และความมั่นคงสูงกว่า การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจึงมีลักษณะเป็น "ทางผ่าน" ผลงานจึงเป็นไปอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ต้องมีวิธีการจูงใจ และผู้บริหารต้องมีทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ในฐานะผู้นำ แตกต่างจากโรงเรียนในภาครัฐบาลเป็นอย่างมาก

ความแตกต่างที่เด่นชัด ทั้งสองประการนี้ ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหา และอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และผลต่างเนื่องจากปัญหาและอุปสรรคนี้ เป็นผลลูกกลมทำให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต้องล้มเลิกกิจการไปในช่วงระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมาเป็นจำนวนถึง 49 โรงเรียน⁶

การที่การบริหารสถานศึกษาล้มเหลว จนทำให้ต้องเลิกล้มกิจการนี้ เป็นเครื่องชี้ชัดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาเหล่านั้น ขาดลักษณะของผู้นำ และขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารอาชีวศึกษา จึงไม่สามารถหาวิถีทางที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้คลี่คลายไปได้ด้วยดี สำหรับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาพอจะรวบรวม

เข้าไว้เป็นหมวดหมู่และหยิบยกขึ้นมากล่าวไว้ในที่นี้ก็คือ ปัญหาที่โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาได้รวบรวมนำเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในการ ประชุมสามัญประจำปี และสัมมนาทางวิชาการ ณ โรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ 17-19 ธันวาคม 2527 และการประชุมประจำปีครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 11-14 มกราคม 2532 ณ โรงแรม เจ บี อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ปัญหาจากการประชุมสามัญประจำปี พ.ศ. 2527

ปัญหาด้านการเงิน

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับ

1. การจำกัดอัตราการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน
2. การไม่ได้รับอนุญาตให้เก็บค่าวัสดุฝึก และเงินประกันค่าเสียหาย
3. การไม่ได้รับการส่งเสริมด้านการลงทุนจากสถาบันการเงิน

ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบ และงานทะเบียน

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับ

1. การประสานงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติด้านการขอผ่อนผัน การเข้ารับราชการทหารของนักเรียน ที่โอนย้ายระหว่างปีการศึกษา
2. การขาดระเบียบปฏิบัติด้านการโอนผลการเรียนต่างหลักสูตร

ปัญหาด้านวิชาการ

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับ

1. การขอรับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
2. ความไม่เหมาะสมในการกำหนดบัญชีอุปกรณ์มาตรฐาน
3. ความไม่เหมาะสมของสัดส่วนระหว่างวิชาพื้นฐานและวิชาชีพ

ปัญหาการนิเทศ

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับ

1. ความไม่เหมาะสมของการพิจารณาจัดอันดับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
2. การตรวจนิเทศสถานศึกษา

ปัญหาจากการประชุมสามัญประจำปี พ.ศ. 2532

1. ขอให้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสมาคม จัดทำมาตรฐาน หรือตารางการเทียบโอนรายวิชาระหว่างหลักสูตรต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ควรให้ใช้ ระเบียบแสดงผลการเรียน ฉบับจริงเป็นหลักฐานการรับสมัคร เพื่อป้องกันปัญหาการปลอมแปลงเอกสาร
3. การเปิดสอนภาคฤดูร้อนควรจะขยายเวลาเรียนออกเป็น 6 สัปดาห์และลงทะเบียนได้ไม่เกิน 9 หน่วยกิต
4. โรงเรียนต่าง ๆ ประสบปัญหาด้านบุคลากรมาสมัครน้อย และไม่ตรงตาม เป้าหมายของโรงเรียน ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะมี วิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างไรและจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนที่มี อยู่อย่างไร เมื่อไร
5. จะจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนอำเภอ/จังหวัด บ้างได้ไหม
6. ขอให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนหาช่องทางจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพให้แก่ครูตลอดไปจะได้ไหม
7. แนวโน้มการจัดการศึกษาเอกชนในยุคปัจจุบัน ต้องการคงไว้เฉพาะโรงเรียนที่มีความมั่นคงแล้วไว้หรือไม่
8. ขอให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ และให้เป็น ผู้ควบคุมในส่วนที่เกี่ยวกับครูทั้งหมด เหมือนครูของรัฐ จะได้หรือไม่
9. ขอใช้ที่ดินที่ตั้งโรงเรียน เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกัน ในการกู้เงินสวัสดิการไป พัฒนาโรงเรียนได้หรือไม่
10. โรงเรียนรัฐบาลรับ เด็ก เข้าโรงเรียนหลายรอบ ทำให้มีผลกระทบต่อโรงเรียน เอกชนอย่างมาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะช่วยแก้ปัญหา ได้อย่างไร
11. กระทรวง หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะมีวิธีแก้ไขผู้ บริหารของโรงเรียนสามัญ ให้เน้นด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณอย่างไร
12. ทางกระทรวงจะมีวิธีการอย่างไรหรือไม่ ในการที่จะควบคุมอัตราส่วนของ นักเรียนระดับมัธยมปลายให้อยู่ในส่วนที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ
13. นักศึกษาที่จบปีที่ 3 ไปแล้วได้เกรดเฉลี่ย 2.00 จะมาเรียนเพิ่มเติมเพื่อจะ ให้เกรดเฉลี่ย 2.50 ในหลักสูตรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลหรือ หลักสูตร กรมอาชีววะ 30 ได้หรือไม่
14. การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ทำไม่ต้องเบิกภายในเทอมนั้น ถ้าจะเบิกทีเดียว ปลายปีทำไม่ได้
15. ปัญหาเกี่ยวกับการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน
 1. ค่าภาษีโรงเรียน, ค่ากระแสไฟฟ้า
 2. ค่าเช่าที่ดินราชพัสดุ ที่ดินธรณีสงฆ์ และที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ค่าน้ำประปา

4. การยกเว้นภาษีขาเข้าอุปกรณ์การเรียน

16. อยากรู้ให้กระทรวงศึกษาแก้ไขปัญหาเรื่องครูลาออกไปบรรจุราชการครูในระหว่างการเรียนการสอน

17. อยากรู้ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด จัดอบรมครูที่เข้าใหม่ (เข้ามาสอนวิชาชีพ) ที่ไม่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะทำ

ถ้าได้วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ยกมากล่าวนี้ จะพบว่า เป็นปัญหาด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแทบทั้งสิ้น ซึ่งพอจะเป็นเรื่องชี้ถึงภาวะผู้นำของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่ยังมีทักษะและคุณสมบัติของผู้นำ และผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่ถึงขนาดที่จะทำให้โรงเรียนมีความสัมฤทธิ์ผลจนทำให้มีโรงเรียนจำนวนมากต้องล้มเลิกกิจการไปตั้งแล้วแล้วข้างต้น

ในส่วนปัญหาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาลนั้น เนื่องจากการจัดการศึกษาของรัฐในระดับอาชีวศึกษา เป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหลักระดับกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการคือ กรมอาชีวศึกษาและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยรับนโยบายโดยตรงจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งกำหนดไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น ในด้านการวางแผนต่าง ๆ จึงเน้นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในนโยบายและแผนงานระยะต่าง ๆ ส่วนในด้านการบริหารงานภายในของสถานศึกษาก็จะต้องเป็นไปตามระเบียบบริหารราชการ และการบริหารบุคคลก็เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และระเบียบข้าราชการครู ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารให้เป็นไปในแนวเดียวกันได้เป็นอย่างดี รวมทั้งบุคลากรในภาคราชการทุกคน ก็จะต้องผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างเป็นระบบ จึงทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เป็นไปได้เป็นอย่างดี ภายใต้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารจากรัฐ

แต่การบริหารงานสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ก็อาจเกิดปัญหาบางประการขึ้นได้ ปัญหาส่วนใหญ่ มักจะเป็นปัญหาด้านการขัดแย้งกันในแนวความคิดระหว่างบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้จากข่าวที่ปรากฏทางสื่อมวลชน รวมทั้งบัตรสนเท่ห์ที่

แจกจ่ายกันตามสถานศึกษาต่าง ๆ สำหรับปัญหาและอุปสรรคในส่วนของการดำเนินงานก็อาจเกิดขึ้นได้ในบางลักษณะ เช่น ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่กล่าวไว้ในรายงานประจำปีของวิทยาลัยดังนี้

ด้านการดำเนินงาน

1. นโยบายและแผนดำเนินการของกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่ยังเป็นปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติ เช่น การเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่มีความซ้ำซ้อน
2. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาปี 2518 และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู ในการพิจารณาผลงานทางวิชาการ และการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
3. ร่างกฎหมายที่มีผู้เสนอขอแก้ไขพระราชบัญญัติ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาไปยังกระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการสภาผู้แทนราษฎร⁹

ดังนั้นปัญหาในการบริหารงานของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาของราชการ หรือของเอกชนก็ตาม ย่อมมีปัญหาดังกล่าว ๑ เสมอ แต่ลักษณะของปัญหาดังกล่าว อาจแตกต่างกันไป การแก้ปัญหในการบริหารและการบริหารเพื่อให้ลดปัญหาดังกล่าว ๑ ย่อมต้องการทักษะของภาวะผู้นำรวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาดูด้วยกันทั้งสิ้น แต่ก็เป็นที่น่าเสียดายว่าผู้บริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ไม่ว่าจะภาคเอกชนหรือรัฐบาลมักไม่ได้ศึกษาและฝึกฝนมาทางด้านการบริหารมาก่อนแทบทั้งสิ้น

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การบริหารงานสถานศึกษานั้น อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญและแตกต่างไปจากการบริหารงานในองค์กรอื่น ๆ เพราะผลผลิตที่ได้จากระบบการบริหารสถานศึกษาก็คือ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จะต้องออกไปสร้างผลผลิตและสร้างงานตราบ

ชีวชีวิตของผู้สำเร็จการศึกษานั้น ในการสร้างผลผลิตให้มีลักษณะดังกล่าวนี้ ผู้บริหารจะต้องจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม จึงจะส่งผลดีโดยตรงต่อการเรียนการสอนอันเป็นการให้ความรู้ที่ผู้สำเร็จการศึกษาจะนำไปใช้ในภายหน้าต่อไป ดังนั้นเมื่อเกิดความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา ผลกระทบย่อมจะเกิดขึ้นทั้งระบบ และส่งผลไปยังคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้สำเร็จการศึกษาของสถาบันนั้น ๆ ด้วย ซึ่งเท่ากับ เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกไปสู่ระบบงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

การบริหารสถานศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพอันสืบเนื่องจากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่พึงประสงค์นี้ จะเห็นผลกระทบชัดเจนมากในการบริหารสถานศึกษา เอกชน เพราะถือเป็นการบริหารงานที่ล้มเหลว สถานศึกษามิได้รับความนิยมนักอให้เกิดความขาดทุนและต้องล้มเลิกกิจการในที่สุด ซึ่งก็เป็นผลเสียในเชิงเศรษฐกิจ ในขณะที่การบริหารของสถานศึกษาของรัฐมีเงินงบประมาณสนับสนุนโดยตลอด เพราะถือเป็นการให้บริการแก่ประชาชน จึงไม่มีภาวะการขาดทุน และล้มเลิกกิจการ แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาของรัฐ ถ้าขาดประสิทธิภาพก็ส่งผลถึงความสิ้นเปลืองหรือไม่คุ้มค่ากับการใช้เงินงบประมาณเช่นกัน

จากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และนัยของความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่า การอาชีวศึกษาเอกชนต้องการผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำสูงมาเป็นผู้ดำเนินการ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งที่เคยเกิดขึ้นแล้ว และอาจเกิดขึ้นในระบอบการบริหารอาชีวศึกษาเอกชน เพราะภาวะผู้นำจะเป็นตัวเร่งและชักจูงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดความก้าวหน้า รวมทั้งการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้ ดังนั้นจึงขอสรุปปัญหาที่จะวิจัยครั้งนี้คือ

1. ปัญหาทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) เป็นทักษะความสามารถในการจัดการ การมองภาพรวมขององค์การในด้านการประสานงานของทุก ๆ หน่วยงานในองค์การ รวมทั้งการคาดการณ์ในทุก ๆ ด้าน
2. ปัญหาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม สามารถชี้แนะให้ผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและคณะให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การบรรลุเป้าหมาย

3. ปัญหาทักษะด้านเทคนิคการสอนและปฏิบัติงาน (Technical Skills) ซึ่งได้แก่ทักษะในด้านวิชาการที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถพิเศษเฉพาะสาขา ที่เป็นขบวนการ กรรมวิธี และเทคนิควิธีการเฉพาะ รวมทั้งความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง อันทำให้แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง ซึ่งจะสามารถสอนหรือนำผู้อื่นได้

4. ปัญหาทางด้านคุณลักษณะ (Characteristics) ของผู้นำ

ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษาทั้งของทางราชการและของเอกชน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บังคับบัญชาแล้ว ก็น่าจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความล้มเหลวในด้านต่าง ๆ อันเป็นเหตุให้ต้องเลิกล้มกิจการไป หรือได้ผลไม่คุ้มค่าในที่สุด และโดยที่ยังไม่มีผลงานวิจัยยืนยันได้ชัดเจนว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองฝ่าย มีภาวะผู้นำเช่นใดบ้าง มากน้อย หนักเบาเพียงใด และแตกต่างกันอย่างไรหรือไม่เพียงใด ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษา ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และโดยที่ผู้วิจัยเป็นเจ้าของสถานศึกษา ประเภทพาณิชย์กรรมในกรุงเทพมหานคร และสถานศึกษาของเอกชนประเภทนี้ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จึงได้ตัดสินใจวิจัยในกลุ่มโรงเรียนประเภทนี้ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีพศึกษา และสถานศึกษาของรัฐในโอกาสต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู อาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีพศึกษาและของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำในทักษะด้านมนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทักษะด้านเทคนิคการสอนและปฏิบัติงาน (Technical Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามความปรารถนาของครู อาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาและของรัฐ

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทักษะด้านต่าง ๆ และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาและของรัฐ ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้กำหนดสมมติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังต่อไปนี้

1: มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครู อาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำเกี่ยวกับทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2: มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครู อาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

3: มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครู อาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

4: มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครู อาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

5: มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครู อาจารย์ ที่มีภูมิหลัง



กพ.
ศ 471 ก
๒๕๓๒

ด้านต่าง ๆ ต่างกันในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค การสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางในการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน และมีทฤษฎีทางวิชาการบริหารเป็นแนวทาง ดังนั้นในการวิจัย เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามแนวทางทฤษฎีของ Robert L. Katz ที่มีแนวความคิด ความเชื่อ และหลักสำคัญว่า ทักษะของผู้นำทางการศึกษาที่มีผลต่อการบริหารอย่างยิ่งก็คือ ทักษะความสามารถ 3 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในงาน (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills)

Katz ได้กำหนดทักษะของผู้ที่จะเป็นผู้นำและผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษามีทักษะความสามารถใน 3 ด้านต่อไปนี้คือ ๐

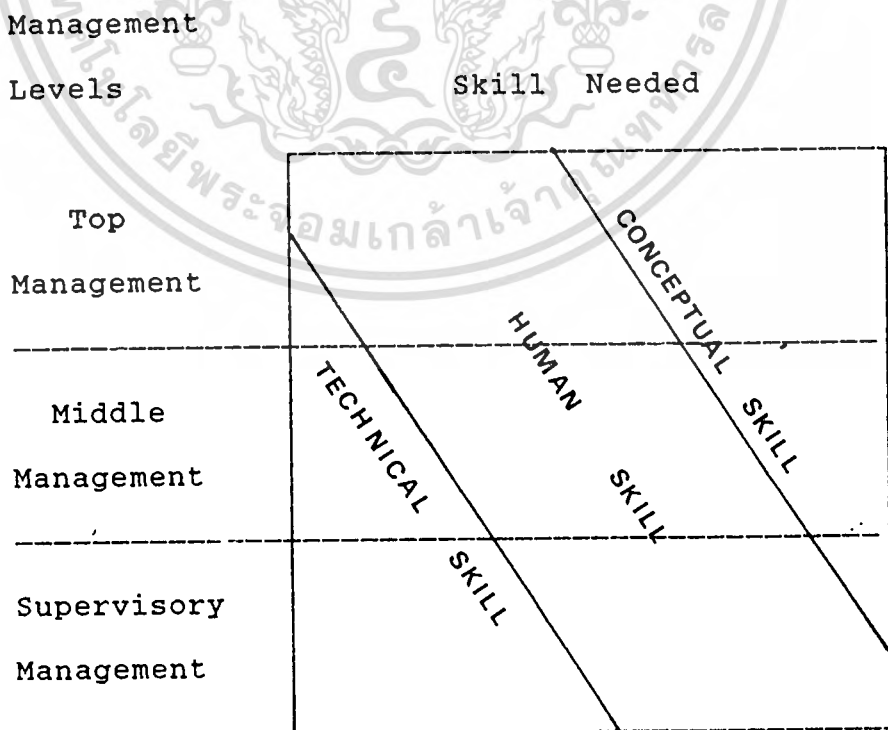
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในงาน (Conceptual Skills) เป็นทักษะความสามารถในการจัดการ การมองภาพรวมขององค์การในด้านการประสานงานของทุก ๆ หน่วยงานในองค์การ รวมทั้งการคาดการณ์ทุก ๆ ด้านในองค์การ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่ม สามารถชี้แนะให้ผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และคณะให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้
3. ทักษะด้านเทคนิคการสอนและปฏิบัติงาน (Technical Skills) ได้แก่ทักษะในด้านวิชาการที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะสาขาที่เป็นขบวนการ กรรมวิธีและเทคนิควิธีการเฉพาะ รวมทั้งความสามารถในการ

1955 091794

ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง อันทำให้แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ในวิชาการนั้น ๆ อย่างแท้จริงซึ่งจะสามารถสอนหรือแนะนำผู้อื่นได้

ทักษะความสามารถทั้งสามประการนี้ ได้ผสมผสานกันอยู่ในลักษณะของผู้นำ และทักษะแต่ละด้านนี้มีความจำเป็นใช้ในแต่ละระดับการบริหารที่แตกต่างกันตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาลงมาถึงระดับหัวหน้าสาขาวิชา โดยที่ระดับการบริหารยิ่งสูงเท่าไร ได้ใช้ทักษะด้านเทคนิคการสอนน้อยลง ในขณะที่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในงานมีความจำเป็นมากขึ้น ส่วนผู้บริหารในระดับหัวหน้าสาขาวิชาหรือหัวหน้าแผนก ต้องใช้ทักษะทางด้านเทคนิคการสอนอย่างมาก เพราะอาจจะต้องเป็นผู้ฝึกหรือนิเทศผู้ใต้บังคับบัญชาในแผนกอยู่เสมอ และลักษณะงานการบริหารนั้นผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องรู้ซึ่งถึงในส่วนปฏิบัติการละเอียดของงานในองค์การ แต่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ทุกฝ่าย เพื่อให้เป้าหมายของสถาบันหรือสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ (โปรดดูภาพที่ 1)

ภาพที่ 1 แสดงทักษะทั้ง 3 ประการที่ผู้นำจำเป็นต้องมีในงานบริหารระดับต่าง ๆ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยกำหนดไว้ดังนี้

1. สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 สถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

1.2 วิทยาลัยพณิชยการ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาและวิทยาเขตพณิชยการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. โดยที่การวิจัยนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความปรารถนาของครู อาจารย์ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ครู อาจารย์ที่สอนในสถานศึกษาดังกล่าว ในข้อ 1.1 และ 1.2 ในปีการศึกษา 2531

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มิได้คำนึงถึงสภาพความแตกต่างในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาของรัฐ

2. การวิจัยครั้งนี้มิได้คำนึงถึง กฎระเบียบ กฎหมาย ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และพื้นฐานของทรัพยากรทางการบริหารซึ่งอาจมีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทำให้พฤติกรรมทางภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจอันถูกต้อง ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอให้คำจำกัดความของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ ขอนิยามเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 ผู้บริหารในสถานศึกษาของรัฐบาล หมายถึง ผู้อำนวยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และอาจารย์ใหญ่

1.2 ผู้บริหารในสถานศึกษาของเอกชน หมายถึง ผู้จัดการ ครูใหญ่ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม และสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

2. ครู อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาประเภทพาณิชยกรรม และสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ทั้งในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาของรัฐ

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนการบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม โดยประกอบด้วยทักษะ 3 ประการคือ ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ทักษะด้านเทคนิคการสอนและปฏิบัติงาน (Technical Skills) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่าง ๆ

4. ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน หมายถึง ทักษะความสามารถด้านการจัดการ มองภาพรวมในองค์การด้านการประสานงาน รวมทั้งการคาดการณ์ทุก ๆ ด้านในองค์การ

5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม สามารถชี้แนะให้ผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและคณะ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย

6. ทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะในด้านวิชาการที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถพิเศษเฉพาะสาขาที่เป็นขบวนการกรรมวิธีและเทคนิควิธีการเฉพาะ รวมทั้งความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง อันทำให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ในวิชาการนั้น ๆ อย่างแท้จริง

7. คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก ซึ่งประกอบไปด้วยคุณสมบัติอันพึงประสงค์ของการเป็นผู้นำ รวมทั้งลักษณะเด่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิเศษอื่น ๆ ที่จะเื้ออำนวยการเป็นผู้นำในลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับทักษะ 3 ด้าน
ของผู้นำในความหมายข้อ 4, 5, และ 6

8. สถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึงโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาพาณิชยกรรม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค สาขาวิชาบริหารธุรกิจ เฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

9. สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ หมายถึง วิทยาลัยพณิชยการและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ประเภทวิชาพาณิชยกรรม และสาขาบริหารธุรกิจในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

- ¹ รุ่ง แก้วแดง, "สารจากเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน," งานวันอาชีวศึกษาเอกชน ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานคร, 2531), หน้า 2.
- ² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, บันทึกประจำวัน (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดชวนพิมพ์, 2532), หน้า 6.
- ³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, "งบดำเนินการกองทุนบรววมและค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนระดับอาชีวศึกษา จำแนกตามสังกัดตั้งแต่ปีการศึกษา 2520-2530," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 3.
- ⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, "รายงานประจำปีจำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย, 2530," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 4.
- ⁵ สัมพันธ์ ทองสมัคร, "ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเอกชน," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 6.
- ⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, "จำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในประเทศไทย," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 2.
- ⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, "ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน, 2527," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 2.
- ⁸ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, "ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน, 2532," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 1.
- ⁹ กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, "รายงานประจำปี 2530," (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 61.
- ¹⁰ William H. Role, *Principalship* (New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1980), pp. 24-27.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการเสนอวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้เป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ประวัติและความเป็นมาของการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา และตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ประวัติการอาชีวศึกษาในประเทศไทย

การจัดการศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีมานานนับแต่สมัยลานนา หรือนานกว่า 600 ปี ในสมัยนั้น หรือเวลาต่อมาคือสมัยสุโขทัย ความรุ่งเรืองของอารยธรรม รวมทั้งความหนาแน่นของประชากรอยู่ในภาคเหนือเป็นส่วนใหญ่ การศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เกิดขึ้นในวัด มุ่งเพื่อให้อ่านออกเขียนได้ ไทยริเริ่มใช้อักษรไทย 3 แบบขึ้นในสมัยนั้น และผู้เรียนได้เลือกใช้แบบที่เป็นที่นิยมมากที่สุด นอกจากนี้มีการสอนวิชาชีพแก่ผู้เรียน เช่น แพทย์แผนโบราณ วิชาก่อสร้าง โหราศาสตร์ เวทมนตร์คาถาและวิชาต่อสู้ป้องกันตัว สำหรับครูผู้สอนในวัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. ผู้ทำหน้าที่ครูใหญ่ ได้แก่ เจ้าอาวาส (ศิหหลวง)
2. ผู้ทำหน้าที่สอนพระภิกษุและสามเณร ซึ่งปกติจะเป็นพระที่บวชมานานกว่า 5 พรรษา

3. ผู้ทำหน้าที่สอนเด็กวัด ซึ่งเป็นพระที่มีอายุใส่น้อย ส่วนเด็กที่เข้าเรียนส่วนใหญ่จะมีอายุประมาณ 10 ขวบ หากอายุน้อยมากก็จะเป็นภาระของพระผู้สอนเกินไป และหากอายุมากเกินไปก็จะไม่คล่องตัวในการปรนนิบัติวิญฐานต่อครูผู้สอน รวมทั้งเป็นการเสียแรงงานของครอบครัวอีกด้วย อย่างไรก็ตามก็ดีนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทนี้ มีทั้งที่ประจำอยู่ที่วัดและเข้ามาเป็นกลีบ

สำหรับวิชาที่สอนกันนอกวัดก็มีวิชาต่อสู้ป้องกันตัว และวิชาชีพของครอบครัวหรือตระกูล ซึ่งถ่ายทอดให้แก่คนในสกุลทำนองเดียวกับการเรียนการสอนของราชินิกุลบุตรหลานของข้าราชการสำนักเก่า เรียนกันในวังและในสำนักราชบัณฑิต ส่วนความรู้ที่เล่าเรียนได้แก่ วิชาศาสนาพุทธ ภูมิศาสตร์ มนุษยวิทยา รัฐประศาสนศาสตร์ ดาราศาสตร์ จริยธรรม เวชกรรม ไทโรศาสตร์ ช่างปั้น ปักทอง ร้อยกรอง เย็บซ่อม เป็นต้น การศึกษาลักษณะดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นการศึกษาเอกชน เพราะเป็นการศึกษาที่พระจัดขึ้นมิใช่รัฐจัดบริการ การศึกษาเอกชนลักษณะนี้คงดำเนินการเรื่อยมาจนถึงสมัยกรุงศรีอยุธยา

ในสมัยกรุงศรีอยุธยา การศึกษาเอกชนยังคงรุ่งเรืองมาโดยตลอด จนกระทั่งเสียกรุงศรีอยุธยาแก่พม่าเป็นครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2310 การจัดการเรียนการสอนของเอกชนได้พัฒนามากขึ้นเป็นลำดับ ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช บาทหลวงฝรั่งเศสเสนาิกายโรมันคาทอลิก ได้เข้ามาขอจัดตั้งโรงเรียนขึ้นหลายแห่ง และบางแห่งพระบาทสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ทรงจัดสรรงบประมาณช่วยสร้างให้ทั้งโบสถ์และที่พักด้วย ในเวลาเดียวกันพระองค์ได้โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้พระโหราธิบดีแต่งตำราภาษาไทยขึ้นใช้ ได้แก่ จินตามณี เพื่อให้ประชาชนไทยเรียนรู้ภาษาไทย หนังสือเล่มแรกนี้ได้กล่าวถึง พยัญชนะ สระ การประสมตัวอักษร ฉันทลักษณ์ และคำศัพท์ของภาษาบ้านใกล้เรือนเคียง เช่น ขวา เขมร บาลี สันสกฤต นอกจากนี้ยังกล่าวถึงแนวทางการรับราชการอีกด้วย ซึ่งนับได้ว่าชาวไทย ได้รับการปลูกฝังค่านิยมในการศึกษาเพื่อรับราชการมาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช และได้รับการตอกย้ำให้เด่นชัดยิ่งขึ้นในต้นรัชกาลของสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวง เพื่อเริ่มจัดการศึกษาอย่างมีระบบแบบแผนตามประเทศตะวันตก

กิจการโรงเรียนเอกชนของบาทหลวง ได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จำนวนนักเรียนได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและเคยมีมากถึง 700 คน นักเรียนสามเณรบางคนสามารถกล่าวสุนทรพจน์เป็นภาษาละติน ดื่มนรับราชทูตฝรั่งเศสได้อย่างดีเยี่ยม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้นักเรียนไทย 6 คนได้เดินทางร่วมไปกับคณะทูตครั้งที่ 2 เพื่อไปศึกษาเล่าเรียนต่อที่ประเทศฝรั่งเศสเมื่อ พ.ศ. 2224 ซึ่งนับว่าเป็นการส่งนักเรียนไทยไปเรียนต่อต่างประเทศครั้งแรก คณะทูตครั้งที่ 3 ก็มีนักเรียนไทยร่วมเดินทางไปศึกษาต่อด้วยอีก 12 คน ต่อมาคณะทูตครั้งที่ 4 มีนักเรียนไทยอีก 5 คนร่วมเดินทางไปศึกษาต่อยังประเทศฝรั่งเศสอีกเช่นกัน

สถานศึกษาเอกชนโดยเฉพาะโรงเรียนสามเฒ่าของบาทหลวงฝรั่งเศส ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มุ่งเตรียมเด็กเพื่อเป็นพระในคริสตศาสนานั้น ได้ทำการสอนวิชาการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการสอนหลักธรรมของพระเป็นเจ้าของเจ้าด้วย เพื่อให้ชาวเมืองมีความรู้พอที่จะทำราชการของพระเจ้ากรุงสยาม ความมุ่งหมายของหลักสูตรของบาทหลวงประการสุดท้ายนี้ สอดคล้องกับแนวนโยบายของสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ที่กำหนดเอาไว้ในหนังสือจินตามณีดังได้กล่าวแล้วข้างต้น

การเรียนการสอนภาษาจีน ได้เริ่มมีขึ้นครั้งแรกในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยชาวจีนที่อพยพมาตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทย ชาวจีนส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานของตนไปเรียนที่ศาลเจ้า ซึ่งผู้ดูแลศาลเจ้าเป็นผู้สอนและสอนด้วยหนังสือคัมภีร์เก่าบ้าง สอนด้วยการเล่านิทานประเภทวรรณคดี หรือเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติศาสตร์จีนบ้าง โดยใช้ภาษาจีนล้วน ๆ สำหรับค่าเล่าเรียนส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งของตามแต่ผู้ปกครองนักเรียนจะนำไปให้ ต่อมาในตอปลายสมัยกรุงศรีอยุธยา การสอนภาษาจีนรุ่งเรืองที่สุดที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เคยมีนักเรียนมากถึง 200 คน

ในสมัยกรุงธนบุรี ซึ่งเป็นช่วงเวลานั้นมาก โรงเรียนสามเฒ่าของบาทหลวงฝรั่งเศสยังคงมีเหลืออยู่ไม่มากนัก โรงเรียนหลายโรงถูกพม่าเผาทิ้งไปและโรงเรียนที่เหลืออยู่ก็ต้องชกมแซมกันจึงจะใช้ได้ และเป็นโรงเรียนเล็ก ๆ ที่มีนักเรียนเพียง 5 ถึง 6 คนเท่านั้น ต่อมาโรงเรียนสามเฒ่าของบาทหลวงฝรั่งเศสก็สูญสิ้นไปเกือบหมด เมื่อสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ทรงเนรเทศสังมราชและบาทหลวงฝรั่งเศสออกนอกประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ สังฆราชและบาทหลวงที่ถูกขับไล่ไปนั้น ได้กลับเข้ามาอยู่ที่เมืองไทยอีก และเข้าใจว่าโรงเรียนสามเณรก็คงจะได้รับการฟื้นฟูขึ้นใหม่อีก แต่คงจะมีนักเรียนจำนวนน้อย และไม่เจริญดังแต่ก่อน ต่อมาพวกมิชชันนารีอเมริกันซึ่งเผยแพร่คริสตศาสนานิกายโปรเตสแตนต์ ได้เริ่มเข้ามามีบทบาททางด้านการศึกษาในประเทศไทยครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2371 ในสมัยสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว บางคนเป็นนายแพทย์ เป็นนักวิทยาศาสตร์ เป็นครูบาอาจารย์ เป็นนักหนังสือพิมพ์และนิยมใช้วิชาของตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม พร้อมกันไปกับการสอนศาสนา และคนไทยส่วนใหญ่ในเวลานั้น ก็มีความประทับใจมิชชันนารีอเมริกันมาก

ประวัติการศึกษาเอกชนในสมัยรัตนโกสินทร์ เริ่มเมื่อมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบาทหลวงชาวฝรั่งเศสชื่อ Palecaux และเจ้าฟ้ามงกุฎ ซึ่งต่อมาก็คือพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ขณะที่บาทหลวง Palecaux เรียนภาษาไทย บาลี และวัฒนธรรมไทย ในหลวงรัชการที่ 4 ก็ทรงศึกษาภาษาละตินและวัฒนธรรมตะวันตก Dr. Johnson เป็นมิชชันนารีชาวอเมริกันที่สอนภาษาอังกฤษ แก่ข้าราชการในสำนัก ซึ่งต่อมากลายเป็นเสนาบดีชั้นสูง ต่อมา Dr. Caswell ได้สอนภาษาอังกฤษแก่พระภิกษุ 5 รูป และข้าราชการจำนวน 10 คน สามปีต่อมา Dr. Caswell ถึงแก่กรรม ชื่นเรียนจึงถูกยุบเลิกไปและนาง Caswell ภรรยาได้รับพระราชทานเงินจำนวน 1,500 เหรียญสหรัฐด้วย

ในปี พ.ศ. 2394 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับนางสนมและนางกำนัลขึ้นในพระบรมมหาราชวัง โดยมีมิชชันนารีหญิง 3 คนผลัดเปลี่ยนกันเป็นครูเข้าไปสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนนี้มีนักเรียนถึง 30 คน ในปีแรก แต่ค่อย ๆ ลดลงและได้เลิกกิจการไปใน 3 ปีต่อมา โรงเรียนนี้เรียกได้ว่าเป็นโรงเรียนเอกชนอย่างแท้จริง

ราว ๆ ต้นปี พ.ศ. 2395 โรงเรียนเอกชน 3 แห่ง ถูกตั้งขึ้นโดยกลุ่มมิชชันนารีนิกายโปรเตสแตนต์ สำหรับเด็กชาย เด็กหญิง และโรงสุดท้ายเป็นสห

ศึกษา นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในภาคเอกชนที่เปิดโอกาสให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ โรงเรียนเอกชนแห่งแรกที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนเป็นโรงเรียนประจำสำหรับเด็กหญิง ซึ่งเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนเพียงครั้งเดียว สำหรับค่าใช้จ่ายทั้งหมดรวมทั้งค่าอาหารและที่พัก มีผลทำให้โรงเรียนขาดบที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างไรก็ดี ผู้ปกครองนักเรียนยินดีจ่ายค่าเล่าเรียน โรงเรียนจึงมีความมั่นคงและเป็นต้นนิยมตลอดมาจนถึงปัจจุบัน

โรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงหลายแห่งเกิดขึ้น นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2420 โรงเรียนอัสสัมชัญตั้งขึ้นก่อน ตามด้วยโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน (พ.ศ. 2431) และโรงเรียนราชินี (พ.ศ. 2446) โรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงอื่น ๆ ก็จัดตั้งเพิ่มขึ้นเรื่อยมา แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเหล่านี้เป็นที่นิยมในบรรดาผู้ปกครอง¹

การจัดอาชีวศึกษาของเอกชนนั้นพบว่า ได้มีการเปิดสอนมาก่อนปี พ.ศ. 2424 เมื่อครั้งโรงเรียนเซนต์ค็อดได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นโรงเรียนบุคคล ได้มีการแบ่งประเภทโรงเรียนบุคคลนั้นออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะวิชาที่จัดสอน คือ โรงเรียนบุคคลที่เปิดสอนวิชาสามัญ และโรงเรียนบุคคลที่เปิดสอนเฉพาะอย่าง เพื่อเป็นแนวทางประกอบอาชีพ² จึงเห็นได้ชัดว่า เอกชนได้เข้ามามีบทบาทจัดอาชีวศึกษามาโดยตลอด แต่ก็ยังไม่จัดว่าเป็นการศึกษาในระบบอย่างแท้จริง การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน ได้เห็นเด่นชัดเป็นระบบขึ้นเมื่อหลังจากกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักสูตร พ.ศ. 2503 เป็นหลักสูตรที่กำหนดให้นักเรียนที่จบแต่ละประโยคสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ตามอัธยาศัย ปริมาณการศึกษาก็ขยายตัวขึ้นในภาคของรัฐและพร้อม ๆ กัน เอกชนก็มีส่วนเข้ามารับผิดชอบจัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2503³ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้เอกชนจัดตั้งโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจำนวน 2 โรงเรียนแรกขึ้นในปี 2503 คือ

โรงเรียนเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช อนุญาตเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2503

โรงเรียนพณิชยการราชดำเนิน อนุญาตเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2503

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากนั้นในแต่ละปีก็ได้มีการขออนุญาตตั้งโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น
จวบจนปัจจุบันทั่วประเทศ มีโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอยู่ถึง 363 โรงเรียน มีจำนวน
ครู 10,013 คน และนักเรียน 193,387 คน⁴

ประวัติความเป็นมาเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาของไทย ชนชาติไทยมีวิ
วัฒนาการทางด้านอาชีพมาเป็นเวลาเกือบพันปีแล้ว ซึ่งถ้าจะศึกษาค้นคว้า ก็จ
เห็นได้จากข้อความที่ปรากฏตามศิลาจารึกของพ่อขุนรามคำแหงมหาราชแห่งกรุงสุ
โขทัย ซึ่งนอกเหนือจากการเกษตรกรรมแล้วก็มีการก่อสร้างบ้านเรือนปราสาท
ราชวัง มีการสร้างพระพุทธรูปหล่อด้วยโลหะขนาดใหญ่ นอกจากนี้ก็ยังมีอาชีพอย่าง
ใหม่เกิดขึ้น คือการสร้างเครื่องถ้วยชามสังคโลก ต่อมาในสมัยกรุงศรีอยุธยา ก็มี
งานทางด้านช่างและหัตถกรรมเป็นที่เจริญรุ่งเรืองมาก วิชาช่างเหล่านี้ได้เรียนกัน
มาในวงศ์ตระกูลและตามท้องถิ่น เป็นการศึกษาแบบสืบตระกูลเป็นมรดกตกทอดกัน
มา สำหรับการศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบนั้นได้เริ่มขึ้นในปี พ.ศ.
2414⁵ โดยที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้า
โปรดกระหม่อม ให้จัดโรงเรียนขึ้น และโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้พระยาวิสุทธิ
สุริยศักดิ์ คิดอ่านตรวจตราสืบหาแบบแผน และทำความเข้าใจที่จะแก้ไขในโครง
การนี้ ท่านได้กำหนดการจัดการศึกษาพิเศษว่า การเล่าเรียนพิเศษนั้นเป็นการ
เรียนจำเพาะสิ่งหรือความรู้จำเพาะอย่างใดให้ชำนาญดี เป็นต้นว่า

1. ผูกหัดผู้เป็นอาจารย์ ผู้รับราชการฝ่ายพลเรือนและผู้รังวัดทำแผนที่
2. ศึกษาศิลป กฎหมาย การแพทย์
3. ศึกษาในการช่างหัตถกรรม ต้นกล เ็นจันเียร
4. ศึกษาการค้า การเพาะปลูก
5. การสั่งสอนในวิชาและความรู้พิเศษอื่น ๆ

ต่อมาได้เริ่มดำเนินการศึกษาวิชาชีพหัตถกรรม กสิกรรม และการเรือน
เป็นเฉพาะตั้งแต่ปี 2441 และในปีเดียวกันก็ได้มีโครงการดำเนินการจัดตั้งการ
ศึกษาเพื่อทำนุบำรุงทางการเลี้ยงชีพของมหาชน วิชาชีพในที่นี้ ใช้คำว่า "Indus-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

trial School" โครงการนี้จำแนกออกเป็น 3 พวกคือ

1. หัตถกรรม ได้แก่ ช่างต่าง ๆ
2. กสิกรรม
3. คฤหกิจ

หลังจากที่มีโครงการศึกษา 2441 แล้ว ก็ได้เปิดโรงเรียนประถมศึกษาพิเศษอังกฤษขึ้นที่วัดสัมพันธวงศ์ เมื่อ พ.ศ. 2443 รับนักเรียนที่จบประโยค 1 และประโยค 2 เพื่อการอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ต่อมา พ.ศ. 2452 ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้น โดยเพิ่มวิชาสามัญพนักงาน วิชาค้าขาย และการบัญชี ต่อมา พ.ศ. 2454 โรงเรียนประถมศึกษาพิเศษภาษาอังกฤษวัดสัมพันธวงศ์ได้ย้ายมาตั้งที่วัดตะเคียน (วัดมหาพฤฒาราม) เรียกว่าโรงเรียนพลชยการวัดมหาพฤฒาราม นับเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรกของไทย⁶

สำหรับการจัดการศึกษาแขนงหัตถกรรมนั้น ในปี พ.ศ. 2448 เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (หลวงไพศาลศิลปศาสตร์ เจ้ากรมราชบัณฑิต) ได้ก่อตั้งกองช่างแกะไม้ขึ้น และ พ.ศ. 2450 ได้โอนกิจการกองช่างแกะไม้ไปขึ้นอยู่กับสามัคยาจารย์สมาคม ทำหน้าที่รับแกะภาพแทรกให้แก่กองแบบเรียน มีเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี เป็นผู้อำนวยการกองช่างแกะไม้ เมื่อกิจการของสโมสรสามัคยาจารย์เจริญขึ้น จึงได้เลื่อนฐานะกองช่างขึ้นเป็นสโมสรช่าง เป็นสาขาหนึ่งของสามัคยาจารย์สมาคมให้ชื่อว่า "สโมสรช่าง" คำว่า สโมสรช่างตรงกับคำว่า "Guild" ของยุโรปและสหรัฐอเมริกา เป็นการฝึกหัดอาชีพโดยบรรดาช่างจับรวมตัวกันเป็นกลุ่มก่อนรับงานการค้า และฝึกหัดนักเรียนพร้อมกันไป จึงอาจนับได้ว่าเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี เป็นผู้ริเริ่มงานการฝึกอาชีพโดยการจัดกลุ่มช่างขึ้นเป็นบุคคลแรกของไทย⁷ กิจการของสโมสรช่างได้เจริญก้าวหน้าเป็นลำดับ ผู้ที่สำเร็จการศึกษา ต่อมาส่วนหนึ่งก็เข้ารับราชการเป็นครูในสังกัดกรมศึกษาธิการ นับว่าไทยเราเริ่มมีครูศิลปหัตถกรรมที่สำเร็จจากสถานฝึกอบรมของทางการเป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2454 กระทรวงธรรมการได้จัดการปรับปรุงหลักสูตรใหม่มุ่งที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปลูกฝังวิชาชีพแก่กุลบุตรกุลธิดา หลักสูตรใหม่นี้ให้การศึกษาสามัญพร้อมกับ การสอนวิชาชีพ คือเพาะปลูก วิชาการค้า และวิชาศิลปหัตถกรรม (เดิมเรียกว่า วิชาการฝีมือ) โดยให้สอนตั้งแต่ชั้นประโยคประถมศึกษา และประโยคมัธยมศึกษา ตามแผนการศึกษา พ.ศ. 2452 ดังนั้นกระทรวงธรรมการจึงต้องการครูสาขา ดัง กล่าวนี้เพื่อไปสอนในโรงเรียนสามัญ จึงขอโอนโรงเรียนฝึกหัดครูพาณิชยกรรม เกษตรกรรม และศิลปหัตถกรรมไปด้วย ต่อมาก็ได้มีการปรับปรุงและจัดโรงเรียน ใหม่ แล้วกระทรวงธรรมการก็ได้นำความกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เพื่อเสด็จพระราชดำเนินเปิดงานเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2456 และ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานนามว่า "โรงเรียนเพาะช่าง"

พ.ศ. 2455 ได้ประกาศระเบียบการศึกษาฝ่ายพาณิชยกรรมและฝ่ายหัตถ กรรมขึ้น และได้เปิดการแสดงศิลปหัตถกรรมขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2455 เป็นอันว่าปี พ.ศ. 2456 ประเทศไทยเรามีการจัดการศึกษาวิชาชีพ ใน โรงเรียนครบ 3 สาขา คือ พาณิชยกรรม เกษตรกรรม และศิลปหัตถกรรม แม้จะ มีขอบเขตจำกัดเพียงในนครหลวง แต่ก็เป็นการเพียงพอสำหรับการเริ่มต้นสมัยนั้น

การสอนวิชาชีพในโรงเรียนนั้น เดิมได้สอนในโรงเรียนที่เปิดชั้นประถม วิสามัญ คือหลักสูตร 2 ปี ต่อจากชั้นประถมซึ่งเดิมมีถึงชั้น ประถม 3 ต่อมาขยาย เป็น 4 ปี คือโครงการศึกษา พ.ศ. 2452 แผนการศึกษา พ.ศ. 2456 โครงการ ศึกษา พ.ศ. 2458 และโครงการศึกษา พ.ศ. 2464 รวม 4 สมัยนี้ มีชั้นประ ถม 3 ปี แล้วแยกออกเป็นมัธยมศึกษาสามัญ 8 ปี ผู้ที่จบประถม 3 แต่ไม่ประสงค์ จะเรียนชั้นสามัญก็เรียนต่อวิชาชีพ คือชั้นประถมวิสามัญ 4-5 อีก 2 ปี เพื่อออกไป ประกอบอาชีพต่อมาแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2475 ได้เพิ่มชั้นประถมศึกษาชั้น เป็น 4 ปี มัธยมศึกษาคงมี 8 ปีเหมือนเดิม แต่ผู้ที่จบชั้น ประถม 4 ให้แยกต่อชั้น ประถมวิสามัญ (อาชีพ) ได้ตอนหนึ่ง ส่วนผู้ที่จบชั้นมัธยมปีที่ 4 อาจแยกมาเรียนมั ธยมวิสามัญอีก 4 ปี (มัธยม 8 วิสามัญ) แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลมุ่งหวังที่จะปลูกฝัง วิชาชีพแก่ประชาชนมานับเป็นเวลานานแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐได้พยายาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปลูกฝังอาชีพเกษตรกรรม อันเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจดั้งเดิม โดยการเปิดโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมขึ้น เพื่อผลิตครูประถมกสิกรรม (ป.ป.ก.)

ทางด้านวิชาการช่างสตรี ทางราชการได้ริเริ่มให้ทำการสอนมาตั้งแต่เริ่มตั้งโรงเรียนสตรีในประเทศไทย ให้สตรีได้เรียนวิชาหนังสือควบคู่ไปกับการศึกษาวิชาชีพในสมัยนั้น โดยให้มีการสอนรวมกันไปในโรงเรียนการช่างสตรีซึ่งเริ่มมาจากการตั้งโรงเรียนสตรีวัดสุทธิ เมื่อปี พ.ศ. 2464 ต่อมาก็ย้ายโรงเรียนนี้แล้วตั้งชื่อใหม่ว่า โรงเรียนสตรีบ้านทวาย เพื่อให้กุลสตรีมีความรู้วิชาการบ้านการเรือน ต่อมา 2476 ได้จัดเป็นโรงเรียนวิสามนุกาชาช่าง มีแผนกวิชาการช่างสตรีเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง และได้เปิดสอนหลักสูตรประโยคมัธยมวิสามนุกาชาช่างสตรีขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2478 ซึ่งภายหลังได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนการช่างสตรีพระนครใต้เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2485

ตามแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2475 กำหนดให้มีประถม 4 ปี มัธยมปลาย 4 ปี มีหลักสูตรการเรียนวิชาชีพครึ่งวันทุกตอน คือจบประถม 4 แล้วต่อประถมวิสามนุกาชา 5-6 ตอนหนึ่ง จบมัธยมต้นแล้วต่อมัธยมวิสามนุกาชา หรือที่เรียกว่าหลักสูตรมัธยมศึกษาปีที่ 8 วิสามนุกาชอีกตอนหนึ่ง นโยบายการศึกษา 2475 นี้ มุ่งหวังที่จะให้เด็กส่วนใหญ่ที่จบประถม 4 ได้มีการศึกษาวิชาชีพทุกคน และคำว่าประถมวิสามนุกาชาในขณะนั้นได้แก่หลักสูตรอาชีพต่าง ๆ เช่น ประถมพาณิชย์การ ประถมกสิกรรม และประถมการช่างต่าง ๆ

ในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการเปิดโรงเรียนพาณิชย์การแผนกหญิงขึ้นเป็นครั้งแรกที่โรงเรียนเสาวภาเรียกว่า โรงเรียนพาณิชย์การเสาวภา ส่วนภูมิภาคก็ได้เปิดแผนกวิสามนุกาชาพาณิชย์การขึ้นในโรงเรียนมัธยมสามัญบางจังหวัด และต่อมาก็มีการตั้งโรงเรียนประถมพาณิชย์การขึ้นอีก 15 จังหวัด แต่เนื่องจากขาดอุปกรณ์การสอนและครู ประกอบกับประชาชนในท้องถิ่นไม่นิยมการเรียนวิชาชีพ ดังนั้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2481 โรงเรียนพาณิชย์การในส่วนภูมิภาคจึงได้ล้มเลิกไปจนหมดสิ้น รวมทั้งโรงเรียนพาณิชย์การเสาวภาด้วย เหลือแต่โรงเรียนพาณิชย์การในพระนคร คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนการวัดเทวราชกุญชร ยุบรวมกันกับโรงเรียนพัฒนการวัดแก้วพาล้าง ซึ่งต่อมาก็ได้เป็นวิทยาลัยพัฒนการพระนครจนถึงปัจจุบันนี้

ด้านวิชาช่างอุตสาหกรรมนับว่าได้เริ่มเจริญขึ้นในปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา ก่อนหน้านั้นการสร้างทาง การไฟฟ้า และการประปา เราต้องอาศัยต่างประเทศทั้งสิ้น คนไทยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกสิกรรมและหัตถกรรมอยู่เป็นพื้น ดังนั้นช่างที่เป็นคนไทยจึงหายาก แม้จะมีการสอนวิชาวิศวกรรมในมหาวิทยาลัย และการสอนวิชาช่างกลของโรงเรียนนายเรือแห่งราชนาวิกโยธินก็ตาม ปี พ.ศ. 2475 นายทหารเรือคณะหนึ่งจำนวน 110 คน มี นาวาอากาศเอกพระประกอบกลกิจ ร.น. เป็นหัวหน้า ได้ก่อตั้งโรงเรียนอาชีพช่างกลขึ้นที่ตรอกกับต้นบุข และจัดหลักสูตรระดับประถมวิสามัญ ตามหลักสูตร 2 ปี ซึ่งต่อมาได้โอนโรงเรียนมาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และตั้งชื่อใหม่ว่า โรงเรียนมัธยมอาชีพช่างกล รับนักเรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ 4 เข้าเรียน ต่อมาใน พ.ศ. 2480 ได้ปรับปรุงหลักสูตรใหม่ตามแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2479 รับนักเรียนที่สำเร็จมัธยมปีที่ 6 เรียนหลักสูตร 3 ปี และต่อมา พ.ศ. 2482 โรงเรียนมัธยมอาชีพช่างกลได้รับการปรับปรุงเป็นกรณีพิเศษตามแบบอย่างของเยอรมันโดยพลเรือเอกหลวงสินธุสงครามชัย ร.น. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้รับโครงการขยายโรงเรียน มาตั้งที่หน้ากรีฑาสถานแห่งชาติ คือโรงเรียนช่างกลปทุมวัน

ทางด้านช่างตัดเสื้อ ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2476 คือโรงเรียนช่างตัดเสื้อวัดสุทัศน์ เริ่มต้นจากชั้นประถมวิสามัญมาเป็นมัธยมศึกษาตอนปลาย และอาชีวศึกษาชั้นสูงตามลำดับ จนต่อมาได้พัฒนาเป็นวิทยาลัยชุมชนพระเขตอุดมศักดิ์ในปัจจุบัน

ในการพัฒนาการศึกษาวิชาชีพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2441 เป็นต้นมา จนถึง พ.ศ. 2476 เจ้าพระยาอรรคมุสิกมนตรี ได้มีบทบาทสำคัญ คิดหาผู้ทางวางแผนการศึกษาเพื่อปลูกฝังวิชาชีพแก่พลเมือง โดยท่านเริ่มวางแผนการศึกษาให้มีการสอนวิชาชีพและท่านได้เป็นผู้อำนวยการสโมสรรช่าง อธิบดีกรมศึกษาธิการ จนกระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งดำรงตำแหน่งเป็นเสนาบดีกระทรวงธรรมการ นับว่าท่านเป็นผู้ที่ได้วางรากฐาน การอาชีวศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะท่านเป็นผู้บุกเบิกยุคแรกของการพัฒนาอาชีวศึกษาไทย

แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2479 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงการศึกษา หลายประการ การศึกษาภาคบังคับมี 4 ปี (ยกเลิกประถมวิสามัญ) แยกการศึกษาระดับมัธยมศึกษาออกเป็น 2 สายคือ มัธยมศึกษาและวิสามัญ (อาชีวศึกษา) ทั้ง 2 สายมี 3 ระดับคือ ระดับมัธยมตอนต้น ระดับมัธยมตอนปลาย และระดับเตรียมอุดมศึกษานับเป็นแผนการศึกษาลับแรกที่เริ่มใช้คำว่า "อาชีวศึกษา" แทนคำว่า "วิสามัญศึกษา"

การจัดการศึกษาและขยายการศึกษาในระยะแผนการศึกษา พ.ศ. 2478 นี้ แทนที่จะเรียกว่าเป็นวิสามัญศึกษาก็เรียกเป็นมัธยมอาชีพ เช่น มัธยมอาชีพช่างกล พ.ศ. 2480 ได้จัดโครงการฝึกหัดครูอาชีพศึกษารั้งใหญ่ขึ้น เพราะชาดครูที่จะเป็นแม่บทในการปลูกฝังอาชีพทั้งหลาย และตั้งแต่ พ.ศ. 2480 เป็นต้นมา ได้มีการเปิดโรงเรียนอาชีวศึกษาขึ้นทั่วราชอาณาจักร หากไม่เปิดใหม่ก็ดัดแปลงโรงเรียนเก่าให้เข้าตามหลักสูตรใหม่ นโยบายของโรงเรียนอาชีวศึกษานี้ได้ดำเนินต่อมาจนสามารถเปิดสอนวิชาอาชีวศึกษาทั่วประเทศ สำหรับนักเรียนชายมีโรงเรียนช่างไม้ทุกจังหวัดและมีโรงเรียนช่างเย็บหนัง ช่างโลหะเป็นบางแห่ง สำหรับนักเรียนสตรี มีโรงเรียนการช่างสตรี โรงเรียนช่างทอผ้า และโรงเรียนช่างเย็บทุกจังหวัด ยกเว้นจังหวัดแม่ฮ่องสอน และบางจังหวัดมีโรงเรียนการช่างสตรีในอำเภอด้วย คือที่ปากพูนัง

ในปี พ.ศ. 2481 กระทรวงธรรมการได้ยุบกรมศึกษาธิการเสีย แล้วตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ กรมสามัญและกรมวิชาการ ต่อมา พ.ศ. 2484 ได้เปลี่ยนชื่อกรมวิชาการว่า กรมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษากำลังก้าวหน้าที่พอดีเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้สิ้นสุดลง พ.ศ. 2488 ปรากฏว่าโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษาที่เปิดสอนระดับชั้นต้นไม่มีผู้นิยมเรียน จึงต้องหาทางปรับปรุงหลักสูตรใหม่ รวมทั้งหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อที่จะชักจูงเด็กให้นิยมเรียนอาชีวศึกษาเช่นให้มีโอกาสเรียนต่อในระดับสูงขึ้นไปอีก แทนที่จะจบในตัว บริการหอพัก ให้ทุนอุดหนุน และทางด้านโรงเรียนก็ปรับปรุงหลักสูตรใหม่ให้เหมาะกับภูมิภาค แต่เนื่องจากประชาชนไปสนใจสินค้าที่มาจากต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสินค้าที่เป็นสิ่งทอ จึงทำให้โรงเรียนช่างทอผ้าต้องสลายตัวไป จึงเห็นได้ว่าอาชีวศึกษาของประเทศจะเจริญก้าวหน้าย่อมขึ้นอยู่กับความนิยมของประชาชน และแผนเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ หากประชาชนไม่นิยมและรัฐไม่สามารถควบคุมได้ การอาชีวศึกษาก็มีผลกระทบกระเทือนตามไปด้วย โดยเหตุผลดังกล่าวแล้ว กรมอาชีวศึกษาจึงปรับปรุงแผนโดยเปิดการฝึกอบรมครูตามแผนใหม่ ขึ้นใน ปี 2490 และเพื่อแก้ไขการขาดแคลนครูอาชีวศึกษา รัฐบาลจึงได้ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูอาชีวศึกษาขึ้นอีก 3 สาขา คือ ฝึกหัดครูมัธยมอาชีวศึกษา (ป.ม.อ.) แผนกฝึกหัดประถม ทางช่างไม้ (ป.ป.ช่างไม้) และแผนกฝึกหัดครูประถมการช่างสตรี (ป.ป.การช่างสตรี)

พ.ศ. 2494 แผนการศึกษาชาติใหม่ มีชั้นมัธยมอาชีวศึกษาตอนต้น รับช่วงผู้จบการศึกษาประถมปีที่ 4 มีชั้นมัธยมอาชีวศึกษาตอนปลาย รับช่วงผู้จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมีชั้นประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง รับช่วงผู้จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นยุคแรกของการพัฒนาอาชีวศึกษา หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สหรัฐอเมริกาได้เริ่มตั้งองค์การยูซ่อมในประเทศไทย และได้ส่งผู้เชี่ยวชาญมาร่วมงานพัฒนาอาชีวศึกษามีการฝึกอบรมบุคคลชั้นหัวหน้าของกรมอาชีวศึกษา ทางด้านยูเนสโกก็ได้ส่งผู้เชี่ยวชาญมาร่วมงานด้านอาชีวศึกษาด้วยเช่นกัน

ปี พ.ศ. 2495 ได้มีการแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษาใหม่ ออกเป็น 7 กอง และได้เปลี่ยนการเขียนคำว่า "อาชีวะศึกษา" เป็นคำว่า "อาชีวศึกษา"

ยูซ่อมได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอาชีวศึกษา คือให้ความช่วยเหลือ

ในการจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคขึ้นเป็นแห่งแรก คือวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตช่างฝีมือที่สูงกว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงที่เปิดอยู่แล้ว ต่อมาได้มีการขยายงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องเปิดวิทยาลัยเทคนิคประจำภาคขึ้นอีก 3 แห่งคือ ภาคใต้ที่สงขลา (พ.ศ.2497) ภาคตะวันออกที่ฉะเชิงเทราที่นครราชสีมา (พ.ศ.2499) และภาคเหนือที่เชียงใหม่ (พ.ศ. 2500) หลักสูตรเดิมของวิทยาลัยเทคนิคส่วนภูมิภาค ให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.ศ.3) เรียนหลักสูตร 3 ปี เนื่องจากโรงเรียนการช่างยังไม่มีนักเรียนประเภทนี้เพียงพอที่จะป้อนเข้าวิทยาลัย ต่อมาภายหลังวิทยาลัยเทคนิคส่วนภูมิภาคจึงได้ขยายหลักสูตรออกไปอีก 2 ปี และค่อย ๆ ยกเลิกรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 (หรือ ม.ศ.3) ในเวลาต่อมา ยกเว้นบางแขนงวิชา

ยูเนสโกได้ช่วยโครงการพัฒนาการศึกษาที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ช่วยปรับปรุงโรงเรียนช่างไม้ฉะเชิงเทราให้มีหลักสูตรหลายสาขาขึ้น คือ รับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าเรียนตามหลักสูตร 3 ปี สาขาช่างโลหะ ช่างไฟฟ้า และช่างยนต์นับเป็นครั้งแรกที่โรงเรียนช่างไม้ได้เปิดการสอนวิชาช่างกลขึ้น โรงเรียนช่างไม้ที่เปิดสอนวิชาช่างหลายสาขาได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนช่างไม้ โดยใช้ชื่อใหม่ว่า "โรงเรียนการช่าง" ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Technical School เพื่อให้มีลักษณะเป็นโรงเรียนอาชีพที่จะเปิดสอนวิชาชีพประเภทอื่นอีกหลายสาขา ซึ่งต่อมาโรงเรียนช่างไม้ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนการช่างหมด เมื่อ พ.ศ. 2502 และพ.ศ.2479 มหาวิทยาลัยเวย์นเนสเตทได้มาปรับปรุงช่วยเหลือกิจการวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง ทำให้ขยายหลักสูตรการศึกษากว้างขวางยิ่งขึ้นและวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ ซึ่งเป็นศูนย์ดำเนินงานปรับปรุง ก็ได้ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่โรงเรียนอาชีวศึกษาทุกประเภทเช่น วิชาช่างไม้ เคหศาสตร์ ศิลปหัตถกรรม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลเกษตรกรรม รวมทั้งการอบรมครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ทั่วประเทศ เมื่อ พ.ศ. 2500 สำหรับวิทยาการด้านเคหศาสตร์นั้น ได้เริ่มใช้ในวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ และมีการอบรมวิชาเคหศาสตร์แก่โรงเรียนการ

ช่างสตรีเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2489 ซึ่งทำให้โรงเรียนการช่างสตรีทั่วประเทศ ได้มีแนวโน้มกลายเป็นโรงเรียนคหกรรมศาสตร์ในเวลาต่อมา แต่ชื่อโรงเรียนยังคงเป็นการช่างสตรีอยู่

อาชีวศึกษามีความเจริญรุ่งเรืองขึ้นสูงสุดทางด้านจำนวนนักเรียนเมื่อ พ.ศ. 2500 มีนักเรียนรวมกันถึง 57,000 คน โรงเรียนที่นิยมกันมากก็คือ โรงเรียนในนครหลวง ช่างกล ช่างก่อสร้าง และพาณิชย์การ ส่วนโรงเรียนในส่วนภูมิภาค ก็มีย่านนักเรียนมากเป็นประวัติการณ์ทุกระดับ สาเหตุที่สำคัญก็คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีโอกาสได้งานทำมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมัครเข้าเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาได้

ทางด้านโรงเรียนอาชีวศึกษายอดนิยม 3 โรงเรียน คือ ช่างกลปทุมวัน ช่างก่อสร้างอุเทนถวาย และพาณิชย์การพระนคร มีนักเรียนสนใจสมัครเข้าเรียนกันมาก และโดยการผลักดันทางการเมืองเมื่อ พ.ศ. 2501 โรงเรียนอาชีวศึกษาจึงต้องเปิดเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก จนทำให้คุณภาพทางการสอนเสื่อมลง ประจวบกับการไม่มีงานทำในระยะก่อนหน้านั้น จึงทำให้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ถึงคุณภาพการศึกษากันมากกว่าคุณภาพไม่ดี ทำให้รัฐบาลตั้งงบประมาณให้โรงเรียนพาณิชย์การพระนคร โรงเรียนช่างกลปทุมวัน ปรับปรุงโรงเรียนให้ทันสมัยทางด้านเครื่องมือ ส่วนทางด้านครูและอาคารสถานที่ยังมีการปรับปรุงน้อย

พ.ศ. 2503 รัฐบาลมีนโยบายที่จะสนับสนุนการอาชีวศึกษาอย่างกว้างขวาง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจของประเทศ โดยกำหนดให้หลักสูตรอาชีวศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้นสายอาชีพ (มัธยมศึกษาปีที่ 1-3) มัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6) และอุดมศึกษา (ระดับ ปวส.) ทุกระดับสามารถเรียนต่อได้ ส่วนหลักสูตรจบในตัวในโรงเรียนสารพัดช่างไม่สามารถสร้างหลักสูตรให้เรียนต่อได้

กรมอาชีวศึกษา ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2503 เริ่มเปลี่ยนจากหลักสูตรที่มีลักษณะแบบกว้าง เป็นลักษณะ เฉพาะ

เจาะจงเฉพาะด้านมากขึ้น

ความมุ่งหมายที่เพิ่มวิชาแกนก็เพื่อเพิ่มระดับนักเรียนอาชีวศึกษาทั่วประเทศให้มีความฉลาดและความรู้รอบตัวมากขึ้น สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 เปิดโอกาสให้สอบมัธยมศึกษาปีที่ 5 สายทั่วไปได้ด้วย ข้อดีในเรื่องนี้ก็คือทำให้นักเรียนอาชีวศึกษาแขนงที่มีความนิยมน้อย มีผู้มาสมัครเรียนมากขึ้น เพราะมีโอกาสสอบได้มัธยมศึกษาปีที่ 5 ตีกว่าโรงเรียนสายสามัญ แต่ปรากฏว่าประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาปีที่ 5 (สายทั่วไป) สามารถใช้ในการเรียนต่อได้ในขอบเขตอันจำกัด กลับเสียดุลของวิชาและเคมีเคยเน้นการสอนไปทางด้านวิทยาศาสตร์ กลับต้องมาเรียนเทียบเท่าศิลปะ หลักสูตรวิชาแกนไม่เอื้ออำนวยในการเรียนบางสาขาวิชา การจัดวิชาสอนไม่ยืดหยุ่นเพียงพอที่จะให้เหมาะกับวิชาชีพแต่ละสาขาดังนั้นจึงทำให้ทักษะในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

เมื่อ พ.ศ. 2504 กรมอาชีวศึกษา ได้จัดตั้งนิคมสร้างตนเองขึ้นเพื่อช่วยให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ให้มีที่ดินเป็นของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับกรมประชาสงเคราะห์ ในส่วนของรัฐบาลก็ได้พยายามปรับปรุงการอาชีวศึกษาให้ก้าวหน้า เป็นประโยชน์ต่อการอาชีพของพลเมือง และต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยปรับปรุงโรงเรียนเกษตรกรรม โรงเรียนช่างอุตสาหกรรม โดยการก่อสร้างอาคารเรียนและโรงงานขึ้นใหม่

ระหว่าง พ.ศ. 2507-2512 มีรัฐบาลหลายประเทศเสนอให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่กรมอาชีวศึกษา เช่น ฝรั่งเศส แคนาดา ออสเตรเลียและสวีเดน การช่วยเหลือเน้นที่การช่วยปรับปรุงวิชาการแก่โรงเรียน เช่นที่โรงเรียนช่างกลพระนครเหนือ โรงเรียนเทคนิคสตีป ศูนย์วิศวกรรมเกษตรบางขุนปทุมธานี ส่วนชุมชนก็ได้ช่วยเหลือโครงการฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ จนกรมอาชีวศึกษามีโรงเรียนเพิ่มขึ้นถึง 54 แห่ง การศึกษาวิชาชีพประเภทนี้จะมิบทบาทที่สำคัญต่อไปในอนาคต

พ.ศ. 2514 เป็นปีที่กระทรวงศึกษาธิการก่อตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จอมเกล้าขึ้น กล่าวคือ การรวมวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี พระนครเหนือ และนนทบุรี จัดตั้งเป็นสถาบันชั้นสองระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญา โดย เฉพาะที่พระนครเหนือสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ด้วย หลักสูตรการศึกษาจะ เปิดให้ผู้เรียนสำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่อระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ ผู้สำเร็จ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ได้รับการคัดเลือกให้เข้าศึกษาต่อระดับ ปริญญาด้วย โดยให้ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.อ.บ.) ทั้ง 3 แห่ง ผลที่จะ ตามมาก็คือ วิทยาลัยเทคนิคที่เกิดขึ้นแล้วก็ยากที่จะเข้าสถาบัน เพื่อฐานะของครู และโอกาสของนักเรียนของตน ส่วนโรงเรียนช่างกลและโรงเรียนเทคนิคที่ปรับ ปรงแล้ว ก็รู้สึกว่าตนมีคุณภาพและความสามารถเท่ากับวิทยาลัยเทคนิค ก็ใครที่จะ ได้รับการยกย่องฐานะเป็นวิทยาลัยเทคนิคบ้าง ซึ่งก็คงจะไม่มีปัญหาอะไรมากหาก ว่าเรายังถืออัตราส่วนของวิศวกร:ช่างเทคนิค:ช่างฝีมือเป็น 1:5:25⁸ นักเรียน อาชีวศึกษา ก็ควรจะได้รับการเปิดโอกาสให้กว้างยิ่งขึ้นตามคุณภาพของการศึกษา แต่ละระดับ และความสามารถของแต่ละบุคคล

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทยที่ผ่านมา ได้พัฒนาไปอย่าง เชื่องช้า เมื่อเปรียบเทียบกับการจัดการศึกษาในด้านสามัญศึกษา แม้ว่าจะเริ่มต้น ดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2441 ก็ตาม แต่ดูเหมือนว่าเพิ่งมาเริ่มต้นอย่างจริงจัง ใน พ.ศ. 2484 ซึ่งเป็นปีที่กรมอาชีวศึกษาตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่จัดการอาชีวศึกษา ของชาติ ระยะการเจริญเติบโตของวิวัฒนาการอาชีวศึกษาเป็นระยะประมาณ 37 ปี โดยอาจแบ่งออกเป็นช่วงละประมาณ 10 ปี ได้ 3 ช่วงคือ

ช่วงที่ 1 พ.ศ. 2484-2499 เป็นช่วงของการปรับปรุงอาชีวศึกษาโดย ได้รับความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกาและยูเนสโก ซึ่งทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษา มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยสำหรับใช้สอนและฝึกอบรวมในโรงงาน มีการส่งครู อาจารย์ไปศึกษาต่อในต่างประเทศ และได้มีการจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคเปิดสอนอา ชิวศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงเพื่อผลิต Technicians ออกไปเป็นผู้ช่วยวิศวกร

ช่วงที่ 2 พ.ศ. 2500-2509 มีการปรับปรุงโรงเรียนช่างไม้ให้เป็น

โรงเรียนการช่าง ที่เปิดสอนวิชาประเภทช่างอุตสาหกรรม 6 สาขาวิชา คือ ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุโทรคมนาคม ช่างเชื่อม และโลหะแผ่น โดยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การส่งเสริมและป้องกันราชอาณาจักร ในสาขาวิชาช่างโทรคมนาคม ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์เยอรมันในสาขาวิชาช่างกล ซึ่งภายหลังได้แยกตัวออกไปเป็นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ช่วงที่ 3 พ.ศ. 2510-2521 เป็นจุดของการพัฒนาอาชีวศึกษา มีการกู้เงินจากต่างประเทศมาลงทุนทางด้านอาชีวศึกษา เพื่อทำการปรับปรุงโรงเรียนอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม 15 แห่ง และประเภทเกษตรกรรม 10 แห่ง ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับกลางที่มีคุณภาพ สนองความต้องการของประเทศซึ่งกำลังพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ในช่วงที่ 3 นี้ นับได้ว่าอาชีวศึกษาเจริญรุ่งเรืองที่สุด มีการขยายตัวทางด้านการศึกษาฝึกฝนอาชีพหลักสูตรระยะสั้นอย่างกว้างขวาง โดยได้รับความช่วยเหลือจากยูเอชเอให้เปิดโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเกือบทั่วประเทศ และมีการปรับปรุงวิทยาลัยเทคนิคโดยกู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย มีข้อน่าสังเกตว่า ความเจริญในช่วงที่ 2 และที่ 3 นี้ ก็เป็นผลเนื่องมาจากรัฐบาลมีการจัดตั้งสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขึ้น^๑

เนื่องจากรัฐบาลริเริ่มที่จะสนับสนุนการศึกษาเอกชนในรูปของเงินทุน บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์มาก่อนสมัยประชาธิปไตย (พ.ศ. 2475) และเมื่อมีการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ 2 ฉบับ คือ พ.ศ. 2475 และ 2479 ก็ได้ระบุให้ภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ส่วนในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 รัฐบาลได้สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อคุณภาพ ดังนั้นโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจึงได้จัดตั้งขึ้นพร้อม ๆ กับโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐบาล ดังจะเห็นได้จากสถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2530 มีโรงเรียนอาชีวะถึง 363 โรงเรียน จำนวนครู 10,013 คน จำนวนนักเรียน 193,387 คน จากสถิตินี้แสดงว่าโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียน เอกชนอาชีวศึกษามีจำนวนมากและขนาดใหญ่ อัตราส่วนจำนวนนักเรียนต่อครูสูงกว่าโรงเรียนรัฐบาลด้วยเหตุผลดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ออกพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ขึ้น เพื่อเป็นรูปแบบในการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาชาติดังกล่าวแล้ว¹⁰

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

2.1 การบริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา

โรงเรียนเอกชนเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2520 ซึ่งตามมาตรา 15 (1) ได้แบ่งประเภทโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการไว้ 2 ประเภทคือ

1. ประเภทสามัญศึกษา

1.1 ระดับก่อนประถมศึกษา

1.2 ระดับประถมศึกษา

1.3 ระดับมัธยมศึกษา

2. ประเภทอาชีวศึกษา

2.1 ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

2.2 ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

เทคนิค หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน อยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยแบ่งการควบคุมตามระดับและประเภทของหลักสูตรที่เปิดสอน ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 ดังต่อไปนี้

1. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับการศึกษา และการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดำเนินงานของโรงเรียน การจัดทำโครงการส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียน และประสานงานการศึกษาด้วยส่วนราชการอื่น เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและส่งเสริมการศึกษาและกิจการของโรงเรียน

2. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

3. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชนมอบหมาย

4. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สำหรับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ประเภทอาชีวศึกษา จะอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

รูปแบบการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

โดยที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชนทุกประเภท ที่มีใช้สถานศึกษาตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 คือ สถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร หรือราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้น

2. สถานศึกษาที่มีได้สอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงาน หรือองค์การของรัฐจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาดูเฉพาะอย่าง ตามความต้องการของกระทรวง ทบวง กรม หน่วยงาน หรือองค์การของรัฐนั้น

3. สถานศึกษาที่คณะสงฆ์จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาดูธรรมและสั่งสอนพระธรรมวินัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สถาบันอุดมศึกษา เอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

ดังนั้น จึงมีความแตกต่างกันอยู่มากของสถานศึกษาที่อยู่ในความควบคุมดูแลในด้าน ประเภท ขนาด ระดับหลักสูตร รวมทั้งการจัดการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จึงได้แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกองต่าง ๆ ให้มีหน้าที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

ก. สำนักงานเลขานุการกรม

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานดังต่อไปนี้คือ งานสารบรรณ งานธุรการทั่วไป งานบริหารบุคคล งานการคลังและพัสดุ งานประชาสัมพันธ์ งานกฎหมาย งานสวัสดิการของข้าราชการ (สช.) และงานอื่นที่ไม่ได้เป็นหน้าที่ของกองใดกองหนึ่งโดยเฉพาะ ตลอดจนปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด แนะนำ สั่งการให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้บริการและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงานราชการของกอง และฝ่ายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน รวมถึงการประสานงานราชการกับกอง และฝ่ายที่เกี่ยวข้องและงานราชการอื่นที่ได้รับมอบหมายจากกรมเจ้าสังกัด

ข. กองกองทุนและสวัสดิการ

มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบงานเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน

ค. กองทะเบียน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาและจัดทำทะเบียนต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้บริหาร ครู นักเรียนและกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชน รวมทั้งจัดเก็บรักษาหลักฐาน และเอกสารสำคัญทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบคอมพิวเตอร์ และไมโครฟิล์มดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวครูโรงเรียนเอกชน ออกใบแทนใบอนุญาตต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียน ผู้บริหารและครู ดำเนินการออกใบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกาศนียบัตรให้แก่นักเรียนโรงเรียนเอกชน ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดของหลักสูตร และออกหนังสือรับรองความรู้ให้แก่นักเรียนโรงเรียนเอกชนในส่วนกลางที่เลิกล้มกิจการแล้ว ดำเนินการพัฒนาาระบบคอมพิวเตอร์ และนำไมโครฟิล์มมาใช้ในการจัดทำหลักฐานทะเบียนโรงเรียน ทะเบียนครู ทะเบียนการส่งเคราะห์ครู หลักฐานการศึกษาของโรงเรียนเอกชน และข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา - วิเคราะห์ออกแบบระบบงาน พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์แก่หน่วยงานอื่น ๆ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ตลอดจนเป็นศูนย์บริการข้อมูลสารสนเทศของสำนักงาน และให้คำแนะนำปรึกษาด้านการใช้คอมพิวเตอร์และไมโครฟิล์ม และปฏิบัติการอื่น ๆ ที่สนับสนุนแผนงานและโครงการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ง. กองนโยบายและแผน

มีหน้าที่ในการศึกษาและวิเคราะห์วิจัยปัญหาการศึกษา เพื่อกำหนดและพัฒนานโยบายการศึกษาเอกชน กำหนดแผนและพัฒนาโครงการการศึกษาเอกชนในระดับต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ติดตามข้อมูลและสถิติทางการศึกษาเอกชน ติดต่อประสานงานการขอความร่วมมือจากแหล่งความช่วยเหลือต่างประเทศ และพิจารณาตรวจสอบรูปแบบอาคาร สถานที่ของสถานศึกษาเอกชน

จ. กองโรงเรียนนโยบายพิเศษ

มีหน้าที่ส่งเสริม พัฒนา ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับดูแลโรงเรียนสอนภาษาจีน โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม โรงเรียนนานาชาติและโรงเรียนสอนศาสนาอื่น เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ดำเนินการให้การอุดหนุนโรงเรียนสอนภาษาจีนและศาสนาอิสลามภาคใต้ และการอนุญาตให้ชาวต่างประเทศ เป็นครูหรือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทุกประเภททุกระดับ

จ. กองโรงเรียนสามัญศึกษา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแล โรงเรียนเอกชนสามัญศึกษาทุกระดับ ให้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ และบุคลากร ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ วิจัยข้อปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ครู นักเรียน และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง พิจารณาคำเนินการทางวินัยกับผู้บริหารโรงเรียน ครู ในกรณีที่ปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน และกฎหมาย บริหารโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน ครู นักเรียน และการอุดหนุนสนับสนุนให้โรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ผู้บริหาร ครูและนักเรียน ดำเนินการและติดตามผลการให้การอุดหนุนโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษา ประสานงานการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ครูและนักเรียนและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข. กองโรงเรียนอาชีวศึกษา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแล การบริหารงาน การดำเนินกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ อุปกรณ์และบุคลากร ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานสูงขึ้น พัฒนาผู้บริหารและครู เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ สนับสนุนให้โรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ผู้บริหาร ครูและนักเรียน วิจัยข้อปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและนักเรียน พิจารณาคำเนินการ ประสานงานการดำเนินงานของโรงเรียน ครู และนักเรียนกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองโรงเรียนอาชีวศึกษา

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น

ก. ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข. ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบแบ่งเป็น

ก. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ โรงเรียนการศึกษานอกโรงเรียน เช่น โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่

ข. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ โรงเรียนเฉพาะกาล โรงเรียนส่งคำสอน โรงเรียนกวดวิชา โรงเรียนศิลปศึกษาและโรงเรียนอาชีวศึกษา

3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่ผู้ยากไร้หรือเสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่างๆ ที่จัดในรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

จ. หน่วยงานพิเศษ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านการเรียนการสอน และการบริหารแก่โรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดำเนินการศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบในเรื่องหลักสูตร สื่อ วิธีการจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการนิเทศ จัดทำและเผยแพร่เอกสารด้านวิชาการเพื่อพัฒนารูปแบบในเรื่องหลักสูตร สื่อ วิธีการจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการนิเทศ จัดทำ และเผยแพร่ด้านวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนช่วยเหลือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร แบบเรียนหนังสืออ่านประกอบ แผนการสอนหรือแนวการสอนให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ให้การสนับสนุนหน่วยปฏิบัติในเรื่องการ

ประชุมปฏิบัติการอบรม สัมมนาครู และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมงานด้านวิชาการในโรงเรียน จัดดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนในเรื่องการวัดผลและประเมินผล การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการส่งเสริมด้านกิจการนักเรียนในโรงเรียน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (โปรดดูแผนภูมิที่ 1)

รูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา

การบริหารงานภายในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา โดยทั่วไปจะไม่มีรูปแบบของการจัดองค์การที่แน่นอน ส่วนใหญ่จะจัดตามความเหมาะสมของขนาดขององค์การนั้นซึ่งสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษานั้น จะมีความแตกต่างในด้านขนาดและความรู้ความสามารถของผู้บริหารอย่างมาก สถานศึกษาขนาดเล็ก มักจะจัดการบริหารงานภายในเป็นลักษณะอรูปนัย (Informal) เมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาไปถึงระดับหนึ่งก็จะจัดเป็นรูปแบบที่เป็นรูปนัย (Formal) แต่อย่างไรก็ตามการจัดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ ก็ยึดแนวโครงสร้างการจัดองค์การโรงเรียนแบบงานหลัก (Line Organization) ซึ่งมีตำแหน่งงานในการบริหารงานภายในสำคัญ ๆ อย่างน้อยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พ.ศ. 2525 คือ

ก. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาต หรือผู้แทนของนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาต ให้จัดตั้งโรงเรียนเป็นประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน และบุคคลอื่น ซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 8 คน ในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้น 1 คน และผู้แทนของผู้ปกครองในโรงเรียนนั้น 1 คน เป็นกรรมการให้ครูใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการอำนวยการที่ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งต้องมีความประพฤติเรียบร้อยไม่บกพร่อง ในศีลธรรมอันดี

คณะกรรมการอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุมดูแลให้ผู้รับใบอนุญาตปฏิบัติไปตามกฎหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พิจารณา วินิจฉัยคำร้องทุกข์ของครู นักเรียน หรือผู้ปกครอง
 3. เสนอความเห็นและให้คำแนะนำ แก่ผู้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับนโยบาย และการดำเนินงานของโรงเรียน

4. คณะกรรมการอำนวยการของโรงเรียน ต้องจัดให้มีการประชุม อย่างน้อย 1 ครั้ง ในแต่ละภาคการศึกษา

ข. ผู้รับใบอนุญาต มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุมดูแลรับผิดชอบการดำเนินกิจการโรงเรียนในการดำรง และ เล็กลุ่มกิจการโรงเรียน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ

2. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน เมื่อทาง ราชการร้องขอ

3. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าศึกษา ต่อตามโอกาสอันควร

4. สนับสนุนและเผยแพร่ข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวกับสิทธิและผล ประโยชน์ที่ครูใหญ่หรือครูพึงได้รับ

5. ต้องไม่กระทำการใดอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ แก่ ผู้อื่นในการดำเนินกิจการของโรงเรียน

ค. ผู้จัดการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุมดูแลรับผิดชอบในการดำเนินกิจการของโรงเรียน ให้เป็น ไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ

2. เสนอแนะผู้รับใบอนุญาต ให้จัดหาอุปกรณ์การสอน หนังสือคู่มือ การสอน การประเมินผล หลักสูตร เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ กิจาให้เหมาะสมกับความจำเป็นของโรงเรียนและจำนวนนักเรียน

3. เสนอแนะให้ผู้รับใบอนุญาตทำการบำรุงรักษา ซ่อมแซมทรัพย์สิน ที่ต้องใช้เกี่ยวกับกิจการของโรงเรียน รวมทั้งบริเวณสถานที่ อาคารและอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่จำเป็น เพื่อให้มีสภาพที่จะใช้การได้ดีและปลอดภัย

4. สนับสนุน และส่งเสริมโดยความเห็นชอบของผู้รับใบอนุญาตให้ครูใหญ่ หรือ ครูได้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการในโอกาสอันควร

5. ควบคุม ดูแล ระมัดระวังมิให้นักเรียนก่อการวิวาท หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น

6. สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อให้การสอนนักเรียนได้ผลดีด้วยความร่วมมือกันทั้งโรงเรียนและทางบ้าน

7. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน เมื่อทางราชการร้องขอ

8. สนับสนุนและเผยแพร่ข่าวสารทางราชการ ที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ครูใหญ่หรือครูพึงได้รับ

ง. ครูใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุมดูแล รับผิดชอบ การปฏิบัติกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ

2. ส่งเสริมและเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

3. อบรมสั่งสอนและเผยแพร่ความรู้ ปลุกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ไทย

4. ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครู และนักเรียน

5. เอาใจใส่ในการปฏิบัติในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน

6. ช่วยเหลือกิจการของโรงเรียนและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

7. ศึกษาหาความรู้ วิธสอน วิถีประเมินผล การใช้หนังสือเรียนและคู่มือการเรียนการสอนตามหลักสูตร

8. แนะนำให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ ในหน้าที่เพิ่มเติมอยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. เอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ ในด้านความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

10. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน เมื่อทางราชการร้องขอ

11. สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยก้าวเข้าศึกษาค้นคว้าโอกาสอันควร

12. ต้องไม่กระทำการใด อันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่นในการดำเนินกิจการของโรงเรียน

การบริหารงานโรงเรียนเอกชน จะมีขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการ และการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งในแต่ละงานจะต้องมีบุคคลบริหารงานซึ่งเรียกว่า "หัวหน้าฝ่าย" ของแต่ละงาน เพื่อให้งานดำเนินการไปตามจุดมุ่งหมายดังนี้

จ. งานวิชาการ มีขอบข่ายดังนี้

1. เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดแผนการเรียนการสอน
2. เกี่ยวกับการจัดทำโครงการสอน การจัดทำตารางสอน การ

ทำบันทึกการสอน

3. เกี่ยวกับตัวครู และระบบการนิเทศการเรียนการสอน
4. เกี่ยวกับตัวนักเรียน
5. การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการ

ศึกษา

6. การเลือกแบบเรียนและการส่งเสริมการผลิตเอกสาร
7. ด้านการวัดผลและการประเมินผล
8. ส่งเสริมการสอน
9. ห้องสมุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ประชุมอบรมทางวิชาการ

11. ด้านการวางแผน และกำหนดวิธีการดำเนินการเกี่ยวข้องกับงานวิชาการ

การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน

1. การกำหนดบุคลากรตามแผนที่วางไว้สำหรับโรงเรียนระยะสั้นและยาว ตามความต้องการของโรงเรียน คือเป็นการจัดอัตรากำลังของโรงเรียน

2. การรับสมัครและการคัดเลือกบุคลากร

3. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติการสอน และการประชุมพิเศษ

4. การพัฒนาและการฝึกอบรม

5. การกำหนดค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. วินัยและการให้พ้นจากหน้าที่

งานธุรการ ประกอบด้วย

ก. งานสารบรรณ ในทางราชการ สารบรรณ คืองานที่ทำเกี่ยวกับหนังสือราชการ ได้แก่ งานร่างหนังสือ การจัดระเบียบหน้า การศึกษาแนวทางจัดทำระเบียบของโรงเรียน คำสั่ง จดหมายเวียน พิมพ์ แนวทางจัดคำร้องและเอกสารประกอบ การเสนอเรื่อง การจัดทำสำเนา การย่อเรื่อง และการค้นเรื่อง สำหรับโรงเรียนเอกชนก็เช่นกัน สามารถจัดทำหนังสือต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติของโรงเรียนได้เอง

ข. งานทะเบียนและรายงาน ทะเบียน หมายถึงหลักฐานต่าง ๆ ที่โรงเรียนบันทึกไว้เพื่อเป็นหลักฐานในการปฏิบัติต่อไป ใช้ในการค้นคว้า อ้างอิงวางแผน และแก้ปัญหา งานทะเบียนจะมีรูปแบบเพื่อให้มีข้อมูลตามที่ต้องการ

รายงาน หมายถึง การเสนอข้อมูล หรือเรื่องราว ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เช่น รายงานสถิติทางการศึกษาประจำปี รายงานการตรวจสถานที่และสุขภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการศึกษา หรือการพัฒนาหลักสูตร ต่อไป

ค. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การประชาสัมพันธ์โรงเรียนเกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จาก โรงเรียนเป็นหน่วยทางสังคมซึ่งมีขนาดใหญ่ มีบุคคลมาอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก บุคคลเหล่านี้ มาจากที่ต่าง ๆ กัน มีทัศนคติ และภูมิหลังแตกต่างกัน การที่ผู้บริหารจะให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนมีความเห็นในเรื่องต่าง ๆ ทางการศึกษาตรงกัน ย่อมจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้เกิดทัศนคติให้ตรงกันได้ โดยอาศัยกิจกรรมการสื่อสารด้วยวิธีต่าง ๆ

การบริหารงานงบประมาณ งานการเงิน บัญชีและวัสดุ

ก. งานงบประมาณ งานนี้หมายถึง งานที่ผู้บริหารต้องวางแผนหรือแนวทางในการใช้เงินของโรงเรียนที่เตรียมไว้ใช้จ่ายโดยประมาณการ ของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา โดยให้เสียค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนได้วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต้องใช้จ่ายเงินในการลงทุนทางการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการสอนและความมุ่งหมายของแผนการศึกษาของชาติด้วย งานงบประมาณนี้ บางแห่งจะเรียกว่างานแผนของหน่วยงานการเงิน

ข. งานการเงิน งานการเงินและบัญชี เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการรับ-จ่ายเงินประจำวัน ได้แก่ รายได้จากค่าธรรมเนียมการเรียน ค่าเช่า การจัดให้บริการต่าง ๆ รายจ่าย เช่น การจ่ายเงินเดือนครู ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าวัสดุการสอน ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

ค. งานบัญชี งานบัญชีในโรงเรียนเอกชน เป็นเอกสารซึ่งต้องจัดแสดงให้ถูกต้องตามข้อเท็จจริง เช่น

1. บัญชีเงินสดประจำวัน ซึ่งต้องลงรายรับ-จ่าย ของโรงเรียนทุกวัน
2. บัญชีเงินสดแยกประเภท หรือบัญชีสรุปรายรับ-รายจ่ายประจำเดือน
3. สมุดจ่ายเงินเดือนครูและเงินสมทบ เงินอุดหนุน และหรือบัญชีรับเงินซึ่งแสดงการส่งเงินสมทบ 3% ของครูและโรงเรียนอย่างชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักการปฏิบัติของงานบัญชี คือ ต้องสามารถตรวจสอบรายการรับจ่าย ได้ทุกขั้นตอน โดยมีการตรวจสอบเงินตามยอดรับ-จ่าย เป็นระยะ ๆ และมีการลงลายมือรับรองการตรวจทุกครั้ง

จ. งานพัสดุ งานนี้ในทางราชการหมายถึง วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง เป็นต้น

วัสดุ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

1. วัสดุสิ้นเปลือง ได้แก่ กระดาษ ซอส์ก แปรงลบกระดาษ ไม้กวาด อาหารสด อาหารแห้ง สมุด ดินสอ
2. วัสดุประเภทคงรูป ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องจักรและเครื่องเล่นเทป บอร์ดติดภาพ กระดานดำ เครื่องขยายเสียง เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เป็นต้น

ครุภัณฑ์ ได้แก่ พัสดุคงรูปที่มีค่าคงทนถาวร ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ ตู้เก็บเอกสาร

งานที่เกี่ยวกับพัสดุจึงเป็นเรื่องของการซื้อ การจ้าง การซ่อม บำรุง แลกเปลี่ยน เช่า ควบคุมและการดำเนินการ

ฉ. งานอาคารสถานที่

1. การลงทุนก่อสร้างอาคารสถานที่ คือ การประมาณการก่อสร้าง โดยคาดคะเนความต้องการอาคารเรียน หรืออาคารอื่น จำนวนเงินที่ใช้ลงทุน ความเหมาะสมของการขยายตัวทางการศึกษาตามการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

2. การดำเนินงานก่อสร้างอาคาร ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการก่อสร้างอาคารพอสมควร งบประมาณก่อสร้างเหมาะสมกับอาคาร การตกแต่งให้มีระเบียบสวยงาม และต้องได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แล้วจึงจะทำการก่อสร้างได้ การขออนุญาตทำได้ในเวลาอันรวดเร็ว หากไม่มีข้อแก้ไขแบบแปลน สำหรับสถานที่ที่จะใช้นั้น หากมีสภาพอาคารเก่าอยู่ต้องแจ้งการรื้อถอนก่อน เพื่อพิจารณาการกระทบกระเทือนจากการรื้อถอนของอาคารที่ขอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใช้ชั่วคราว หรือการขอใช้อาคารอื่นเป็นสถานที่เรียน หรือฝึกงานแทน เป็นต้น

3. การใช้อาคารและบริเวณโรงเรียน การบริหารอาคารสถานที่ที่ตื้นั้น ต้องสามารถใช้อาคารได้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่ากับการลงทุนในด้านอาคาร การใช้อาคารที่ถูกต้องทำดังนี้

3.1 การทำแผนผังอาคารของโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น

3.1.1 การทำแผนผังอาคารโรงเรียน มาตรฐาน ส่วน แสดงบริเวณโรงเรียนทั้งหมด ทุกอาคารโดยย่อส่วนทุกหลังและชื่ออาคาร หากมีหลายหลัง

3.1.2 การทำแผนผังห้องเรียน มาตรฐาน การใช้ห้องเรียนและห้องประกอบทุกห้อง มีตารางการใช้ติดอยู่ที่ห้อง กำหนดเวลาตั้งแต่เปิดทำการสอนจนถึงเลิก เมื่อหมดเวลาการเรียนการสอนแล้ว อาจใช้เป็นห้องประชุมเล็ก ๆ การฝึกทักษะเพิ่มเติม กรณีเป็นห้องปฏิบัติ ต้องอนุญาตให้นักเรียนเข้าฝึกได้หลังจากเลิกเวลาเรียนแล้ว เมื่อสิ้นภาคเรียนให้ทำสถิติการใช้ห้องเพื่อประเมินผลต่อไป

3.2 การทำประวัติอาคารสถานที่ เพื่อบันทึกข้อมูลของทุนในการดำเนินการ ความเป็นมาของอาคารทุกหลัง เพื่อเป็นที่ภาคภูมิใจของผู้อื่นหากอาคารมีประวัติศาสตร์ยาวนาน หรือเกิดจากการบริจาคทรัพย์ของผู้มีจิตศรัทธา

4. การบำรุงรักษา ผู้บริหารต้องคอยดูแลอาคารดังนี้

4.1 จัดเวรดูแล เป็นสัปดาห์ เดือน หรือภาคการศึกษา โดยครูหรือบุคลากรของโรงเรียน

4.2 มอบหมายให้หน่วยเหนือเป็นฝ่ายดูแลเช่น หัวหน้าตึก หรือหัวหน้าสายงานประจำชั้น หรือหัวหน้าระดับ

5. การประเมินผลการใช้อาคาร เนื่องจากอาคารมีการลงทุนสูงที่สุดในการลงทุน บััจจ่ายทางการศึกษาทั้งหมด จึงต้องประเมินผลการใช้อาคารว่าคุ้มค่าเพียงไร ซึ่งจะประเมินได้จาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1 การจัดทำตารางการใช้อาคารและห้องเรียน

5.2 จำนวนผู้ใช้ห้องเรียนใน 1 ปี x อายุการใช้งานของอาคาร

จำนวนเงินที่ลงทุนในอาคารทั้งหมด

งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีขอบข่ายกว้างขวาง

เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปะทะกับสังคมขนาดใหญ่ นอกโรงเรียน โรงเรียนจึงอยู่ในฐานะผู้ที่ให้ทัศนคติที่ดีต่อชุมชน และให้ความช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คือ การแจ้งข่าวสารของทางโรงเรียน เพื่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดี น่าเชื่อถือและศรัทธา เพื่อให้ชุมชนสนับสนุนการดำเนินงานกิจการของโรงเรียน ได้วางใจส่งบุตรหลานเข้าเรียน ได้แก่กิจกรรมบางอย่างดังต่อไปนี้
2. การให้ชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมโรงเรียน คือ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียนด้วย
3. การให้บริการแก่ชุมชน คือการที่โรงเรียนให้บริการแก่ชุมชนตามความสามารถ
4. การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในโรงเรียน คือการให้ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพราะบุคลากรของโรงเรียน คือคนในชุมชนนั่นเอง

ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า การบริหารงานภายในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ยังมิได้มีการจัดรูปแบบไว้เป็นบรรทัดฐานที่แน่นอน ส่วนใหญ่จะจัดตามความเหมาะสมของขนาดของโรงเรียน หรือสถานศึกษานั้น ซึ่งสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษานั้น จะมีความแตกต่างในด้านขนาด ความรู้และความสามารถของผู้บริหารอยู่มาก สถานศึกษาขนาดเล็ก มักจะจัดการบริหารงานภายในเป็นลักษณะอรูปนัย (Informal) เมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาไปถึงระดับหนึ่ง ก็จะจัดเป็นรูปแบบที่เป็นรูปนัย (Formal) ดังได้กล่าวแล้ว แต่อย่างไรก็ดี การจัดรูปแบบการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานภายในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ ก็ยึดแนวโครงสร้างการจัดองค์การโรงเรียนแบบงานหลัก (Line Organization) ดังได้กล่าวแล้วเช่นกัน ซึ่งขอเสนอเป็นแผนภูมิมีลักษณะดังนี้

ลักษณะโครงสร้างองค์การแบบงานหลักดังกล่าว สถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา จะประยุกต์โครงสร้างในบางส่วนให้มีความสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เปิดสอน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอน และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสถานศึกษาของแต่ละแห่ง ดังเช่นลักษณะโครงสร้างของการจัดองค์การของสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาที่น่าเสนอเพื่อการศึกษาดังต่อไปนี้เป็นตัวอย่าง (โปรดดูแผนภูมิที่ 2-10)

ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การบริหารงานอาชีวศึกษามีภาระกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ซึ่งแต่ละภาระกิจถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอย่างมาก ภาระดังกล่าวได้แก่ ๑

1. ภาระการสร้างควมยอมรับนับถือกันระหว่างครูอาจารย์ด้านอาชีพกับครูวิชาสามัญซึ่งผู้บริหารอาจใช้แนวทางดังนี้

1.1 ผู้บริหารเองต้องมีเจตคติต่อวิชาชีพและวิชาสามัญว่าต่างก็มีความสำคัญและจำเป็นและมีคุณค่าด้วยกันทั้งนั้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความจริงจังด้วย

1.2 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ด้านวิชาชีพ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และโดยเฉพาะกิจกรรมที่ครูอาจารย์ด้านวิชาสามัญมีส่วนจัดขึ้นหรือเป็นผู้กระทำ

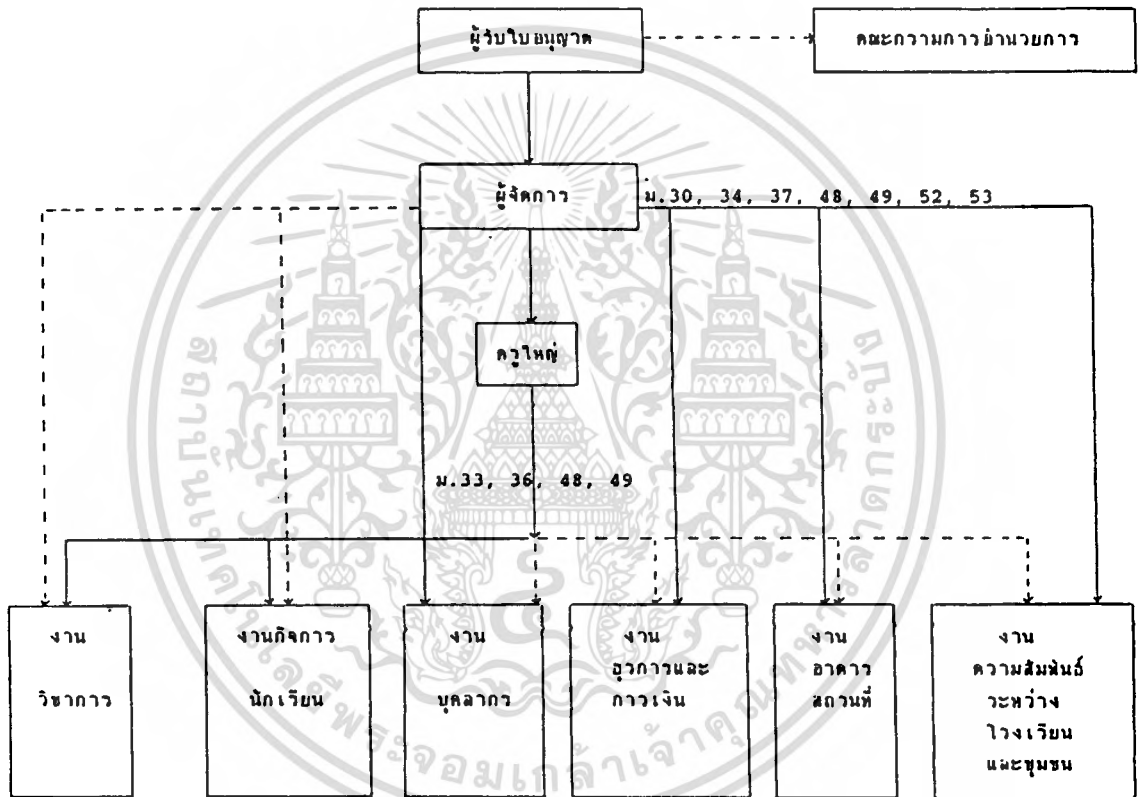
1.3 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ด้านวิชาสามัญได้เยี่ยมชมชั้นเรียนของครูอาจารย์สายวิชาชีพ เพื่อเรียนรู้ทักษะเบื้องต้นในสิ่งที่มีการเรียนการสอนในชั้นดังกล่าว

1.4 หาวิถีทางที่จะทำให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มได้ร่วมมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 2

แผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาที่จัด
ทำขึ้นตามความในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525



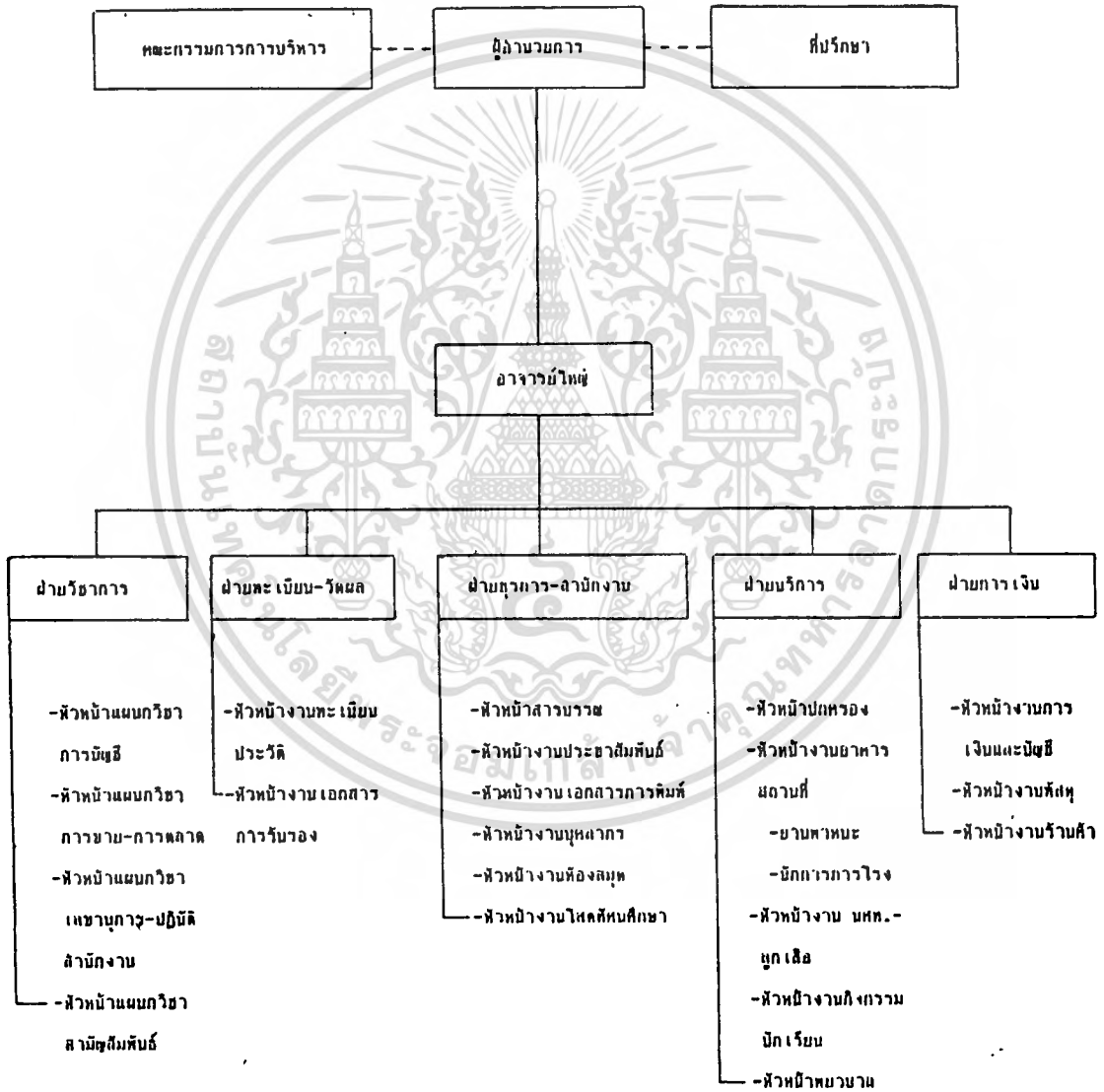
————— หมายถึง สายการบังคับบัญชา

- - - - - หมายถึง การให้คำปรึกษาไม่บังคับบัญชาโดยตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 3

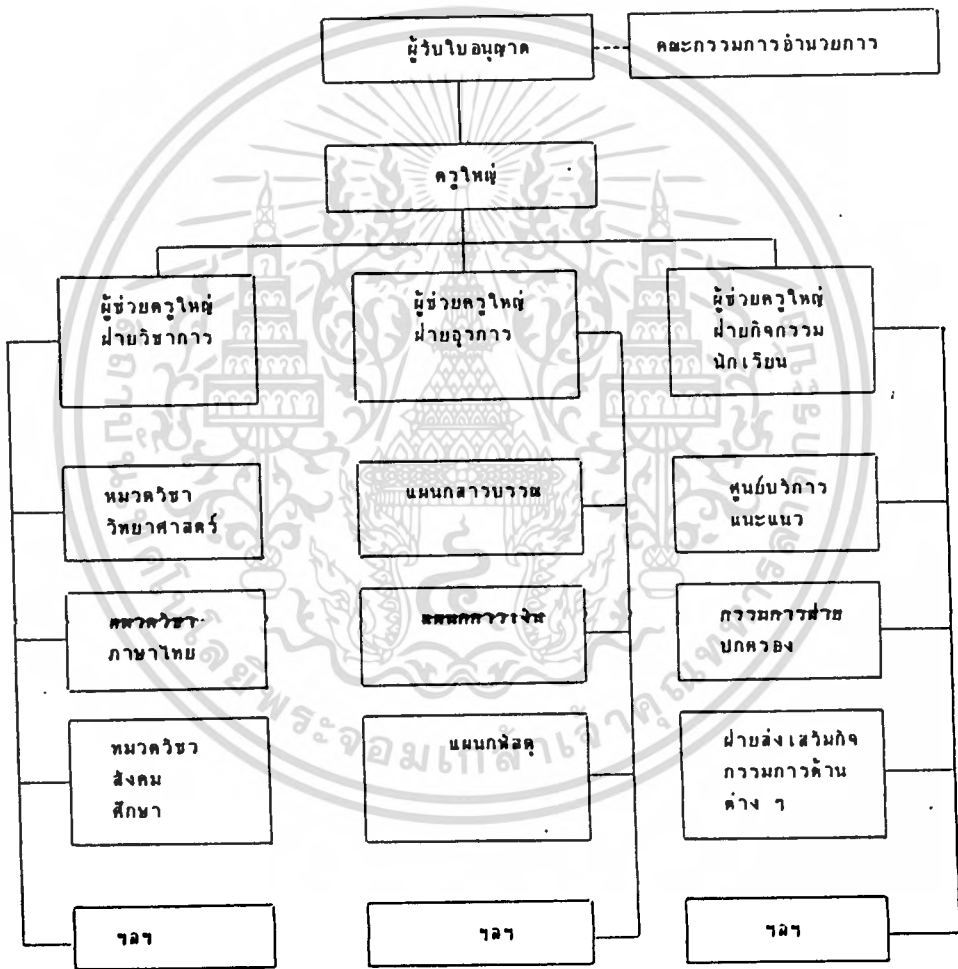
การบริหาร โรงเรียนเทวณิคมวิทยาคารจังหวัดหนองคาย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 4

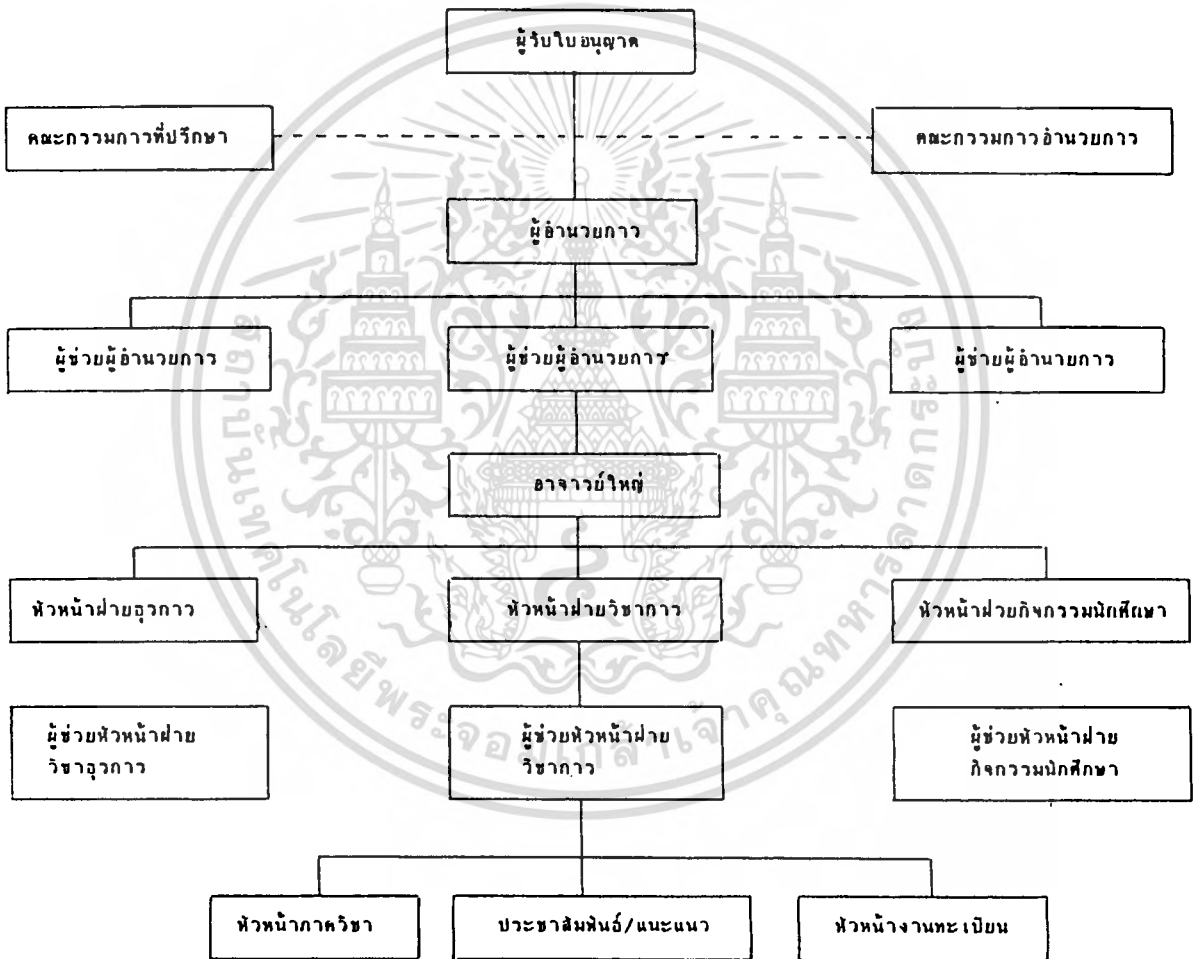
การบริหารงาน โรงเรียนกรุงเทพการบัญชี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 6

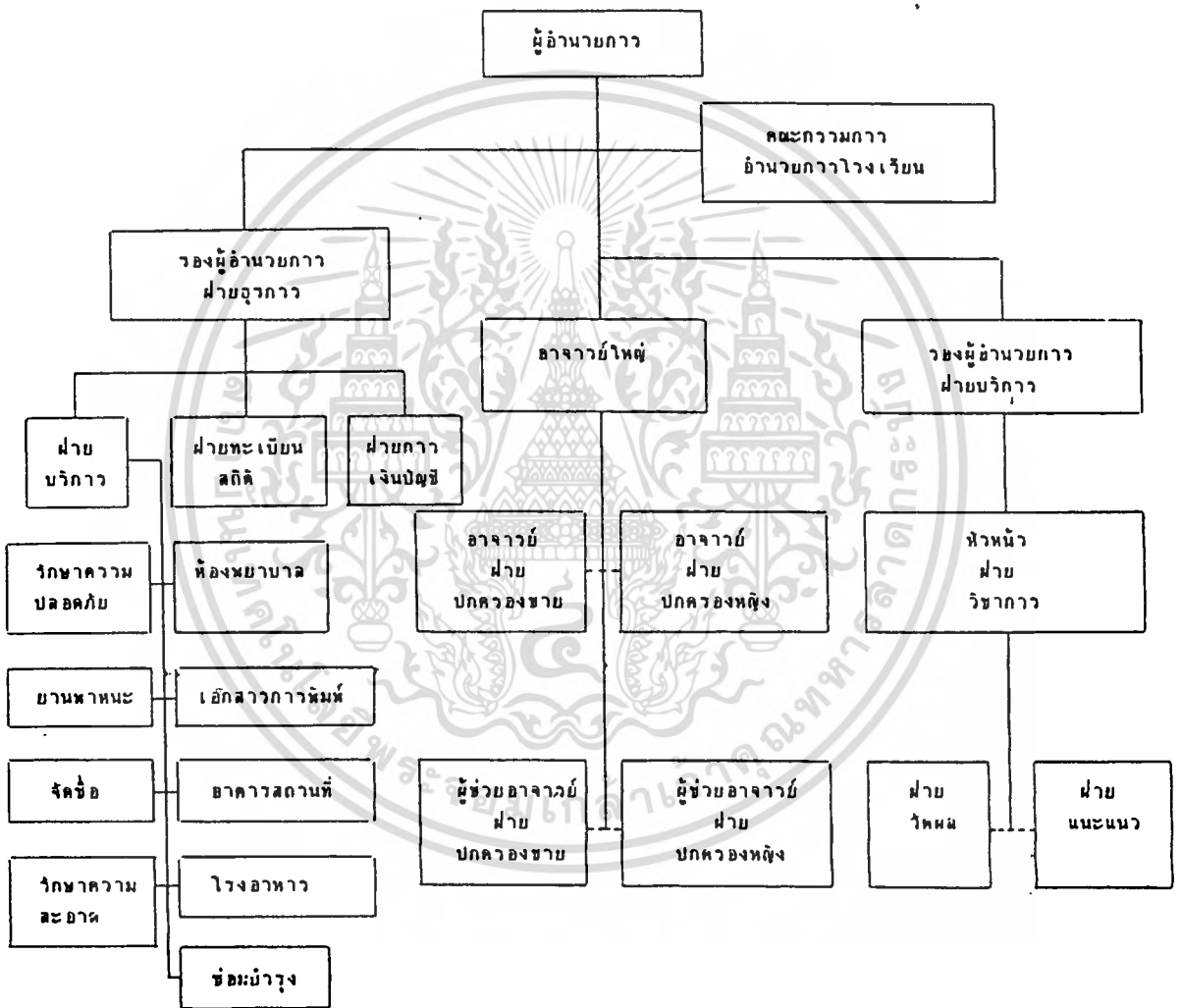
การบริหาร โรงเรียนเทคนิคศรีวัฒนา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 7

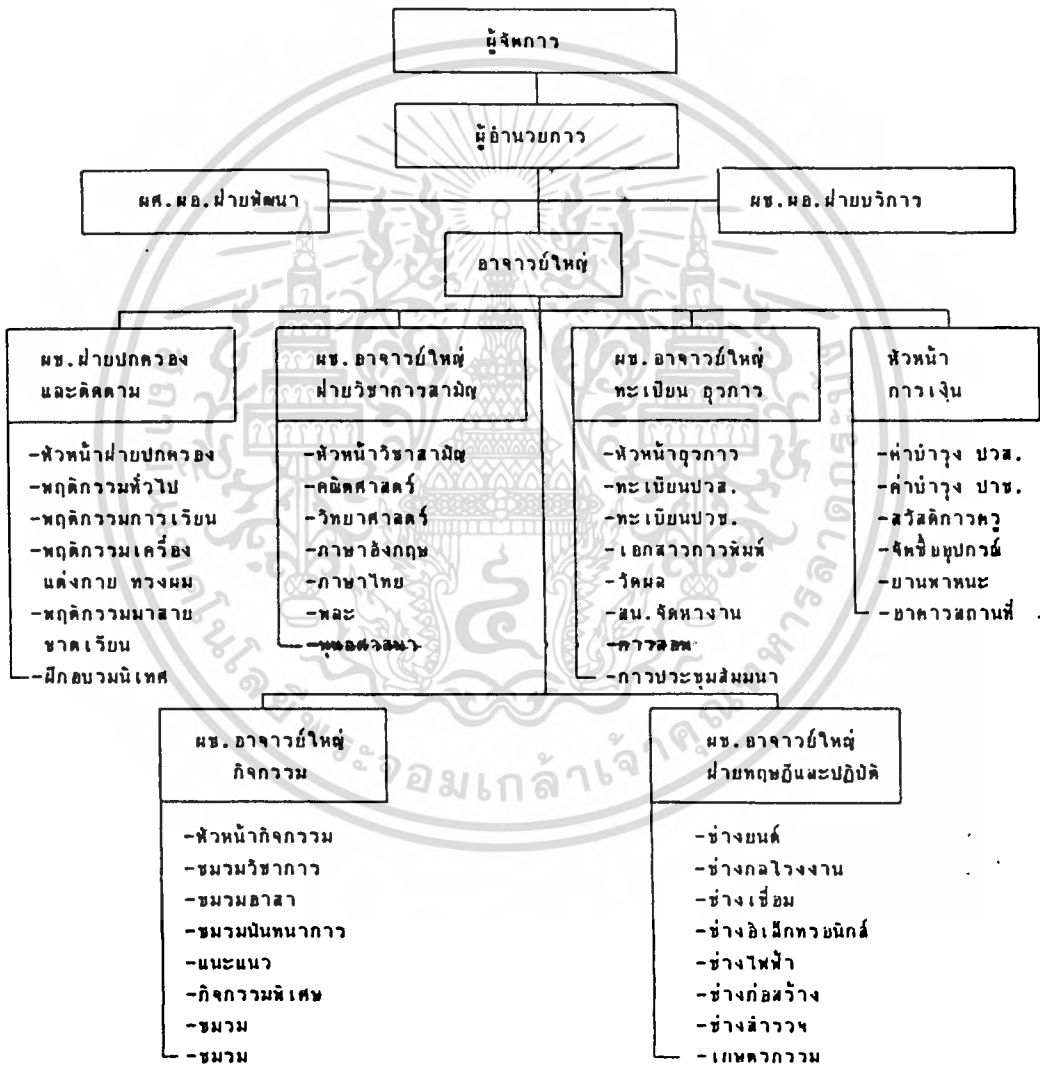
การบริหาร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 8

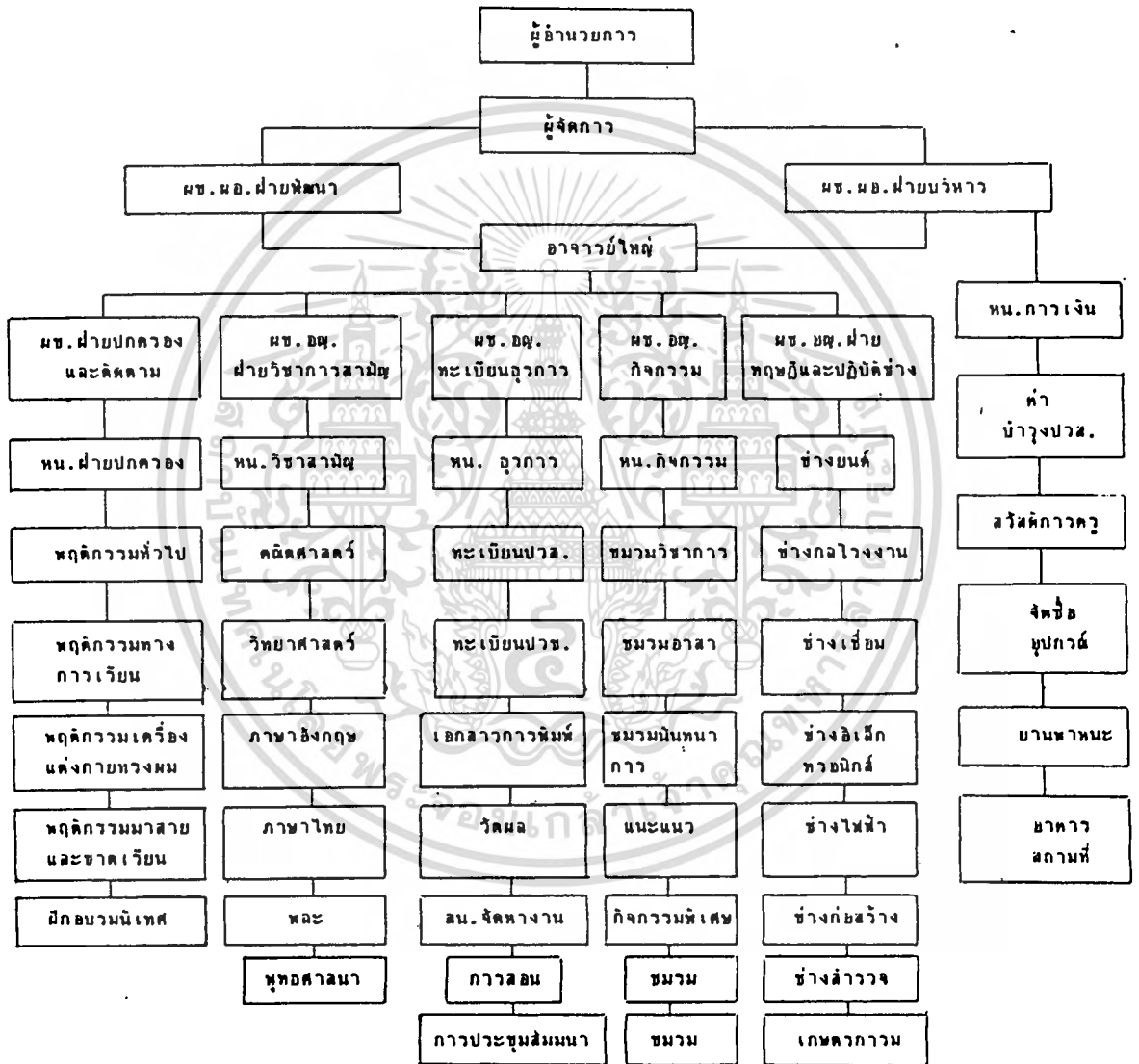
การบริหารงานโรงเรียนคุรุพัฒน์วิทยา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 10

การจัดการบริหาร โรงเรียนเทคโนโลยี หมู่บ้านคว



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และประสานงานกันในเรื่องการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ดีขึ้น

1.5 ให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มร่วมกันจัดแสดงผลงานที่ผู้เรียนผลิตขึ้น

1.6 ให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มได้คุ้นเคย และรู้จักกับรายวิชาต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาชีพ และวิชาสามัญ ที่มีอยู่ในหลักสูตรของการศึกษา

2. ภาระการรายงานให้ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาทราบ สิ่งที่ต้องรายงานก็คือ ผลงานและความก้าวหน้าของสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการเรียน และหาวิธีปัญหาของนักเรียนให้กับผู้ปกครองได้ทราบ ซึ่งจะให้ผู้ปกครองให้การสนับสนุน และส่งเสริมสถานศึกษา เพราะจะทำให้ผู้ปกครองเกิดความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับความพยายามของสถานศึกษา

3. ภาระในการร่วมมือกับนักธุรกิจและนักอุตสาหกรรม ซึ่งผู้บริหารอาจใช้แนวทางดังนี้

3.1 สร้างความคุ้นเคยกับบุคคลดังกล่าว

3.2 เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมและองค์การต่าง ๆ ที่มีพ่อค้านักธุรกิจเป็นสมาชิกอยู่

3.3 หาเวลาว่างและไม่ยอมให้เสียโอกาสที่จะพูด หรือแจ้งต่อกลุ่มดังกล่าวเกี่ยวกับโปรแกรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา

3.4 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคมภายนอกสถานศึกษา

3.5 บริษัทและห้างร้านต่าง ๆ มักจะมีการเปลี่ยนเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และบางแห่งสามารถอุทิศเครื่องมือเครื่องใช้แก่ให้กับสถานศึกษา ซึ่งถ้าสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกับสถานที่เหล่านั้น ก็อาจได้ประโยชน์จากเครื่องมือชิ้น

3.6 ช่วยเหลือด้านธุรกิจในท้องถิ่นด้วยการซื้อวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในราคาใกล้เคียงหรือเท่ากับที่อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.7 เชื้อเชิญและคัดเลือกบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดสอนอยู่ให้มาเป็นกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา

4. ภาวะในการแจ้งข่าวแก่นักเรียนนักศึกษา โดยใช้วิธีการแจ้งผ่านทางครูผู้สอน ซึ่งจะทำให้ส่งข่าวสารถึงนักเรียน นักศึกษาทุกคนได้ดี รวมทั้งสามารถทราบ Feedback ได้ด้วย

5. ภาวะในการจัดโปรแกรมงานนิทรรศการผลงานของนักเรียน นักศึกษา การจัดแสดงผลงานของนักเรียน นักศึกษาเป็นเครื่องมือที่ใช้ส่งเสริมการอาชีวศึกษาได้ดีมากวิธีหนึ่ง ซึ่งการจัดแสดงนิทรรศการอาจทำได้ 2 แบบคือ จัดแสดงภายในสถานศึกษา และจัดภายนอกสถานศึกษา เพื่อแสดงต่อสาธารณชน

6. ภาวะในการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณชนอื่น ๆ ซึ่งมีแนวทางที่จะกระทำได้เช่น

6.1 จัดงานสังสรรค์ งานบอลล์

6.2 พิมพ์เอกสารเผยแพร่ผลงาน

6.3 ผลิตรายการวิทยุ โทรทัศน์ เพื่อเผยแพร่การศึกษา

6.4 เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมครูผู้ปกครอง

6.5 เขียนบทความลงหนังสือพิมพ์หรือวารสารประจำสถาน

ศึกษา

6.6 ออกเยี่ยมนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแล้ว และปฏิบัติ

งานอยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรม

7. ภาวะในการรักษาโปรแกรมด้านการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

8. ภาวะที่จะอ่านวารสารด้านอาชีวศึกษา

9. ภาวะในการเยี่ยมชมสถาบันอาชีวศึกษาอื่น ๆ

ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา

นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐนั้นระบุไว้ว่า เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษาของชาติภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด จึงให้โรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการประเภทอาชีวศึกษา ซึ่งเอกชนสามารถเปิดสอนหลักสูตรต่อไปนี้ได้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

สำหรับภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาจจัดเป็นภารกิจหลักได้

2 ประการ กล่าวคือ^{1, 2}

1. ภารกิจที่จะต้องบริหารกิจการโรงเรียน ตามหลักการบริหารการศึกษา กล่าวคือ บริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2. ภารกิจที่จะต้องบริหารกิจการโรงเรียนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจหลัก 2 ประการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ทักษะทางด้านมนิทัศน์ในงาน คือ ความเข้าใจโครงสร้างของหน่วยงานโรงเรียนเอกชนว่ามีรูปแบบอย่างไร ต้องประสานงานหรือเกี่ยวข้องกับหน่วยราชการใดบ้าง เข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานโรงเรียนแต่ละงานสามารถจัดลำดับความสำคัญงานเหล่านั้น และจัดแบ่งเวลาการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานแต่ละจุดที่จะต้องกระทบกับหน่วย

งานแต่ละจุดได้

2. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ คือความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของคนในด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี สามารถสังเกตความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้ รู้จักการให้บริการที่ดีต่อบุคคลที่มาติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เป็นผู้ประสานงานระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน สามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะได้

3. ทักษะในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดสอนเป็นอย่างดี เข้าใจเทคนิคการใช้อุปกรณ์หรือมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการศึกษา สามารถวิเคราะห์งานการบริหารโรงเรียนแต่ละงาน โดยใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่เข้าช่วย สามารถแสดงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางการศึกษาได้ดีพอสมควร สามารถสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคลากรในโรงเรียนได้

ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาดังกล่าว เป็นภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาลต้องปฏิบัติเช่นกัน

2.2 การบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลโดยจัดการศึกษาวิชาชีพ 5 ประเภทวิชาคือ ช่างอุตสาหกรรม ศิลปหัตถกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม โดยจัดเป็นระดับการศึกษาคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ (หลักสูตร 1 ปี) และจัดการศึกษาในด้านการให้บริการฝึกอบรมวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นแก่ประชาชน ตลอดจนประสานงานกับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

กรมอาชีวศึกษา ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นกอง และหน่วยงานเทียบเท่ากอง รวม 11 หน่วยงานคือ

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองการเจ้าหน้าที่
3. กองคลัง
4. กองบริหารเครื่องจักรกล
5. กองแผนงาน
6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
7. กองวิทยาลัยเทคนิค
8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
9. กองออกแบบและก่อสร้าง
10. หน่วยงานพิเศษ
11. สำนักงานโครงการพิเศษ

กองและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม (สล)

สำนักงานเลขาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียนและประกาศนียบัตร และงานราชการอื่นทั่วไปของกรมที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 งานคือ งานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน และประกาศนียบัตร

2. กองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)

กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู และลูกจ้าง กล่าวคือ การสรรหาตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การสอบ การกำหนดตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และการให้ได้รับเงินเดือน การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การ
 หันทดลอง การโอน การย้าย การขอลับเข้ารับราชการ การลาทุกกรณี การรักษา
 การในตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบและ
 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูงาน การรักษาวินัย การ
 อุดมและร้องทุกข์ การทำนิติกรรมสัญญา การให้คำแนะนำและดำเนินการตาม
 ระเบียบกฎหมาย การจัดทำทะเบียนและประวัติ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริ
 ยากร์การขอพระราชทานเพลิงศพ การขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารให้แก่
 ข้าราชการครู นักเรียนและนักศึกษา การออกบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้าง
 ประจำการออกหนังสือรับรองข้าราชการ การออกจากราชการและเงินทดแทนบำ
 เหน็จบำนาญ ค่าจ้างประจำ ชั่วคราว

งานพิเศษ รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดประชุม อนุกรรมการ
 ข้าราชการครู กรมอาชีวศึกษา โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็นงานและฝ่ายดังนี้

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายตำแหน่งสอบและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.1 งานบรรจุแต่งตั้งและอัตราเงินเดือน
 - 2.2 งานกำหนดตำแหน่ง
 - 2.3 งานสอบและพัฒนาบุคคล
 - 2.3.1 หมวดสรรหาบุคคล
 - 2.3.1 หมวดพัฒนาบุคคล
3. ฝ่ายทะเบียนประวัติ
 - 3.1 งานทะเบียนประวัติ
 - 3.2 งานตรวจสอบประวัติ
4. ฝ่ายวินัยและนิติการ
 - 4.1 งานวินัย
 - 4.2 กฎหมายและระเบียบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. กองคลัง (กค.)

กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นหน่วยงานระดับกอง มีหน้าที่ควบคุมการรับจ่ายเงินทุกประเภท ทั้ง เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ นำเงินฝากและเบิกเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ นำเงินฝากและเบิกเงินกับธนาคารแห่งประเทศไทย เบิกจ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณกับกระทรวงการคลัง จัดทำบัญชีและทะเบียนตามระบบบัญชีของกระทรวงการคลัง ขออนุมัติเงินประจำงวด ขออนุญาตเปลี่ยนแปลงหมวดเงินงบประมาณรายจ่าย ต่อสำนักงบประมาณ จัดทำบัญชีพัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ จัดซื้อและจัดหาครุภัณฑ์สำนักงาน ให้หน่วยงานต่าง ๆ ดูแลรักษายานพาหนะและอาคารสถานที่ ตรวจสอบแนะนำการเงินการบัญชีให้สถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของกรม และรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีของมูลนิธิอานันทมหิดลและมูลนิธิส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือและเนตรนารี โดยแบ่งงานภายในดังนี้

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายการเงิน
 - 2.1 งานรับเงิน
 - 2.2 งานจ่ายเงิน
 - 2.3 งานสวัสดิการ
3. ฝ่ายบัญชี
 - 3.1 งานบัญชี
 - 3.2 งานเงินนอกงบประมาณ
 - 3.3 งานเบิกจ่ายเงินงบประมาณ 1
 - 3.4 งานเบิกจ่ายเงินงบประมาณ 2
 - 3.5 งานเบิกจ่ายเงินงบประมาณ 3
4. ฝ่ายตรวจแนะนำการเงินบัญชีและการพัสดุ
 - 4.1 งานตรวจแนะนำการเงินและการบัญชี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 งานตรวจแนะนำการพัสดุ

5. งานพัสดุ

5.1 หมวดพัสดุ

5.2 หมวดอาคารและยานพาหนะ

4. กองบริการเครื่องจักรกล (กบ.)

กองบริการเครื่องจักรกล มีหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาในด้านการจัดหาวัสดุ เครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อใช้ในการศึกษา ดำเนินการและควบคุมการติดตั้ง เครื่องจักรและอุปกรณ์ ตรวจสอบดูแลบำรุงรักษาและซ่อมเครื่องจักร เครื่องมือให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี เสนอโยกย้ายเครื่องจักรให้เหมาะสมแก่การใช้งาน และให้ได้ประโยชน์เต็มที่ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้การบำรุงรักษาเครื่องจักรเครื่องมือ จัดทำคู่มือการใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและให้กรอบรมการใช้และการบำรุงรักษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ฝ่าย

1. ฝ่ายธุรการ

1.1 งานสารบรรณ

1.2 งานขนส่ง

1.3 งานอาคารสถานที่

2. ฝ่ายพัสดุและคลังข้อมูล

2.1 งานรับส่งพัสดุ

2.2 งานควบคุมและเก็บรักษาพัสดุ

2.3 งานคลังข้อมูลทางเทคนิค

3. ฝ่ายโรงงาน

3.1 งานบริการงานช่าง

3.2 งานตรวจและติดตั้ง

3.3 งานช่างยนต์และเครื่องจักรกล

3.4 งานช่างกลโรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.5 งานช่างเชื่อมและโลหะแผ่น
- 3.6 งานช่างไฟฟ้า
- 3.7 งานช่างอิเล็กทรอนิกส์

5. กองแผนงาน (กผ.)

มีหน้าที่วางแผนงานโครงการ ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกระทรวงและของกรมในการพิจารณาให้สอดคล้องกับ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จัดทำงบประมาณประจำปีของกรม สรรวจรวบรวม และวิเคราะห์สถิติข้อมูลเกี่ยวกับการอาชีวศึกษา ตลอดจนวิจัยและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการวางแผนอาชีวศึกษา ทำหน้าที่ประสานงานดำเนินงานด้านโครงการ ด้านความช่วยเหลือและทุนที่ได้รับจากต่างประเทศ ทั้งทุนศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน รวมทั้งพิจารณาเสนอเกี่ยวกับการให้ไปศึกษาฝึกอบรมต่างประเทศของข้าราชการ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการเป็น 3 ฝ่าย 1 งาน

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
 - 2.1 งานแผนงาน
 - 2.2 งานงบประมาณ
3. ฝ่ายสถิติวิจัยและประเมินผล
 - 3.1 งานสถิติและระบบข้อมูล
 - 3.2 งานวิจัยและประเมินผล
 - 3.3 งานวิเคราะห์และประสานงานตลาดแรงงาน
4. ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
 - 4.1 งานความร่วมมือกับต่างประเทศและสารนิเทศ
 - 4.2 งานทุนและความช่วยเหลือต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม (กษ.)

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีหน้าที่ควบคุมงานบริหารและวิชาการของวิทยาลัยเกษตรกรรม และจัดหลักสูตรระยะสั้นในสถานศึกษา พิจารณาจัดตั้ง ขยาย ยุบ รวม และปรับปรุงวางโครงการจัดตั้งงบประมาณ และประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแนวทางและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา อาชีวเกษตร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ฝ่ายและ 1 งานคือ

1. ฝ่ายธุรการ
2. ฝ่ายบริหารงานสถานศึกษา
 - 2.1 งานบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 งานบริหารงบประมาณและการเงิน
 - 2.3 งานติดตามประเมินผลและรายงาน
3. ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา
 - 3.1 งานพัฒนาการศึกษา
 - 3.2 งานจัดการศึกษา
 - 3.3 งานควบคุมมาตรฐานการศึกษา

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตลอดจนหลักสูตรระยะสั้นและเคลื่อนที่ ประเภทวิชาเกษตรกรรมในสถานศึกษาดังนี้

วิทยาลัยเกษตรกรรม	43	แห่ง
วิทยาลัยประมง	1	แห่ง
ศูนย์ฝึกอบรมวิศกรรมเกษตร	1	แห่ง
รวม	45	แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. กองวิทยาลัยเทคนิค (กท.)

กองวิทยาลัยเทคนิค มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคทั้งด้านวิชาการการบริหารบุคลากร การเงิน การจัดหาครุภัณฑ์การเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ฝ่าย 1 งานคือ

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายบริหารงานสถานศึกษา
 - 2.1 งานบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 งานบริหารงบประมาณและการเงิน
 - 2.3 งานติดตามประเมินผลและรายงาน
3. ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา
 - 3.1 งานพัฒนาการศึกษา
 - 3.2 งานจัดการศึกษา
 - 3.3 งานควบคุมมาตรฐานการศึกษา

การจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตลอดจนหลักสูตรระยะสั้นและช่างฝีมือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม และศิลปหัตถกรรม ในสถานศึกษาดังนี้

วิทยาลัยเทคนิค	75	แห่ง
วิทยาลัยช่างกล	1	แห่ง
วิทยาลัยการต่อเรือ	1	แห่ง
ศูนย์ฝึกวิชาชีพอุตสาหกรรมและการต่อเรือ	1	แห่ง
รวม	78	แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา (กช.)

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ควบคุม ตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ตลอดจนการให้บริการชุมชนด้านวิชาชีพในเรื่องงานวิชาการ งานบริหารบุคคล การพัฒนาบุคลากร การบริหารงบประมาณและการเงิน การจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์เฉพาะครุภัณฑ์ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวิชาการ กิจกรรมเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษา ครู อาจารย์ การศึกษา วิเคราะห์วิจัยความต้องการทางการศึกษาของประชาชนในท้องถิ่น และการดำเนินการจัดตั้ง เปิดขยาย เพิ่ม ปรับปรุงสถานศึกษา สาขาวิชาประเภทวิชาต่าง ๆ การวางแผนดำเนินการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และเงินบำรุงการศึกษากองวิทยาลัยอาชีวศึกษา การจัดส่งครู อาจารย์ไปศึกษาต่อ ประชุม อบรม สัมมนาทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ การร่วมมือกับหน่วยงานระหว่างประเทศ ในการจัดหาผู้เชี่ยวชาญ อาสาสมัครมาประจำสถานศึกษาตามโครงการพัฒนา รวมทั้งการพิจารณาเพื่อเสนอการพิจารณาต่อไป

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จัดแบ่งงานภายในออกเป็น

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายบริหารงานสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
 - 2.1 งานบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 งานบริหารงบประมาณและการเงิน
 - 2.3 งานติดตามประเมินผลและรายงาน
3. ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
 - 3.1 งานพัฒนาการศึกษา
 - 3.2 งานจัดการศึกษา
 - 3.3 งานควบคุมมาตรฐานการศึกษา

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เปิดสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตลอดจนหลักสูตรระยะสั้น และช่างฝีมือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรมและศิลปหัตถกรรม ในสถานศึกษา

ดังนี้	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	33	แห่ง
	วิทยาลัยพณิชยการ	3	แห่ง
	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	2	แห่ง
	วิทยาลัยอินทราชัย	1	แห่ง
	วิทยาลัยพิษณุโลก	1	แห่ง
	โรงเรียนสารพัดช่าง	24	แห่ง
	ศูนย์ฝึกวิชาชีพ	13	แห่ง
	รวม	77	แห่ง

9. กองออกแบบและก่อสร้าง (กอ.)

กองออกแบบและก่อสร้าง มีหน้าที่ในการออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ คำนวณโครงสร้าง คำนวณและออกแบบงานวิศวกรรมไฟฟ้า งานวิศวกรรมสำรวจ และสุขาภิบาล สำรวจวางผังปรับปรุงพื้นที่ สำรวจและวิจัยอาคารสถานศึกษาให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ทดสอบวัสดุก่อสร้าง ตรวจแบบรูปก่อสร้าง ควบคุมการก่อสร้างทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ดำเนินการประกวดราคาก่อสร้างอาคารต่าง ๆ พิมพ์แบบรูปรายการให้กับสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีได้มีหน่วยงานออกแบบและก่อสร้างเป็นของตนเอง เป็นที่ปรึกษาและพิจารณาปัญหาการสร้างของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่น ๆ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ฝ่ายคือ

1. ฝ่ายธุรการ

1.1 งานสารบรรณและพิมพ์แบบ

1.2 งานธุรการทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ฝ่ายสถาปัตยกรรม

2.1 งานวางผังและออกแบบ 1

2.2 งานวางผังและออกแบบ 2

2.3 งานวางผังและออกแบบ 3

3. ฝ่ายวิศวกรรม

3.1 งานวิศวกรรมโยธา

3.2 งานวิศวกรรมไฟฟ้า

4. ฝ่ายก่อสร้าง

4.1 งานควบคุมก่อสร้าง 1

4.2 งานควบคุมก่อสร้าง 2

4.3 งานควบคุมก่อสร้าง 3

4.4 งานประมาณราคา

4.5 งานเขียนแบบ

5. ฝ่ายวิชาการ

10. หน่วยงานพิเศษ (ศน.)

หน่วยงานพิเศษ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาทางวิชาการของกรม รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ นิเทศการศึกษาแก่สถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา จัดการอบรมและสัมมนาครูอาจารย์ ในสังกัดกรมและสังกัดหน่วยงานอื่น ทำการศึกษาค้นคว้าและทดลองเกี่ยวกับการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน โดยร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการวัดผลการศึกษาระดับต่าง ๆ ดำเนินการผลิตและสนับสนุนให้ครูอาจารย์ผลิตเอกสารและวัสดุ สำหรับใช้ประกอบการเรียนการสอน ทำการวิจัย ค้นคว้าและเผยแพร่สาขาวิชาการต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาเมื่อมีปัญหา และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 งาน 3 ศูนย์ 12 หน่วยงานพิเศษ เขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สำนักงานกลาง
 - 1.1 งานบริหาร
 - 1.1.1 งานบริหาร
 - 1.1.2 งานธุรการ
 - 1.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
 - 1.2.1 งานวัดผลและประเมินผลการศึกษา
 - 1.2.2 งานวิจัยการศึกษา
 - 1.2.3 งานแนะแนวการศึกษา
 - 1.2.4 งานนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 1.2.5 งานห้องสมุด
 - 1.2.6 งานโครงการพิเศษ
2. ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา
 - 2.1 ศูนย์ที่ 1 (ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม)
 - 2.2 ศูนย์ที่ 2 (ประเภทวิชาคหกรรม พาณิชยกรรมและศิลปหัตถกรรม)
 - 2.3 ศูนย์ที่ 3 (ประเภทวิชาเกษตรกรรม)
3. หน่วยศึกษานิเทศก์ เขต 1-12

11. สำนักงานโครงการพิเศษ (สทอ.อศ.)

สำนักงานโครงการพิเศษ มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานโครงการพิเศษ ของกรมอาชีวศึกษา ประสานงานกับสำนักงานโครงการพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการให้คำแนะนำและคำปรึกษา การดำเนินงานและปฏิบัติงานแก่สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการอำนวยการโครงการพิเศษระดับกรม กระทรวง เกี่ยวกับการปรับปรุงงานของสถานศึกษาและกองที่เกี่ยวข้อง แบ่งงานภายในดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ฝ่ายบริหาร
 - 1.1 งานบริหารงานทั่วไป
 - 1.2 งานการเงิน
 - 1.3 การติดตามประเมินผล
2. ฝ่ายความมั่นคง
 - 2.1 งานการศึกษาเพื่อความมั่นคง (ศม.ศอ.)
 - 2.2 งานป้องกันและแก้ปัญหาความไม่สงบในสถานศึกษา
(นปก.ศธ.)
 - 2.3 งานป้องกันยาเสพติด (ปปส.ศธ.) (ไปรคดูแผนภูมิที่ 11)

ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1. บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
2. บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ
3. บริหารสถานศึกษาตามแบบนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ
4. กำหนดแผนงานดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุมติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา
5. กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถานศึกษา

7. ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษสั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

8. ปกครอง อบรม และพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการอบรม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

9. วินิจฉัยสั่งการ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่

10. อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษา ในสถานศึกษา และรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษา ให้กรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วันนับแต่วันอนุมัติผลการสอบ

11. วิเคราะห์ประเมินผลรวบรวมข้อมูลและจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา

12. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

13. เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษา

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมของสถานศึกษา และรับผิดชอบงานตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมายดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานศูนย์ข้อมูลการศึกษา เพื่ออาชีพและตลาดแรงงานวางแผนการศึกษา และงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิต การค้า และส่งเสริมกิจการสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนของคณะวิชาต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอนงานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุดและปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

นอกจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง¹⁴ (โปรดดูแผนภูมิที่ 12)

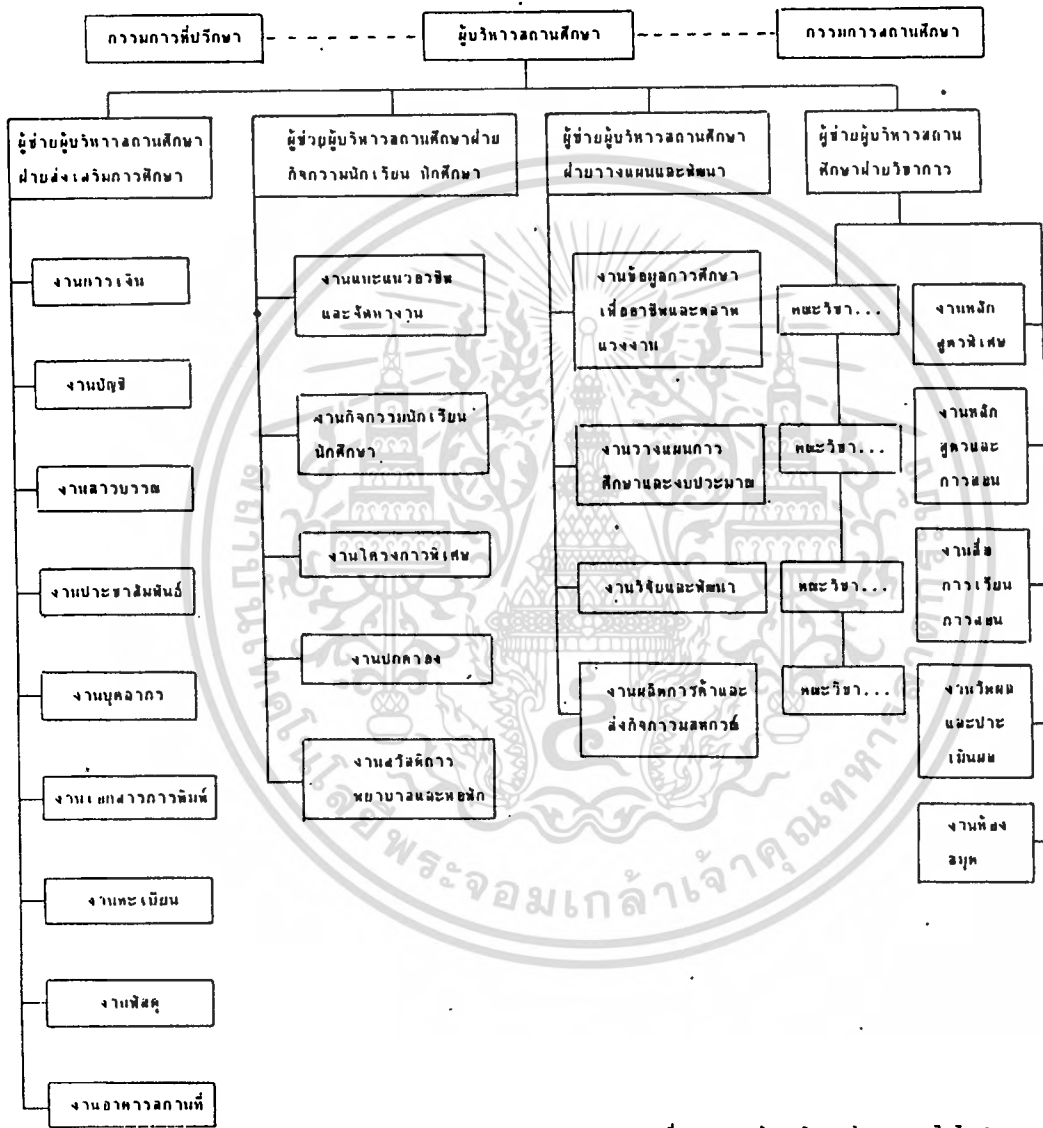
2.3 การบริหารสถานศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัยซึ่งถือกำเนิดขึ้นมาเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการและเป็นนิติบุคคล เหตุผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 12

รูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา



ที่มา : กองวิชาวิจัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความจำเป็นที่ต้องมีสถาบันแห่งนี้ขึ้นมา เนื่องจากการศึกษาด้านอาชีพได้เจริญก้าวหน้าและขยายตัวมากขึ้นทั้งในกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาค และเพื่อให้เป็นการเริ่มต้นของการเปิดทางให้นักเรียนอาชีวศึกษาซึ่งมีอยู่เป็นเรือนแสนได้มีโอกาสศึกษาต่อจนถึงระดับปริญญา เช่นเดียวกับนักเรียนอื่น ๆ จึงได้มีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาแห่งนี้ขึ้น

บทบาทและหน้าที่ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 ในมาตรา 5 ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. ผู้ผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี
2. ให้การศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญา ระดับปริญญาตรีและประกาศนียบัตรชั้นสูง
3. ทำการส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีฐานะเป็นกรมและมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ สถาบันดำเนินงานโดยสภาสถาบันซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมกิจการทั่วไปของสถาบัน คณะกรรมการสภาสถาบันประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นนายกสภาสถาบัน อธิบดีกรมอาชีวศึกษาและอธิบดีกรมศิลปากรเป็นอุปนายก ส่วนกรรมการสภาสถาบันนั้นได้มาจากการเลือกตั้งกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ และหัวหน้าสำนักงานอธิการบดีเป็นกรรมการและเลขานุการสภาสถาบันโดยตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบการแบ่งส่วนราชการของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะผลิตครูอาชีวศึกษา ระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้าน วิชาชีพ ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญา ระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สำนักงานอธิการบดี แบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง คือ

1. กองกลาง มีหน้าที่ดำเนินงานธุรการ สารบรรณ ควบคุมดูแลงานทางด้านประชาสัมพันธ์ การประชุมต่าง ๆ งานอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. กองคลัง มีหน้าที่เบิกจ่าย จัดทำบัญชี เงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ ตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน แนะนำบัญชีการเงิน บัญชีพัสดุ ทะเบียนครุภัณฑ์ของสถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ดำเนินการจัดซื้อและจ้าง ตรวจรับสัญญา จัดทำสัญญาซื้อขายและเก็บรักษาสัญญาก่อสร้าง ร่วมจัดทำงบประมาณของกรม
3. กองบริการ จัดหาและดำเนินการในเรื่องทุนสงเคราะห์นักศึกษา ส่งเสริมกีฬา และการสันตนาการ กำหนดแผนงานในด้านการแนะแนวอาชีพและติดตามผล ให้ความร่วมมือปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษา ดำเนินการในเรื่องการศึกษา วิชาทหาร รับผิดชอบเกี่ยวกับการปกครองทั่วไปในหอพัก และการวางผัง ออกแบบ ควบคุมการก่อสร้างสถานศึกษาในสังกัด
4. กองแผนงาน มีหน้าที่วางแผนโครงการทั้งระยะสั้น ระยะยาวให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกรม ให้ข้อคิดเห็นและข้อมูลที่เป็นในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี สำนักรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประเมินผลงาน ดำเนินงานขอความช่วยเหลือต่าง ๆ
5. กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลทุกขั้นตอน เช่น การสอบบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน วินัย การส่งเสริมวิทยฐานะและสมรรถภาพของข้าราชการในสังกัด การติดต่อขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศ และดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องข้าราชการลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. กองงานวิทยาเขต มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมดูแลและส่งเสริมพัฒนางานบริหารและวิชาการของวิทยาเขตทั้ง 29 แห่ง ซึ่งเปิดทำการสอนระดับ ปวช. ปวส. และปม. ในสาขาวิชาที่แตกต่างกันออกไป โดยจะควบคุมดูแลและให้ข้อคิดเห็นในการจัดสรรเงินงบประมาณของแต่ละสถานศึกษา การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินงบประมาณหมวดต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ วิธีปฏิบัติที่ได้กำหนด การจัดอัตรากำลังครู-อาจารย์ ลูกจ้างประจำของแต่ละสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานเดียวกัน พร้อมกับส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาทางวิชาการด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียน การสอน การพิจารณาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในสาขาวิชาต่าง ๆ การช่วยเหลือจัดหาตำราการเรียน การสอน รวบรวมสถิติข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษา

วิทยาเขตจำนวน 29 แห่ง จะทำหน้าที่เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับประกาศนียบัตรครูมัธยม (ป.ม.) ส่วนราชการที่รับผิดชอบคือวิทยาเขตต่าง ๆ ซึ่งตั้งกระจายกันอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ ประกอบด้วยวิทยาเขตประเภทต่าง ๆ ดังนี้

เทคนิคและช่างอุตสาหกรรม	10	วิทยาเขต
เกษตรกรรม	10	วิทยาเขต
บริหารธุรกิจ	5	วิทยาเขต
คหกรรม	3	วิทยาเขต
ศิลปกรรม	1	วิทยาเขต
รวม	29	วิทยาเขต

คณะต่าง ๆ จำนวน 9 คณะ ดังนี้

1. คณะเกษตรศาสตร์ เปิดทำการสอนที่วิทยาเขตเกษตรบางพระ จังหวัดชลบุรี ทำการสอนสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร วิชาเอกพืชศาสตร์ สัตวศาสตร์ เกษตรศึกษา เกษตรกลวิธาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี เปิดทำการสอนที่วิทยาเขตเทเวศร์ ถนนสามเสน กรุงเทพมหานคร ทำการสอนสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ วิชาเอก วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมไฟฟ้า เครื่องกล อุตสาหกรรม วิศวกรรมสิ่งทอ วิศวกรรมเคมีสิ่งทอ สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิชาเอกโยธา ไฟฟ้า เครื่องกล อุตสาหกรรม อีเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์

3. คณะบริหารธุรกิจ เปิดทำการสอนที่วิทยาเขตจักรพงษ์ขุนวรารณ ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพมหานคร ทำการสอนสาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิชาเอก ธุรกิจศึกษาการตลาด การจัดการ การบัญชี ระบบสารสนเทศ

4. คณะศึกษาศาสตร์ เปิดทำการสอนที่วิทยาเขตจักรพงษ์ขุนวรารณ ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพมหานคร ทำการสอนสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ วิชาเอกผ้า และเครื่องแต่งกาย อาหารและโภชนาการ ศึกษาศาสตร์ศึกษา พัฒนาการครอบครัวและเด็ก (ไปรคดูแผนภูมิที่ 13)

5. คณะศิลปกรรม เปิดทำการสอนที่วิทยาเขตเพาะช่าง ถนนตรีเพชร กรุงเทพมหานคร ทำการสอนสาขาวิชาศิลปกรรม วิชาเอกศิลปกรรม ออกแบบศิลปประยุกต์ และหัตถกรรม

6. คณะนาฏศิลป์และดุริยางค์ เปิดทำการสอนที่วิทยาลัยนาฏศิลป์ ดุริยางค์ไทย ดุริยางค์สากล คีตศิลป์ไทย คีตศิลป์สากล และนาฏศิลป์สากล

7. คณะเกษตรศาสตร์นครศรีธรรมราช เปิดทำการสอนที่วิทยาเขต เกษตรนครศรีธรรมราช อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทำการสอนสาขา วิชาเทคโนโลยีการเกษตร วิชาเอกพืชศาสตร์ และสัตวบาล

8. คณะศิลปศาสตร์ สำนักงานตั้งอยู่ที่วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ ถนนนางลิ้นจี่ เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จัดการสอนวิชาสามัญให้แก่ นักศึกษา ของคณะอื่น ๆ

9. คณะศึกษาศาสตร์ สำนักงานตั้งอยู่ที่วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ เช่นเดียวกับคณะศิลปศาสตร์ จัดการสอนวิชาการศึกษาแก่นักศึกษาที่เลือกเรียนใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาขาครูอาชีวศึกษาของคณะอื่น ๆ

10. สำนักบริหารทางวิชาการและทดสอบ สำนักงานตั้งอยู่ในบริเวณวิทยาเขตเทเวศร์ ทำหน้าที่ให้บริการนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเรื่องวิชาการและทดสอบ

11. สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตร สำนักงานตั้งอยู่ที่วิทยาเขตเกษตรลำปาง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีหน้าที่ทำการวิจัยและการทดลองด้านเกษตรเพื่อส่งเสริมการศึกษาทางด้านเกษตรกรรม และให้บริการทางวิชาการด้านเกษตรกรรมแก่สังคม

ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

1. ผู้อำนวยการ

ผู้อำนวยการวิทยาเขต มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. บริหารราชการตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนทางราชการ และนโยบายของรัฐบาล
2. บริหารราชการตามคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหรือมอบหมาย
3. บริหารราชการสัมพันธ์และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและภูมิภาคที่วิทยาเขตนั้น ๆ ตั้งอยู่
4. กำหนดแผนปฏิบัติงาน กระบวนการดำเนินงาน สิ่งงาน มอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม และติดตามผลงานของทุกหน่วยงานในวิทยาเขต
5. บริหารกิจการภายในวิทยาเขต โดยนำข้อคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารมาประกอบการพิจารณา
6. บริหารงานบุคคล ปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการครู-อาจารย์ และลูกจ้างในสังกัด
7. พิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนพิจารณาการกระทำผิดและสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ตามอำนาจที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. จัดการศึกษาและควบคุมดูแลให้เป็นไปตามหลักสูตร และวิธีการที่ได้รับมอบหมาย
9. นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษามาใช้และเผยแพร่ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาวิทยาเขต
10. สนับสนุนและส่งเสริมการทดลอง ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาวิชาชีพ ตลอดจนให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
11. ปกครองดูแลนักศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับและสนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมของนักศึกษาตามประเพณี ศิลปวัฒนธรรม อันดีงามของท้องถิ่นเท่าที่เห็นว่าเหมาะสม
12. อนุมัติการวัดผลการศึกษาของนักศึกษาทุกระดับของวิทยาเขต และรายงานให้วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาทราบ
13. เป็นผู้นำในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดี ทั้งภายในและภายนอกวิทยาเขต เช่น กับผู้ปกครอง ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการ องค์การบริหารบาลและองค์การธุรกิจอื่น ๆ
14. บริหารงานงบประมาณและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
15. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการครู-อาจารย์และนักศึกษา
16. จัดระบบพัฒนาบุคคลทุกระดับ
17. ประเมินผลการดำเนินงานของวิทยาเขต เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและรายงานเสนอสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
18. ปกครอง บังคับบัญชาพิจารณาความดี ความชอบ และ/หรือความบกพร่องในหน้าที่ของข้าราชการครู-อาจารย์ บุคลากร ทุกระดับในวิทยาเขต
19. เสนอแนะสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของวิทยาเขต
20. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำแผนปฏิบัติงานฝ่ายธุรการ ให้เป็นไปตามแผนการบริหารของวิทยาเขต
2. กำหนดวิธีการดำเนินงาน มอบหมายงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามผลงานในฝ่ายธุรการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ
3. ควบคุมดูแลการเบิกจ่าย การเงินและการบัญชี ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว
4. จัดระบบควบคุมงานสารบรรณและรับผิดชอบหนังสือ เอกสาร ให้เป็นไปตามระเบียบงานสารบรรณ
5. จัดระบบ รักษาวินัย และควบคุมงานบุคลากร
6. ดำเนินงาน ประสานงาน การจัดทำงบประมาณประจำปีทั้งงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินผลประโยชน์ของวิทยาเขต
7. ควบคุม ประสานงาน การผลิต และการรับงานจากภายนอกให้มีประสิทธิภาพ
8. ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในวิทยาเขตและหน่วยงานอื่นภายนอกเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี
9. ปกครอง บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบ และ/หรือความบกพร่องในหน้าที่ราชการเจ้าหน้าที่ทุกระดับในสังกัด
10. วิเคราะห์และประเมินผลงานเพื่อปรับปรุง รายงานต่อผู้อำนวยการ
11. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. จัดทำแผนปฏิบัติงานวิชาการ ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารงานของวิทยาเขต
2. ควบคุม ดูแล ติดตามผลการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติหลักสูตรการวัดผลการศึกษา ทะเบียนนักศึกษา รวมทั้งโรงฝึกงานและงานฟาร์ม ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลกำหนด
3. จัดระบบการวิจัย เพื่อการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยทางเทคโนโลยี เพื่อเผยแพร่บริการวิชาการแก่สังคม ควบคุมระบบการเก็บสถิติตลอดจนการวางแผน เพื่อพัฒนาการศึกษาของวิทยาเขต
4. ประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ตลอดจนทุกหน่วยงานในวิทยาเขต และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
5. ปกครอง บังคับบัญชา พิจารณาความดีความชอบ และ/หรือความบกพร่องในหน้าที่ของข้าราชการครู-อาจารย์ บุคลากรทุกระดับในสังกัด
6. จัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการ เพื่อการปรับปรุงงาน
7. ให้ความสนับสนุนการบริการทางวิชาการ และบริการด้านอื่น ๆ แก่สังคม
8. ควบคุมดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการที่ได้รับมอบหมาย
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการการศึกษา

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. จัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนการบริหารของวิทยาเขต
2. ควบคุมดูแลการจัดซื้อ จัดหา เบิกจ่าย ซ่อมแซม บำรุงรักษา การจัดทำรายละเอียดพัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามระเบียบการพัสดุ
3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมของหน่วยงานต่าง ๆ

ภายในวิทยาเขต เช่น กำหนดการรับสมัครสอบคัดเลือกนักศึกษา กำหนดการลงทะเบียนการนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เขียนและอื่น ๆ รวมทั้งการเผยแพร่งานวิชาการ

4. ควบคุมดูแลการซ่อมแซมอาคารสถานที่ และยานพาหนะให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ตลอดจนควบคุมการใช้ยานพาหนะ การเบิกจ่ายวัสดุ เชื้อเพลิง สำหรับยานพาหนะให้เป็นไปโดยประหยัดถูกต้องตามระเบียบและ เป็นประโยชน์แก่ราชการให้มากที่สุด

5. ควบคุมดูแลการจัดทำเอกสารสิ่งพิมพ์ ทั้ง เอกสารวิชาการ และ เอกสารอื่น ๆ ของวิทยาเขตตลอดจนเอกสารเพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

6. จัดระบบการให้บริการของห้องสมุด เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา ครู-อาจารย์ บุคลากรของวิทยาเขต และการให้บริการทางสารสนเทศศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนควบคุมการให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาลในวิทยาเขต

7. ประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ตลอดจนทุกหน่วยงานในวิทยาเขต และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

8. ปกครองบังคับบัญชา พิจารณาความดีความชอบ และ/หรือความบกพร่องในหน้าที่ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ทุกระดับในสังกัด

9. ควบคุมดูแล บำรุงรักษาทรัพย์สินของราชการที่ได้รับมอบหมาย

5. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. จัดทำแผนปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับแผนบริหารของวิทยาเขต

2. จัดระบบงานในฝ่าย มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในสายการบังคับบัญชา

3. ประสานงาน การแต่งตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการปกครองนักศึกษา

4. ควบคุมดูแล การดำเนินงานสวัสดิการนักศึกษารักษาดินแดน ลูกเสือและความมั่นคง กีฬา การจัดกิจกรรม และชมรมต่าง ๆ ของนักศึกษา การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริการแนะแนว การปกครอง หอพักนักศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเรียบร้อย

5. ประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ตลอดจนทุกหน่วยงานในวิทยาเขต และหน่วยงานภายนอกเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์กีฬา เครื่องดนตรี เกียรติบัตร รางวัล และอื่น ๆ ควบคุมดูแล บำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการที่ได้รับมอบหมาย

7. ปกครองบังคับบัญชา พิจารณาความดีความชอบ และ/หรือความบกพร่องในหน้าที่ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ทุกระดับในสังกัด

8. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

การบริหารของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้แบ่งการบริหารออกเป็นกอง แผนก ฝ่าย โดยมีสายการบังคับบัญชาตามที่ระบุในระเบียบของราชการ ส่วนการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชนก็คงยึดหลักใหญ่ ๆ เหมือนกันโดยการแบ่งบุคลากรโดยตำแหน่งดังนี้คือ ผู้อำนวยการหรือผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ ครูใหญ่ จะต่างกันเฉพาะตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตของโรงเรียนเอกชนซึ่งโรงเรียนรัฐบาลไม่มีส่วนภาระหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนนั้น ส่วนใหญ่จะคล้ายกันทั้งของรัฐบาลและเอกชนคือแบ่งงานออกเป็นงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงินและงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับที่การบังคับบัญชาของผู้บริหารตามลำดับดังได้กล่าวแล้ว

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานต่าง ๆ คือ ผู้นำ หน่วยงานใดก็ตามที่มีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน หน่วยงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี แม้หลักการบริหารทั่วไปก็ได้เน้นองค์ประกอบสำคัญพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไว้ 4 ประการที่ดี หรือ 4 M's ได้แก่ บุคลากร (Men) วัสดุ เครื่องมือ (Material) การเงิน (Money) และการจัดการ (Management) องค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้ บุคคลถือว่าเป็นสำคัญที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เป็นผู้นำแม้ว่าในองค์การต่าง ๆ จะสามารถหาเงิน วัสดุ เครื่องมือ และวางแผนงานได้อย่างดีเพียงใดก็ตาม หากขาดบุคคลที่เป็นตัวผู้นำอันเป็นตัวจักรสำคัญ ที่จะเป็นผู้ผสมประสานและจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เหลือเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพก็ยากที่องค์การนั้นจะดำเนินการไปให้บรรลุจุดประสงค์ได้ เพราะฉะนั้นบุคคลทั้งที่เป็นผู้นำและบุคคลที่เป็นผู้ตามจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นที่สุดในทุกองค์การภาวะผู้นำ (Leadership)

ในทุกหน่วยขององค์การมนุษย์ หรือทุกระบบสังคม ไม่ว่าจะเป็นในกลุ่มเล็กสุดที่เป็นอุปนิสัย คือครอบครัว ไปจนถึงองค์การรูปนัยที่มีการระบุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น บริษัทห้างร้าน โรงเรียน มหาวิทยาลัย กระทรวงทบวงกรม ธุรกิจอุตสาหกรรม หรือแม้แต่ประเทศชาติก็ตาม ซึ่งองค์การเหล่านั้นย่อมประกอบขึ้นด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และในสังคมมนุษย์นั้น เมื่อมีคนอยู่ร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เราจะพบ "ผู้นำคนหนึ่งเสมอ"¹⁶ ดังนั้น "ผู้นำ" จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ดังที่ K. Davis กล่าวไว้ว่า "ผู้นำเป็นปัจจัยมนุษย์ซึ่งจะเป็นผู้นำมาและจูงใจกลุ่มให้บรรลุจุดมุ่งหมาย"¹⁷

ผู้นำนั้น ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น ดำรงอยู่ ควบคู่กับมนุษย์ชาติที่ได้รับการพัฒนา และมีการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การเป็นผู้นำจึงต้องมีการพัฒนาไปตามสภาพแวดล้อม สังคม เทคโนโลยี และกาลเวลา ดังนั้นในภาวะปัจจุบัน การเป็นผู้นำสมัยใหม่ จึงต้องการความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) ด้วย จะเป็นผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามแต่เพียงอย่างเดียวหาได้ไม่ ความเป็นผู้นำเพื่อการบริหารในภาวะการณปัจจุบัน จะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศิลปในการทำงานบริหารด้วย ทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างกับการบริหาร หรือทำงานกับเครื่องจักรกลที่มีกฎเกณฑ์ และกระบวนการตายตัวในการสั่งงาน แต่การสั่งการให้มนุษย์ทำงาน อันเป็นปัจจัยที่มีความรู้สึกนึกคิด มีความเปลี่ยนแปลง มีความอ่อนไหวอยู่เสมอ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการนำทฤษฎีเพื่อการบริหารต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลได้

ความหมายของผู้นำ

การให้ความหมายหรือคำจำกัดความของผู้นำนั้น นับเป็นเรื่องที่ยากพอควร ทั้งนี้เพราะ ขอบเขตของผู้นำ และผู้บริหารนั้นกว้างขวางมาก ขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความหมายไว้ ดังที่ Jersom Adams ได้กล่าวถึงการศึกษาเกี่ยวกับคำจำกัดความของผู้นำว่า "มีผู้เขียนเรื่องราวเกี่ยวกับความหมายของคำว่าผู้นำไว้มากมาย ในช่วงระยะเวลา 40 ปีที่ผ่านมา แต่ก็ไม่มีใครให้ความหมายหรือคำจำกัดความใดที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการเป็นสากล การให้คำจำกัดความของคำนี้จึงมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา"¹⁸ ดังนั้น ในที่นี้จึงขอเสนอความหมายของคำว่าผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านพอเป็นสังเขปดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ความเป็นผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันโดยมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้"¹⁹ เช่นเดียวกับกับ ถวิล เกื้อกูลวงศ์ ซึ่งมองผู้นำในทัศนะการใช้อำนาจ ได้ให้ความหมายว่า

เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของแต่ละบุคคล หรือกลุ่ม ในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยกระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม และตัวแปรสถานการณ์ ซึ่งกำหนดเป็นสูตรได้ดังนี้

$$L = F(l, f, s)$$

เมื่อ L เป็นภาวะผู้นำ, F เป็นองค์ประกอบหรืออำนาจหน้าที่, l เป็นผู้นำ, f เป็นผู้ตาม, และ s เป็นตัวแปรสถานการณ์²⁰

เสนาะ ตีเยาร์ เป็นอีกผู้หนึ่งที่มีแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำในลักษณะการใช้อำนาจ โดยให้ความหมายไว้ว่า

การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการออกคำสั่ง ให้ผู้อื่นกระทำกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ เพราะฉะนั้น การเป็นผู้นำอาจเป็นการชี้แนะ กระตุ้น หรือออกคำสั่งก็ได้ โดยที่ผู้นำก็คือนุชนิยมธรรมดา และผู้ที่ผู้นำจะพยายามชักจูงก็คือ นุชนิยมที่มีความแตกต่างกัน ผู้นำจึงอาจมีข้อบกพร่องและผิดพลาดได้ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในองค์การก็คือผู้บริหาร ในทุกระดับ ตั้งแต่หัวหน้าคนงานขึ้นไป บุคคลที่จะต้องทำหน้าที่ ต้องออกคำสั่งให้คนอื่นทำตาม และควบคุมงาน เขาเหล่านั้นล้วนอยู่ในฐานะการเป็นผู้นำแล้ว²¹

และนักวิชาการอีกผู้หนึ่งที่มีแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำในลักษณะของการใช้อำนาจ หรืออิทธิพล ก็คือ Jerry ได้กล่าวว่า "ความเป็นผู้นำเป็นกิจกรรมของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อความพยายามให้ได้มาตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม²² ความหมายนี้คล้ายกับการให้ความหมายของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ซึ่งมองผู้นำในลักษณะผู้มีอิทธิพลเช่นกัน ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ถึง 5 แนวทาง คือ

1. ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น
2. ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้รับ มากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่ม หรือในองค์การซึ่งเขาปฏิบัติงานอยู่
3. ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่ม เพื่อเป็นหัวหน้า
4. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งใช้อิทธิพลมากกว่าในการกำหนดเป้าหมาย หรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ
5. ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับตำแหน่งในสำนักงาน และมีอิทธิพลในตัวสูง²³

ในอีกทัศนะหนึ่งของการให้นิยามเกี่ยวกับผู้นำ อรุณ วัชรธรรม ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า

การที่ผู้นำใช้ความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติกรและสั่งการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะให้บรรลุเป้าหมาย หรือภาวะผู้นำก็คือ ความสามารถของบุคคลที่จะชักจูงให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจกับตน ดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายของตนได้²⁴

ในทัศนะที่คล้ายกัน Boles & Davenport²⁵ ได้กล่าวถึงผู้นำไว้ โดยศึกษาจากแนวทางของ Taylor และสรุปว่า เขาไม่สามารถให้คำจำกัดความของคำว่า ภาวะผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ แต่ความหมายของเขาคงจะช่วยให้ผู้นำและคนอื่น ๆ เข้าใจถึงบทบาทของผู้นำ ซึ่งเขาได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของแต่ละบุคคล ที่จะหาวิถีทางให้กลุ่มกระทำบางอย่างให้บรรลุเป้าหมาย อันเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งการก่อให้เกิดเอกภาพในกลุ่ม และการจัดสรรให้กลุ่มในสิ่งอันพึงประสงค์ของทุกคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งคล้ายกับความเห็นของ Miller ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น "ขอบเขตที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับงานบุคคลที่มีลักษณะน่าเชื่อถือ ใ้วางใจ นับถือความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และพิจารณาความรู้สึกต่าง ๆ ของบุคคลนั้น"²⁶

Hollander²⁷ ก็ได้มีทัศนะเกี่ยวกับผู้นำคล้าย ๆ กัน โดยเขากล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นกระบวนการ มิใช่บุคคล ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นกับผู้นำโดยอัตโนมัติก็ตาม ซึ่งแน่นอนที่สุดผู้นำจะต้องเป็นศูนย์กลางของกระบวนการของภาวะผู้นำ แต่กระนั้นก็ดี ผู้ตามหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เพราะหากปราศจากผู้ตามที่จะตอบสนองผู้นำแล้ว ผู้นำก็จะมีขึ้นไม่ได้ ซึ่ง Hollander ได้มีความสำคัญและความหมายของคำว่าผู้นำว่ามาจากกระบวนการและการยอมรับของสมาชิกในองค์การมากกว่า ซึ่งเขาได้เสริมอีกว่า ผู้นำอาจจะมาจากการแต่งตั้งโดยอำนาจของสายงาน หรืออาจจะมาจากการเลือกตั้งขึ้นมา แต่ทั้งนี้ไม่ว่าจะมาจากวิถีใดก็ตาม ผู้นำจะต้องได้รับการยอมรับจากกลุ่มอย่างเต็มที่

Roe ก็ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองเดียวกันกับ Hollander ว่าเป็นความสัมพันธ์ และเป็นกระบวนการที่ได้วางแผนมาแล้ว ที่จะก่อให้เกิดผล 4 ประการคือ

1. เป็นการกระตุ้นหรือท้าทายให้บุคคลทำงานให้ได้ผลงาน อย่างยอดเยี่ยม และบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สร้างสภาวะแวดล้อมในองค์การให้มีอิสระเสรี เพื่อให้ทุกคนในองค์การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ รวมทั้งพรสวรรค์ของแต่ละคนอย่างเต็มที่ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

3. เป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างสัมพันธ์ในสายงาน โดยที่ทุกคนตระหนักถึงวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของการปฏิบัติงาน

4. การจัดการทรัพยากร เพื่อการปฏิบัติงานไว้ให้เพียงพอ²⁹

นอกเหนือจากการกำหนดความหมาย ที่มุ่งในแนวทางของอิทธิพล อำนาจ และมนุษยสัมพันธ์แล้ว ในการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ ยังพบว่ายังมีอีกแนวความคิดหนึ่ง ซึ่งมองในด้านความเชี่ยวชาญ (expert) คือ ความคิดของ Smith²⁹ ซึ่งกล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถที่จะดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ผู้อื่นโดยที่ผู้นำจะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ที่จะชักจูงผู้อื่นได้

ในส่วนของการบริหารโรงเรียน สมบูรณ์ พรธรรมาภพ ได้ให้ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนว่า

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลที่ได้รับตำแหน่งหรือมอบหมายให้อำนาจหน้าที่ในการจัด หรืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในองค์การ หรือในโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียน ในฐานะที่โรงเรียนคือสถาบันทางสังคมที่จะต้องให้บริการทางการศึกษาแก่สังคม เพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด³⁰

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์³¹ ก็ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับผู้นำทางการศึกษา โดยสรุปเป็นลักษณะพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาว่า การเป็นผู้นำเกิดจากความสัมพันธ์ของอำนาจ 3 ประการ คือ หวังอำนาจ อิทธิพล และอำนาจหน้าที่การเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ เมื่อสมาชิกยอมรับอำนาจ คนที่มีอำนาจแต่ไม่มีใครยอมรับ คงจะเป็นผู้นำได้ยาก ผู้นำกับกลุ่มก็จะเจริญก้าวหน้าได้ยากการเป็นผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องทำหน้าที่ ทั้งการนำและการบริหาร

จากความหมายและคำจำกัดความ ที่นำเสนอมาข้างต้น สามารถแยกแยะออกเป็น 3 นัย ตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละคน ถึงแม้ว่านักวิชาการแต่ละคนอาจจะให้ความหมายไปในทางที่ต่างกัน ทำให้เกิดความหลากหลายแต่อย่างไรก็ตามในทุกความหมายก็มีส่วนที่เห็นพ้องกันในแนวคิดอยู่ส่วนหนึ่งที่ผูกพันกับทฤษฎีคำจำกัดความเหล่านั้น จึงสามารถนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงการให้ค่านิยมของผู้ นำ เพื่อเสริมวัตถุประสงค์ของการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังที่ Stogdill ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์นี้ไว้เป็น 5 ประการ คือ

1. การชี้ชัดในตัวบุคคลที่จะศึกษา
2. การชี้ชัดในระเบียบแบบแผน จรรยาบรรณเพื่อการปฏิบัติ
3. การสร้างความพึงพอใจสำหรับคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในบางเรื่อง
4. การหลีกเลี่ยงการชี้แนะ หรือการแสดงนัยบางประการเพื่อการปฏิบัติ
5. การเสาะหาหลักเกณฑ์ เพื่อการพัฒนาทฤษฎีทางการบริหาร³²

สรุปจากความหมาย รวมทั้งทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังกล่าว ทำให้ให้ความหมายของผู้นำได้ว่า เป็นผู้ที่สามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ในการจูงใจเพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่ผู้นำได้กำหนดไว้จนบรรลุผลสำเร็จ บทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ทำให้ภารกิจขององค์การบรรลุจุดมุ่งหมายได้ โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของสมาชิกทุกคนในองค์การ ดังนั้นทุกองค์การจึงต้องมีผู้นำ และบุคคลผู้มีภาวะผู้นำจึงต้องมีบทบาทและปฏิบัติกรอย่างมากมายท่ามกลางความสับสนวุ่นวายและการผสมผสานทรัพยากรการบริหารต่าง ๆ บทบาทของผู้นำนี้ Crutchfield และ Ballachey ได้กำหนดไว้ 14 ประการ คือ

1. ผู้นำในฐานะเป็นผู้บริหาร คนที่เป็นผู้นำนั้น ส่วนมากจะเป็นผู้บริหารขององค์การด้วย

2. ผู้นำในฐานะ เป็นผู้วางแผนการวางแผนทุกอย่างขององค์กรนั้นอาจ จะเกิดจากความคิดของสมาชิกร่วมกัน แต่บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้อง เป็นผู้ที่มีความ สามารถ ในการวางแผนเป็นอย่างดี

3. ผู้นำในฐานะ เป็นผู้กำหนดนโยบาย เป็นสิ่งจำเป็นที่นโยบายส่วนหนึ่ง ขององค์กรจะต้องมาจากผู้นำ เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงาน

4. ผู้นำในฐานะ เป็นผู้กำหนดนโยบาย เป็นสิ่งจำเป็นที่นโยบายส่วนหนึ่ง ขององค์กรจะต้องมาจากผู้นำ เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงาน

5. ผู้นำในฐานะ ตัวแทนของกลุ่ม เพื่อติดต่อกับภายนอกบทบาทนี้จะพบ เห็น เสมอว่าในการเจรจาติดต่อกับหน่วยงานอื่น นั่นผู้ทำหน้าที่นี้มักจะเป็นผู้นำของ กลุ่ม

6. ผู้นำในฐานะ เป็นผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในความสัมพันธ์หรือความ สัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น จนมีคำกล่าวที่ว่า "ความ สัมพันธ์ก่อให้เกิดการประสานงาน"

7. ผู้นำในฐานะ เป็นผู้ให้คำแนะนำให้โทษ ในทางปฏิบัติจะพบว่า ผู้นำคนใด ไม่มีสิทธิหรืออำนาจที่จะให้คำหรือรางวัล เมื่อสมาชิกทำความดีและลงโทษเมื่อ สมาชิกทำผิดแล้วก็จะรักษาความเป็นผู้นำอยู่ได้ยาก

8. ผู้นำในฐานะ เป็นผู้ไกล่เกลี่ย ในหน่วยงาน หรือองค์กรย่อมมี การ ทะเลาะวิวาท แดกความสามัคคี จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำที่ต้องไกล่เกลี่ย และ ประสาน

9. ผู้นำในฐานะ เป็นบุคคลตัวอย่าง บุคคลที่มีความดีงามซื่อสัตย์สุจริต และอยู่ในศีลธรรม จะเป็นผู้นำที่ดียิ่งขึ้น

10. ผู้นำในฐานะ สัญลักษณ์ของกลุ่ม ผู้นำที่เป็นตัวแทน หรือ เป็น เครื่อง หมายของกลุ่ม ย่อมเป็นความภาคภูมิใจของสมาชิก และได้รับการยอมรับ เพราะ ผู้นำที่อยู่ในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่มนั้น ย่อมเป็นภาพพจน์ของกลุ่ม

11. ผู้นำในฐานะ เป็นตัวแทนรับผิดชอบ ผู้นำจำเป็นต้อง เป็นผู้รับผิดชอบ ในกิจการทั้งหลาย ในปัจจุบันมักจะมีคณะกรรมการที่ปรึกษา แต่ผู้นำย่อมจะต้อง เป็นผู้ตัดสินใจและรับผิดชอบโดยตรง ปฏิเสธหน้าที่นี้มิได้

12. ผู้นำในฐานะ ผู้มีอุดมคติ การดำเนินชีวิต หรืองานใดก็ตามจำเป็นที่จะ ต้องมีจุดมุ่งหมายสูงสุดอย่างแน่แน ผู้นำจะต้องมีจุดมุ่งหมายสูงสุดหรืออุดมคติ ของตนเอง มิฉะนั้น จะกลายเป็นผู้นำที่โลเล หากจุดยืนมิได้

13. ผู้นำในฐานะ บิคา ผู้มีแต่ความกรุณา ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณธรรมศีลธรรม และมีความกรุณาอยู่เป็นนิจ

14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบ ผู้นำต้องกล้าทุ่มตัวลงเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มอยู่ได้ และเป็นรูป แม้ความผิดนั้น จะไม่ได้เกิดจากการกระทำของตนก็ตาม ผู้นำในลักษณะเช่นนี้ย่อมได้รับการบูชาหัวใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา³³

จากบทบาทอย่างกว้าง ๆ ที่ว่าไปของผู้นำดังกล่าว เมื่อนำมาพิจารณาในลักษณะของบทบาทของผู้บริหารการศึกษาแล้ว ภิญโญ สาธิต ได้สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทและหน้าที่ 8 ประการ คือ

1. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน
2. การปกครอง และแนะแนวนักเรียน หรือการบริหารกิจการนักเรียน ตลอดจนการติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียน
3. การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตร แบบเรียน หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์ประกอบการสอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิชาการและการบริหารการสอน
4. การบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน
5. การจัดระบบบริหารโรงเรียน
6. การจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ บริเวณ และพัสดุ
7. การบริหารงานธุรการ หรืองานเสมียน เอกสารต่าง ๆ การเงิน และงานบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน
8. การประเมินผลงาน³⁴

นอกเหนือจากที่ ภิญโญ สาธิต ได้กล่าวไว้ Smith ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทอย่างสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ต้องแสดงภาวะผู้นำทางการศึกษา
2. ต้องมีชั่วโมงสอนบ้าง และเป็นผู้กำหนดโปรแกรมการสอน
3. ให้ความคาดหวังไว้สูงสำหรับการปฏิบัติงานของครู และผลงานของนักเรียน
4. ปฏิบัติการด้านควบคุมดูแลในทุกภารกิจของโรงเรียนรวมทั้งหลักสูตรและโปรแกรมการเรียนการสอน³⁵

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนี้ พพงษ์ บัญจิตราดุลย์ ได้จำแนกการใช้เวลาในบทบาทแต่ละแนวทาง ให้ผู้บริหารการศึกษาใช้เวลากับงานแต่ละประเภท โดยอ้างแนวคิดของ Smith, Druse และ Atkinson ว่าผู้บริหารควรใช้เวลาทำงานแต่ละประเภทดังนี้

1. งานบริหารวิชาการ	ร้อยละ	40
2. งานบริหารบุคคล	ร้อยละ	20
3. งานบริหารกิจการนักเรียน	ร้อยละ	20
4. งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	ร้อยละ	5
5. งานบริหารการเงิน	ร้อยละ	5
6. งานบริหารอาคารสถานที่	ร้อยละ	5
7. งานบริหารในหน้าที่ทั่วไปที่ควรทำ	ร้อยละ	5 ³⁶

เมื่อพิจารณาจากบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารทางการศึกษานี้แล้ว ทำให้เห็นเด่นชัดว่าผู้นำจะต้องมีบทบาท เป็นทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานของครูอาจารย์ ผู้ให้กำลังใจ ผู้พิพากษาตัดสินข้อพิพาท และขณะเดียวกันจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบทางนิตินัยภายในสถานศึกษาที่รับผิดชอบอยู่ และภารกิจอื่น ๆ ทุก ๆ ด้าน ของสถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังได้กล่าวแล้ว ผู้นำจึงมีความสำคัญที่สุดในทุกองค์การ เพราะถ้าองค์การขาดผู้นำ ก็ย่อมจะดำเนินไปอย่างไม่มีจุดหมายและในที่สุดก็จะต้องเลิกล้มไป ทั้งนี้จากบทบาทของผู้นำอันได้กล่าวแล้วทำให้ทราบว่า ผู้นำเป็นผู้ริเริ่มในการคิดค้นหาวิธีการ ที่จะชักจูงให้บุคลากรในองค์การได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ฉะนั้นองค์การจะดำเนินการไปอย่างไร รุ่งเรือง หรือประสบความล้มเหลว ผู้นำย่อมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง

แบบของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับการจำแนกแบบของผู้นำ จัดเป็น เรื่องที่มีความลำบากยุ่งยากอยู่มาก เพราะสิ่งที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำแล้ว จะเห็นได้ว่าขอบข่ายของภาวะผู้นำนั้นมีความกว้างขวางมาก สิ้นสุดแล้วแต่นักวิชาการแต่ละคนจะให้ทัศนะไปทางใด แบบของภาวะผู้นำก็เช่นเดียวกัน มีนักวิชาการที่ได้ให้

ความเห็นในเรื่องนี้ไว้แตกต่างกันไป ดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

ชลิตา ศรีมณี ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาแบบของภาวะผู้นำไว้ 3 แนวทาง คือ

1. ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้นำได้มาซึ่งอำนาจ
2. ศึกษาจากวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจ
3. ศึกษาจากบทบาทที่ผู้นำแสดงออก³⁷

ในแต่ละแนวทาง ได้แบ่งประเภทที่ทำให้เห็นภาพของผู้นำได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ในการพิจารณาผู้นำจากวิธีการได้มาซึ่งอำนาจ จะแยกภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

ภาวะผู้นำแบบพระเดช (Legal Leadership)

ภาวะผู้นำแบบพระคุณ (Charismatic Leadership)

ภาวะผู้นำแบบพ่อพระ (Symbolic Leadership)

การพิจารณาภาวะผู้นำจากวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจ ลักษณะผู้นำแบบนี้จำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership)

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership)

ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez - Faire Leadership)

สำหรับการพิจารณาภาวะผู้นำจากบทบาทที่ผู้นำแสดงออก ภาวะผู้นำแบบนี้ ผู้เขียนได้จำแนกออกเป็น 3 ประเภทอีกเช่นกัน คือ

ภาวะผู้นำแบบบิดามารดาปกครองบุตร (Parental Leadership)

ภาวะผู้นำแบบนักการเมือง (Manipulator Leadership)

ภาวะผู้นำแบบเชี่ยวชาญ (Expert Leadership)

1. ภาวะผู้นำในทางบวก (Positive Leadership) ผู้นำประเภทนี้ จะส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้รางวัลตอบแทน พยายามปลุกฝัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้ำใจขอความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะปฏิบัติงาน
 ตอบแทนรางวัลที่ได้รับ ผู้นำแบบนี้มีความห่วงใยในบุคคลมากกว่าสิ่งของ โดย
 ถือหลักว่าบุคคล เป็นสิ่งมีค่าที่สุดในหน่วยงาน และเชื่อว่า ถ้าเน้นศักดิ์ศรีของ
 ความเป็นมนุษย์แล้วจะทำให้เกิดผลผลิตถึงระดับสูงได้ และเชื่อว่า บุคคลที่ได้
 รับรางวัลตอบแทนในการทำงานจะเอาตัวไปผูกมัดกับหน่วยงาน และจะนำไป
 สู่อำนาจที่สำเร็จที่สูงกว่าของหน่วยงาน ผู้นำประเภทนี้ให้เสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับ
 บัญชาในการแสดงความคิดเห็น ชี้นำให้เหตุและผลของการทำงาน ถ้าจะใช้อำ
 นาจก็เป็นการใช้ให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในการทำงาน โดยปกติจะใช้
 บารมีมากกว่าอำนาจหน้าที่

2. ภาวะผู้นำในทางลบ (Negative Leadership) ผู้นำประเภท
 นี้ถือปรัชญาที่ว่า การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานนั้น อาจทำได้โดยให้เพื่อน
 ร่วมงาน เกิดความ เกรงกลัว หัวหน้านางานอาจใช้การบังคับข่มขู่จริง ๆ หรือการ
 ข่มขู่ทางอ้อม เป็นสิ่งเร้า ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน โดยมักใช้วิธีการที่มีความ
 กลัวในความมั่นคงปลอดภัยของตัวเอง อาจใช้วิธีการบังคับบัญชาทางกาย หรือ
 ทางเศรษฐกิจ ผู้นำประเภทนี้เชื่อว่าถ้าตนเองมีอำนาจแล้ว ผู้อื่นจะเกรงกลัว
 และปฏิบัติตามสิ่งที่ตนปรารถนา การที่ผู้นำสร้างความกลัวเป็นตัวกระตุ้นในการ
 ทำงานนั้นนับ เป็นการเสี่ยงที่จะสร้างความขัดเคืองให้กับเพื่อนร่วมงานและ เป็น
 การสกัดกันความคิดสร้างสรรค์ บุคคลที่ครองตำแหน่งใหญ่ ๆ มักจะผลอตัว เป็น
 ผู้นำแบบนี้ในลักษณะเดียวกันกับผู้นำที่เป็นหัวหน้ามานาน หากเกิดความวิตกกัง
 วล กับความมั่นคงของตำแหน่งของตน ก็จะใช้วิธีการแบบนี้ เพื่อทำให้ตนเองรู้
 สึกมั่นคงขึ้นและในหลาย ๆ สถานการณ์ ถ้าหัวหน้ามีลักษณะบางประการที่ด้อย
 กว่าลูกน้อง เช่น ระดับความรู้ ความสำเร็จในชีวิต และอื่น ๆ ก็มักจะใช้วิธี
 การ เป็นผู้นำทางลบ เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนเองยังมีอำนาจอยู่^{๑๑}

เสนาะ ตีเยาร์ และคณะ^{๑๑} ก็ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทผู้นำไว้ว่า
 สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายชนิดเช่นกัน ตามลักษณะของพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติ
 แต่ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดก็คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญของงาน และผู้ที่เห็นความ
 สำคัญของคน ผู้นำต่าง ๆ ก็จะมีแนวโน้มเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งมากหรือน้อยเท่า
 ไร พวกที่เน้นหนักในเรื่องงานก็จะเป็นพวกที่ใช้อำนาจมาก พวกที่เน้นไปด้าน
 บุคคลก็จะเป็นพวกที่ให้อิสระ เสรีภาพมีความเป็นประชาธิปไตยสูง

นอกจากนี้ เสนาะ ตีเยาร์ ยังได้อ้างผลการศึกษานของ Eleisermen
 และคณะ ในบริษัท International Harvester พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมของผู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้หน้าที่ให้อิสระภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อย่างไรก็ตามการให้อิสระ หรือการที่ผู้นำมีพฤติกรรมเน้นหนักมาสนใจในตัวบุคคลนั้น จากการสำรวจหลาย ๆ ครั้ง ไม่พบว่าทำให้การผลิตหรือผลงานสูงขึ้นคือไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่พบว่าการที่ผู้นำให้ความสำคัญต่อตัวบุคคล ให้อิสระ และมีความเป็นประชาธิปไตยจะทำให้ขวัญ และผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น⁴⁰

จากการค้นพบของ Eleisermen และคณะ ที่อ้างคั้งนี้ ปรากฏว่า มีส่วนสัมพันธ์กับผลการวิจัยของ Fred E. Fieldler ซึ่งอ้างโดย Mockler โดยพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ กับลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตยมากที่สุด และรองลงมา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยินดีกับผู้บริหารที่มีความหนักแน่น และผู้บริหารที่มีลักษณะเผด็จการบ้าง⁴¹

จากการแบ่งประเภทผู้นำของ เสนาะ ดิแยร์ และคณะ นี้ก็มีส่วนสัมพันธ์กับ Edsin B. Flippo ซึ่ง ไพบูลย์ วงศ์ยะรา ได้อ้างถึงไว้ ในการวิจัยเรื่องความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเขากล่าวว่าผู้นำมี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ภาวะผู้นำประเภทปฏิเสธ (Negative Leadership) คือผู้นำที่ใช้แนวทางการบริหารไปในทางที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเกรงกลัว ยอมปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความ เข้าใจ ผู้นำแบบนี้อาศัยอำนาจหน้าที่เป็น เครื่องมือในการบริหาร และ เป็นผู้นำที่มีลักษณะ เป็นการเผด็จการ หรืออัทธินิยมมากที่สุด
2. ภาวะผู้นำประเภทปฏิฐาน (Positive Leadership) คือผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นรวมทั้งมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในเหตุผลของการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบนี้มีลักษณะ เป็นประชาธิปไตยมากที่สุด⁴²

นอกเหนือจากการแบ่งประเภทผู้นำตามที่นักวิชาการทั้งหลายได้ตั้งเป็นหลักเกณฑ์การแบ่งแล้ว นักวิชาการบริหารอีกผู้หนึ่งคือ Reddin ได้ศึกษาประเภทของผู้นำ จากผลของงานโดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของงาน ซึ่งแตกต่างจากการแบ่งประเภท ผู้นำที่มีผู้เคยแยกแยะไว้แล้วการแบ่งประเภทของ Reddin นั้นนับว่าน่าสนใจมาก เขาได้แบ่งประเภทผู้นำออกเป็น 2 แบบใหญ่ ๆ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย เป็นผู้นำประเภทที่มีผลงานต่ำ ความก้าวหน้าขององค์การอยู่ในระดับต่ำด้วย ซึ่งแบ่งออกเป็นประเภทย่อย ๆ ได้ 4 แบบคือ

1.1 แบบหนีงาน (Deserter) เป็นผู้นำแบบที่ไม่มีความสนใจในงานไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ขัดขวางผู้อื่น ไม่ยอมรับความผิดพลาดไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

1.2 แบบนักบุญ (Missionary) เป็นผู้นำ ที่มุ่งแต่เพียงสัมพันธ์ภาพอันดีเหนือสิ่งอื่นใด มีความเกรงใจต่อทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใดไม่ได้แย่งหรือคัดค้านการกระทำใด ๆ แม้จะไม่เห็นด้วยพร้อมที่จะเปลี่ยนใจเสมอเพื่อจะรักษาความสงบเรียบร้อยไว้ให้ได้

1.3 แบบผู้เผด็จการ (Autocrat) เป็นผู้นำแบบมุ่งงานอย่างเดียวมิได้คำนึงถึงอย่างอื่น ไม่ไว้ใจใจผู้ใด ขาดสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน มักใช้วิธีการสั่งงานผู้ร่วมงานจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้งกับหัวหน้า

1.4 แบบผู้ประนีประนอม (Compromiser) เป็นผู้นำที่ยอมรับว่า ความสำเร็จของงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ พยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่างแต่ขาดความสามารถ เป็นผู้ที่มีความโลเลไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะใช้วิธีการประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

2. ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงและประสิทธิผลมาก เป็นผู้นำที่มีผลงานอยู่ในระดับสูง องค์การมีความก้าวหน้ามาก ซึ่งแบ่งออกเป็นประเภทย่อย ๆ ได้ 4 แบบ เช่นกันคือ

2.1 แบบยักระเบียบ (Bureaucrat) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจกับความสำเร็จของงานหรือสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน แต่สนใจทำงานตามคำสั่ง อย่างเคร่งครัดและประสบผลสำเร็จ เป็นผู้ที่คิดว่าตนมีความสามารถ จะยึดถือกฎเกณฑ์ระเบียบ แบบแผนอย่างเคร่งครัด มีความเข้มงวด หัวหน้าแบบนี้ มักไม่มีความ

คิดริเริ่ม ไม่สนใจการพัฒนาผู้ร่วมงาน หัวหน้าเช่นนี้ พบได้เสมอในระบบราชการทั่ว ๆ ไป

2.2 แบบนักพัฒนา (Developer) เป็นผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีรุนแรง มีความสุภาพน้อมนวล ผู้ร่วมงานมักจะเลื่อมใสและไว้วางใจ

2.3 แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ (Benevolent Autocrat) เป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มุ่งผลงานเป็นหลักมีศิลปะในการปฏิบัติงานมีทักษะและประสบการณ์ดี เป็นแบบที่เหมาะสมแก่วงการอุตสาหกรรม

2.4 แบบนักบริหาร (Executer) เป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางมาตรฐานในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน เอาใจใส่และรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มเปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจที่เป็นธรรมให้กำลังใจผู้ร่วมงาน สนใจในวิชาความรู้ใหม่ ๆ ปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา มีผลงานดี กิจการมีความก้าวหน้า³

การแบ่งประเภทผู้นำ ตามที่ได้นำมากล่าวไว้ตั้งแต่ต้นนี้จะเห็นได้ว่าวิธีการแบ่งประเภทผู้นำมีอยู่หลายลักษณะ และหลายหลักเกณฑ์ สดแล้วแต่นักวิชาการแต่ละคนจะมองหรือมีทัศนะในแง่ใด และยิ่งไปกว่านั้น ประเภทของผู้นำย่อมแตกต่างกันไปแล้วแต่สภาพกาลเวลา สถานที่ และสถานการณ์ ซึ่งเราก็ไม่อาจตัดสินลงไปได้อย่างแน่นอนว่า ผู้นำประเภทใดดีที่สุด และผู้นำประเภทใดมีส่วนเสียมากที่สุด ประเภทของผู้นำแต่ละประเภท จะเหมาะสมกับในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและลักษณะของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานเท่านั้น

ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งของสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ หลายฝ่าย เช่น ฝ่ายบริการ ฝ่ายธุรการ ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เมื่อสถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีบุคลากรหลายฝ่ายดังกล่าว จึงต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงโดย

เฉพาะอย่างยิ่ง สถานศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพราะ

อาชีวศึกษาคือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือ ระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพช่าง และงานต่าง ๆ อาชีวศึกษาตามปกติจะจัดขึ้นในระดับมัธยมปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์และฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่ง ๆ สัดส่วนของวิชาต่าง ๆ จะแตกต่างกัน แต่ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ^{๔๔}

ความหมายของอาชีวศึกษาที่แสดงไว้ข้างบนนี้ จะเห็นได้ว่าลักษณะของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา จะมีบอบช้ำในการจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมและกว้างขวางกว่าสถานศึกษาในลักษณะอื่น กล่าวคือ จะต้องจัดการเรียนการสอนถึง 3 ลักษณะคือ วิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และการฝึกปฏิบัติ ดังนั้นภายในสถานศึกษา จึงต้องประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะความเชี่ยวชาญ รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา จึงต้องมีภาวะผู้นำสูงทั้งภาวะผู้นำทั่วไป และผู้นำทางการศึกษา ซึ่งนักบริหารการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษาไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้นำเสนอลักษณะของการเป็นผู้นำในสถานศึกษาโดยอ้างอิงข้อสรุปของ Ronald C. Doll ที่เขียนไว้ในหนังสือ Curriculum Improvement ว่า ลักษณะของผู้นำทางการศึกษาคควรมีลักษณะดังนี้

1. ผู้นำทางการศึกษา ควรเป็นคนที่มีความสนใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรมีความรู้ลึกไวก่อความต้องการ หรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม มิได้มองผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น จะต้องมองเขาในฐานะที่เป็น "คน" ที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความต้องการส่วนตัวด้วย
2. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นคนกระฉับกระเฉง ผู้นำจะต้องกระทำคนให้สมาชิกเห็นว่า เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัว แจ่มใสสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่า เป็นสมาชิกของกลุ่มในที่มีได้หมายความแต่เพียงว่า ผู้นำจะต้อง เป็นสมาชิกธรรมดาของกลุ่มเท่านั้น แต่หมายรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับ เกณฑ์เฉลี่ย (Norm) ของกลุ่มมีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก

4. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นที่พึ่งของสมาชิก ครู นักเรียน คนงาน ต่างก็ต้องการความช่วยเหลือ เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหา ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นที่พึ่งของคนเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

5. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จำต้องเผชิญกับความตึงเครียด วิตกกังวล ก้าวร้าว ผู้นำจึงจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ของคนให้อยู่

6. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นผู้มีสติปัญญา เนื่องจากในสถานศึกษาต่าง ๆ คณะครูเป็นผู้มีปัญหา ดังนั้น ผู้นำของผู้มีปัญหา จึงต้องมีปัญญาค้ำ ผู้นำทางการศึกษาควรจะมีควมรอบรู้ทางวิชาการ เป็นอย่างดี

7. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะสนใจในบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง ผู้นำจำเป็นต้องรู้จักบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี และจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบ ถ้าหากผู้นำทางการศึกษามีได้แสดงบทบาทของตนเองอย่างเหมาะสมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาก็จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยยาก^{๑๖}

จากคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษา ที่ประมวลจากผลการวิจัยของ Doll โดย เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ พบว่า เน้นไปในเรื่องทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เช่นในข้อที่ได้กล่าวถึงผู้นำว่า ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือให้ผู้นำปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนที่ เราต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเรานั้นเอง ส่วนในข้อที่ได้กล่าวถึงผู้นำว่าต้องมีสติปัญญา และต้องสนใจบทบาทความเป็นผู้นำของตนนั้น ก็เป็นการเน้นว่า ผู้นำต้องมีทักษะทางด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ส่วนทักษะในด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) ได้กล่าวถึงในหัวข้อที่ว่า ผู้นำต้องเป็นที่พึ่งของครู นักเรียน คนงานได้ เพราะทุกคนต่างต้องการความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหาทางด้านคุณลักษณะ (Characteristics) ได้กล่าวถึงในหัวข้อที่ว่า ต้องเป็นผู้กระฉับกระเฉง ตื่นตัว แจ่มใสร่าเริง ควบคุมอารมณ์ได้ จะเห็นได้ว่าผลการวิจัย

ของ Dall พบว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 3 ด้าน ดังได้กล่าวแล้ว ในทำนองเดียวกัน สมบูรณ์ พรหมภาพ ได้จำแนกคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 5 ประการคือ

1. ความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ ซึ่งคุณสมบัติของความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกออกเป็นคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความมีชีวิตชีวา กระตือรือร้น แจ่มใส ร่าเริง ทรหดทน (Vitality and Endurance)

1.2 ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการได้เฉียบขาด ทันเหตุการณ์ (Decisiveness)

1.3 ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความเฉลียวฉลาด รอบคอบ ไหวพริบดี สติปัญญาเฉียบแหลม (Wisdom and Intelligence)

1.6 ความขยันหมั่นเพียร (Diligence)

1.7 ความเสียสละ (Sacrifice)

1.8 บุคลิกภาพ การแต่งกาย หน้าตาท่าทาง (Appearance) และรูปร่างสง่าผ่าเผย น่าเกรงขาม น่าศรัทธาและน่าเคารพ

1.9 น้ำใจนักประชาธิปไตย (Democratic Minded)

2. ความรอบรู้ทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ

2.1 ความรอบรู้อย่างกว้างขวางในวิชาการต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

2.1.1 ความรู้ทั่วไปที่เรียกว่าศิลปศาสตร์ (Liberal Education)

2.1.2 ความรู้ในทางวิชาชีพ (Professional Education)

2.1.3 ความรู้ที่เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของของแต่ละบุคคล

2.2 ระดับและระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การนำเอาระดับทางการศึกษา และระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน มาเป็น เกณฑ์กำหนดมาตรฐานทางความรู้ของผู้บริหารโรงเรียน เช่นระยะเวลา

ที่เรียนอยู่ในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา หรือระยะเวลาของการทำงาน เพราะเรายอมรับกันว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในอาชีพนานกว่า ย่อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพนั้นมากกว่า

3. มนุษย์สัมพันธ์ โดยภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นงานที่จะต้องติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ มากมาย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญหลายประการ เช่น

3.1 ใฝ่หน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส

3.2 การวางตนให้สม่ำเสมอ หรือมีความเสมอต้นเสมอปลายในทุก ๆ กรณี

3.3 รู้จักยกย่องชมเชยบุคคลอื่นในโอกาสอันเหมาะสม และรู้จักแสดงความยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ ไม่ใช่การยกย่องชมเชยกับผู้อื่น ในลักษณะที่เป็นเพียงมารยาทสังคมอย่างหนึ่งเท่านั้น

3.4 รู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และให้โอกาสคนอื่นได้แสดงความคิดเห็นของเขาออกมาอย่างเต็มที่

3.5 ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะกับเหตุการณ์ และสถานการณ์ทั่วไปที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3.6 เป็นบุคคลที่เปิดเผยมุมตรงไปตรงมา เข้าใจง่ายและรู้จักรักษามวลประโยชน์ของส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว

3.7 ความเป็นมิตรกับบุคคลทั้งหลาย เป็นผู้มีเสน่ห์ดึงดูดใจของคนทั่วไปที่ได้พบปะสนทนาด้วย มีความสามารถในการวางตัวอย่างเป็นกันเองแต่ไม่ทำให้ผลประโยชน์ของส่วนรวมลดน้อยลง

4. คุณธรรมอันสูง ผู้บริหารพึงมีคุณธรรมสูง เพราะเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวทางใจในการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ความยุติธรรม

4.2 ความซื่อสัตย์สุจริต

4.3 ความจงรักภักดี

4.4 การประพฤติอยู่ในศีลธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

5. สุขภาพดีและร่างกายแข็งแรง ภาวะผู้นำในการบริหารควรจะต้องมีสุขภาพดีคือ

5.1 มีสุขภาพทางด้านร่างกาย (Physical Health) ที่ดีและแข็งแรง

5.2 มีสุขภาพจิต (Mental Health) ที่ดีและเหมาะสม⁴⁶

เมื่อได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำในสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้นแล้วจะ

เห็นได้ว่า สามารถกำหนด จำแนก ภาวะผู้นำออกเป็นทักษะด้านใหญ่ ๆ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) ซึ่งตามแนวทฤษฎีภาวะผู้นำของ Katz เชื่อว่า ทักษะทั้ง 3 ด้านนี้มีผลต่อพฤติกรรมของผู้นำในฐานะผู้บริหารมากกว่าคุณลักษณะ (Characteristics) อื่น ๆ

กระนั้นก็ดี คุณลักษณะอื่น ๆ ก็ยังคงมีความสำคัญอยู่เพราะปรากฏอยู่ในผลงานของนักการศึกษาและนักบริหารต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วจำนวนมากด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษายังต้องมีความรู้ และทักษะในวิชาชีพ สาขาที่สถานศึกษาเปิดสอนอยู่อีกด้วย เพื่อให้เข้าใจถึงธรรมชาติของวิชาชีพ และสร้างศรัทธาให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครอง อันจะส่งผลดีโดยตรงต่อการบริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ที่จะผลิตกำลังคนระดับกลางที่มีประสิทธิภาพ สนองต่อความต้องการของประเทศต่อไป

ต่อไปนี้จะได้กล่าวถึงทักษะด้านใหญ่ ๆ ทั้ง 3 ด้าน รวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำ ดังได้กล่าวข้างบนนี้ ซึ่งเป็นแนวทฤษฎีที่ยึดใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยละเอียดต่อไป

3.1 มโนทัศน์ในงานของผู้บริหาร

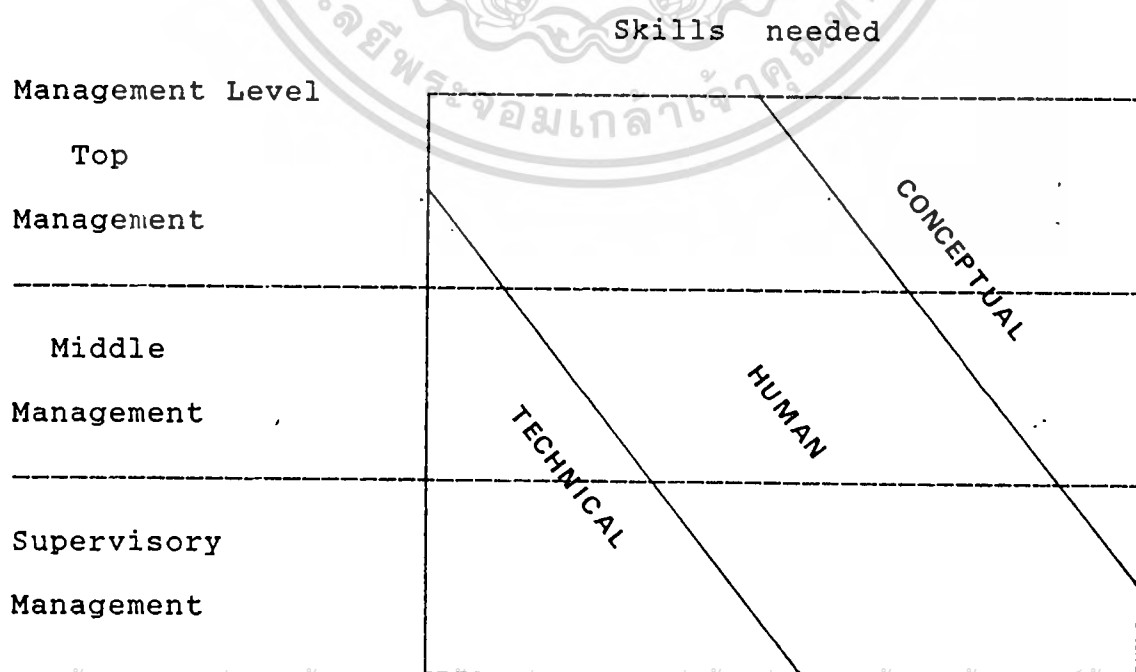
มโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) เป็นส่วนหนึ่งของทักษะความสามารถของผู้บริหารการศึกษา ซึ่ง Robert L.Katz ได้กำหนดทักษะของผู้ที่จะเป็นผู้บริหารการศึกษาไว้ว่า⁷ ผู้บริหารการศึกษาคควจะมีทักษะความสามารถใน 3 ด้านคือ ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills)

มโนทัศน์ในงาน เป็นทักษะความสามารถในการจัดการ การมองภาพ

รวมขององค์การในด้านการประสานงานของทุก ๆ หน่วยในองค์การ รวมทั้งการ
 คาดการณ์ทุก ๆ ด้านในองค์การ เป็นงานที่เกี่ยวกับการใช้ความคิดและการสร้าง
 สรรค์ คือการควบคุมงานโดยส่วนรวมขององค์การให้ดำเนินไปด้วยดี เช่นการก่อ
 ให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ (Functions) ต่าง ๆ ในองค์การ และภาย
 นอก ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่จะทำให้องค์การได้เปรียบองค์การอื่น การเปลี่ยน
 แนวนโยบายและหลักการ ที่มีผลในระยะยาวและการเปลี่ยนรูปโครงการเสียใหม่
 เป็นต้น ซึ่งสรุปได้ว่างานนี้เป็นงานของผู้บริหารชั้นสูง (Top Executive) เท่า
 นั้นซึ่งจะเป็นผู้ควบคุมให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับมโนทัศน์ในงานที่ Hersey & Blanchard⁴⁸ ก็ได้แสดง
 ให้เห็นเช่นเดียวกันว่า ในระดับบริหารสูงสุดต้องการใช้ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน
 ในระดับสูง ดังภาพที่เขากำหนดไว้ดังนี้

ภาพที่ 2 แสดงระดับบริหารที่มีการใช้ทักษะ 3 ด้าน ต่างกันด้วยขณะที่การใช้ทักษะ
 ด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น มีการใช้ไม่น้อยไปกว่ากันในทุกระดับการบริหาร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพที่ 2 นี้สามารถอธิบายได้ว่า

1. ผู้บริหารหรือหัวหน้าทั้ง 3 ระดับ ใช้ทักษะทั้ง 3 ด้าน ในการทำงานไม่เท่ากัน
2. ผู้บริหารทั้ง 3 ระดับ ใช้ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน
3. ผู้บริหารระดับสูง ต้องการทักษะทางด้านมนิทัศน์ในงานสูงกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ส่วนทักษะทางด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารระดับสูงก็จำเป็นต้องมีแต่ไม่ต้องสูงนัก มีน้อยกว่าผู้บริหารระดับอื่นได้ เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงไม่จำเป็นต้องลงมือปฏิบัติงานเหมือนกับเจ้าหน้าที่อื่น แต่จำเป็นต้องรู้งานนั้นในขนาดที่พอจะเป็นผู้ควบคุม ตรวจสอบ ดูแล ให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาทางเทคนิคหรือทางวิชาการแก่ผู้ปฏิบัติได้
4. ผู้บริหารระดับกลาง เป็นระดับที่ต้องมีทักษะทางด้านมนิทัศน์ในงาน และทักษะทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน ในปริมาณที่มากใกล้เคียงกัน เนื่องจากเป็นบุคคลที่อยู่ตรงกลาง ต้องมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยง ผู้บริหารระดับสูงและระดับต้นจึงต้องการทักษะทางด้านมนิทัศน์ในงานมากพอประมาณ แต่น้อยกว่าผู้บริหารระดับสูงแต่ก็มากกว่าผู้บริหารระดับต้น เกี่ยวกับทักษะทางด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานนี้ ผู้บริหารระดับกลางต้องการมากกว่าระดับสูงแต่น้อยกว่าระดับต้น
5. ผู้บริหารระดับต้น เป็นผู้ที่ติดต่อกับผู้ปฏิบัติอย่างใกล้ชิด จึงจำเป็นต้องมีทักษะทางด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานมาก เพราะต้องให้คำปรึกษาหรืออย่างใกล้ชิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน และการสอนจึงต้องมีทักษะดังกล่าว มากกว่าผู้บริหารระดับกลาง และระดับหัวหน้างานหรือระดับสูง

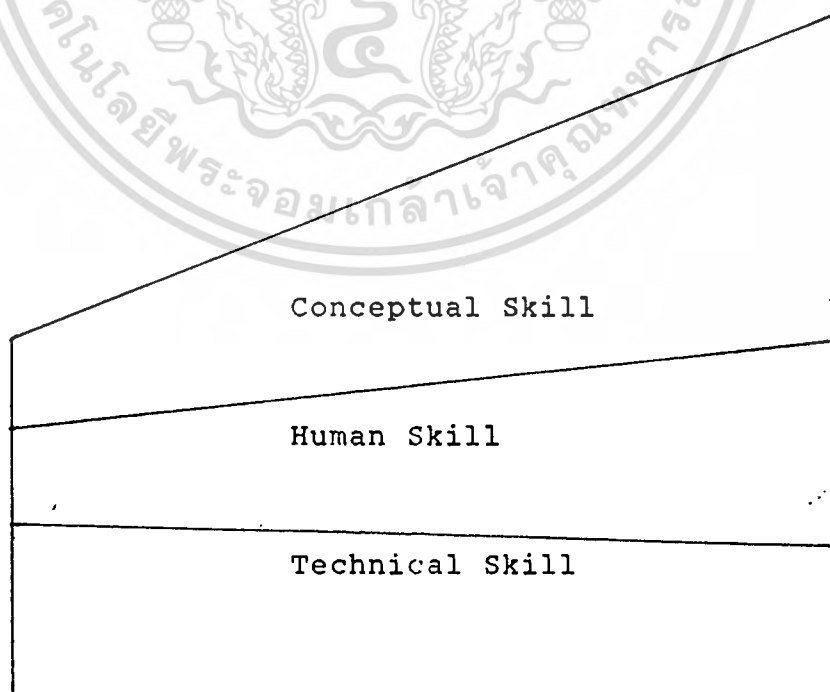
Bole & Davenport⁴⁹ ก็ได้มีแนวคิดว่า ผู้บริหารสูงสุดในองค์การจะใช้ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ กับด้านมนิทัศน์ในงาน ในระดับสูงมากกว่าด้าน

เทคนิคการสอน ดังภาพที่เขากำหนดไว้นี้เช่นกัน (โปรดดูภาพที่ 3)

ภาพที่ 3 นี้ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารทุกระดับต้องมีทักษะทั้งสามด้านดังนี้คือ

1. ผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะทางด้านมโนทัศน์ในงาน และทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์มากพอ ๆ กัน แต่ต้องการทักษะทางด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานน้อยกว่า
2. ผู้บริหารระดับกลางต้องการทักษะทางด้านมโนทัศน์ในงานมากพอ ๆ กับทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่ต้องการทักษะทางด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารระดับสูง
3. ผู้บริหารระดับต้นต้องการทักษะทางด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานมากกว่าทักษะทางด้านอื่น ๆ และมากกว่าผู้บริหารระดับอื่น ๆ

ภาพที่ 3 แสดงว่าผู้บริหารสูงสุดในองค์การ จะใช้ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์กับด้านมโนทัศน์ในงาน ในระดับสูงมากกว่าด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน



Lower Level

Middle Level

Supper Level

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพทั้งสองภาพนี้ ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนแล้วว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้น ต้องการทักษะในงานสูงลดหลั่นลงมา จากตำแหน่งงานสูงลงมายังตำแหน่งต่ำ ศาสตราจารย์ Joseph B. Kingsbury ซึ่งอ้างโดย บรรจบ เนียมมณี ได้กำหนดลักษณะงานของผู้บริหารไว้ 5 ประการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับมโนทัศน์ในงานทั้งสิ้น คือ

1. เป็นผู้รับผิดชอบในหน่วยงานที่ตนบังคับบัญชา
2. เป็นผู้ส่งเสริมสร้างปรับปรุงงานให้ดีขึ้นทั้งคุณภาพและปริมาณ
3. เป็นผู้พัฒนาและสอนผู้ใต้บังคับบัญชา
4. เป็นผู้ประสานงานให้งานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เป็นผู้สั่งงานและควบคุมงานให้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ได้รับความสนับสนุนวាយ^{๑๐}

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับมโนทัศน์ในงานของผู้บริหารนั้น มีนักวิชาการที่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ในหลายแง่มุมดังเช่น บรรจง สิบสมาน ได้เน้นความสำคัญที่ความสามารถในการคิด (Thinking ability) ของผู้บริหาร ซึ่งเขาได้กล่าวว่า

ผู้นำต้องมีความคิดที่เฉียบแหลม หาเหตุผลได้ถูกต้องและตรงเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันทั่วทั้ง มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้สามารถเปลี่ยนสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลายเป็นดีได้ เป็นคนฉลาด มีจินตนาการที่ดี สามารถคาดการณ์อนาคตของงานต่าง ๆ ได้ดี สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ และปัญหาเฉพาะหน้า และให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างได้ผลและทันเวลา^{๑1}

ในแนวคิดที่คล้ายกัน อรุณ รักธรรม ได้เน้นที่ความรู้กับความคิดริเริ่ม ซึ่งได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะเพื่อการบริหาร 4 อย่างคือ

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใดในฐานะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แห่งความเป็นผู้นำ ก็ยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความคิดริเริ่ม (Initiative) คิดริเริ่ม ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
3. ความตื่นตัว (Alertness) มีความว่องไว ปราดเปรียว ระวัง
สุขุม รอบคอบ ไม่ประมาท
4. คฤยทินิจ (Judgement) สามารถที่จะพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เหตุ
ผลต่าง ๆ อย่างถูกต้อง^{๖2}

นอกจากทัศนะของ อรุณ วัชรธรรม ที่ให้ความสำคัญด้านความรู้ความสามารถของผู้นำแล้ว Ecuete E. Good ซึ่งอ้างโดย อุทัย หิรัญโต ก็มีแนวคิดเช่นเดียวกัน ซึ่งได้กล่าวถึงทักษะด้านมนโธทัศน์ในงานว่า ผู้นำจำเป็นต้อง "มีปัญญาเหนือบุคคลอื่นโดยทั่วไป มีความรู้ ความสนใจรอบด้าน และมีความคิดริเริ่ม"^{๖3} ซึ่งคล้ายกับแนวคิดของ สุนิรัตน์ พันธุ์ประุง ที่เชื่อว่าผู้บริหารควรมีทักษะด้านมนโธทัศน์ในงาน 5 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีอิทธิพล มีอำนาจ และอำนาจหน้าที่
3. มีความคิดริเริ่ม
4. ต้องเป็นผู้นำหน้าตลอดเวลา
5. ต้องพัฒนาแผนงานอยู่เสมอ^{๖4}

กิติ ดยัคคานนท์^{๖๕} ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่มีความเห็นว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนโธทัศน์ในงาน ที่สำคัญคือ ความคิดริเริ่ม ซึ่งเขาสรุปว่า ผู้เาที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ และความกระตือรือร้น จะเป็นผู้เาที่ตีไม่ได้ จะเป็นเพียงผู้ตามเท่านั้น และนอกจากนั้น เขายังให้แนวคิดอีกว่า ความเจริญรุ่งเรืองของแต่ละองค์การจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยธรรมชาติ ซึ่งเป็นความเจริญตามกาลเวลาที่ดำเนินการมา และปัจจัยอีกประการหนึ่งเป็นตัวผู้จัดการ ที่มีความคิดริเริ่ม และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ที่จะหาสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เข้ามาในองค์การ

ในด้านผลการวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำด้านมนโฑศรึในงำนนี้ ภัญญพร วัฒนเจริญ ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มประชากร 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ จำนวน 396 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ใน 7 ด้าน ตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ใน แบบสอบถามสำหรับวิจัย ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก
2. ผู้นำในฐานะผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับการจัดประชุมปฏิบัติการ และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการภายในโรงเรียน และการแสวงหาที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าได้ปฏิบัติมาก แต่อาจารย์เห็นว่าปฏิบัติน้อย
3. ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก
4. ผู้นำในฐานะผู้ให้การช่วยเหลือ ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าได้ปฏิบัติมาก แต่อาจารย์เห็นว่าปฏิบัติน้อย
5. ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก
6. ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน เพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกันผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าได้ปฏิบัติมาก แต่อาจารย์เห็นว่าปฏิบัติน้อย
7. ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมาก⁶

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยของ ภิญญพร วัฒนเจริญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนมัธยมในกรุงเทพมหานคร เห็นความสำคัญของทักษะทางด้าน มโนทัศน์ในงานค่อนข้างสูงในทุกข้อ ทั้งที่ผู้บริหารรู้สึกว่าตัวเองกำลังปฏิบัติ และที่ ครูคิดว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่แล้ว

วิรัช วิเศษสุวรรณ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนราษฎร์จำนวน 362 คนผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครู มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน เกณฑ์สูงในทุกระดับมาตรฐานโรงเรียน
2. พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานของครู ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในเชิงนิมิตอย่างมีนัยสำคัญในทุก ระดับมาตรฐานโรงเรียน
3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระดับประถม กับ ครูระดับมัธยมทั้งหมด เมื่อมีผู้นำแบบมุ่งงานพบว่า ครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับมัธยม และ เมื่อแยกวิเคราะห์ตามระดับมาตรฐานโรงเรียนพบว่ากลุ่มโรงเรียนมาตรฐานต่ำครูระดับประถมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับมัธยม ในส่วนกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานปานกลางและมาตรฐานสูงครูระดับประถมและครูระดับมัธยม มีความพึงพอใจใกล้เคียงกัน
4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำพบว่า ครูที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ และครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน มีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกัน^{๑๗}

ผลการวิจัยของวิรัช วิเศษสุวรรณ แสดงให้เห็นเช่นเดียวกันว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมโนทัศน์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในอัตราสูง

การวิจัยที่คล้ายคลึงกันอีกเรื่องหนึ่งเป็นของ เวศ ศรีละมุล^{๑๘} ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ภายใต้การบังคับบัญชาของหัว

หน้าคณะ ของคณะวิชา ที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในหัวหน้าคณะวิชา ที่มีความรับผิดชอบสูง

เมื่อได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งผลการวิจัย เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในทักษะด้านมนโทัศน์ในงาน จากนักวิชาการทั้งหลาย ที่ให้ทัศนะและศึกษาค้นคว้าไว้แล้ว สรุปได้ว่า ทักษะด้านมนโทัศน์ในงาน เป็นทักษะที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับผู้นำ ในระดับของการวางแผนงาน การพัฒนาองค์การ ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่จะกำหนดให้ทักษะด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อความสำเร็จ หรือความสำเร็จขององค์การ

3.2 มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร

ผู้บริหารโดยทั่วไปมักจะมีธรรมชาติที่ค่อนข้างเผด็จการ เพราะการแต่งตั้งผู้บริหารจะมาจากผู้บริหารที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า ดังนั้นผู้บริหารจึงถูกจับตามอง และคาดหวังจากผู้บริหารระดับสูงกว่า จากกลุ่มผู้บริหารในระดับเดียวกัน และจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่าง ๆ นี้ จะเป็นมรดกที่ตกทอดมาที่ตำแหน่งที่ได้รับด้วย โดยที่ผู้บริหารจะไม่สามารถทำงานอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังได้ ความสำเร็จของงานเป็นผลของความพยายามและการปฏิบัติการณ์ของผู้ร่วมงานในองค์การ เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ หลายประการเข้ามาช่วยจัดการเพื่อให้ได้ผลงาน รวมทั้งมีการประพฤติปฏิบัติตรงตามความคาดหวังของทุกฝ่ายด้วย

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skills) เป็นทักษะที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งที่เป็นความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพราะผู้บริหารจะต้องใช้เวลาสามในสี่ของเวลาที่ตื่นอยู่ ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น^{๑๑} ซึ่งผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับคนจำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างกัน และจะต้องทำให้คนเหล่านั้นร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างเต็มใจ ผู้บริหารจึงต้องใช้ทักษะ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่มสามารถ
 แนะนำให้ผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและคณะให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้
 ใจความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งทักษะด้าน
 นี้ เสนาะ ดิเยาร์⁶⁰ ได้ให้ทัศนะว่า เป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระ
 ดับในองค์การ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุด จนถึงระดับปฏิบัติการ เช่นเดียวกับ
 Hersey ที่ได้กล่าวว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นใช้ในระดับที่เสมอกัน
 ในทุกระดับการบริหาร และใช้ในปริมาณที่มากกว่าทักษะด้านเทคนิคในงาน และ
 ด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน⁶¹ สำหรับในโรงเรียน เป็นองค์การที่
 แตกต่างจากองค์การธุรกิจอื่น ๆ พันิส หันนาคินท์ได้พูดถึงความสำคัญและจำเป็น
 ของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า "มนุษยสัมพันธ์ที่ดีใน จะก่อให้เกิดน้ำใจหรือขวัญในการทำ
 งานสูงไปด้วย โดยเหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นนักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดย
 เฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความคิด"⁶²

นอกจากนี้ บรรจบ ไญยมณี ก็ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะด้าน
 มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ในส่วนของงานบริหาร โดยกล่าวว่า

ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ดี จะช่วยให้ผู้บริ
 หารรู้ถึงคุณลักษณะ นิสัยใจคอ ความถนัดของผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้มอบหมายงาน
 ให้ทำตรงตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานตามหลักของ
 การใช้คนให้ถูกกับงาน (Put the right man to the right job) หลัง
 จากการทำมอบหมายงานทำได้ถูกต้องแล้ว ผู้บริหารยังต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ต่อไปอีก
 เพื่อให้มีการประสานงาน การควบคุมงาน และการประเมินผลงานอีกด้วย หรือ
 อาจกล่าวได้ว่า มนุษยสัมพันธ์เริ่มมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ตั้งแต่เริ่มวางแผนใช้
 คน การมอบหมายงาน การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน
 นั่นคือ มนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญตลอดกระบวนการบริหารนั่นเอง⁶³

ฝน แสงสิงห์แก้ว ซึ่งอ้างในบรรจบ ไญยมณีได้กล่าวถึงความสำคัญ
 ของมนุษยสัมพันธ์และขณะเดียวกันก็มีความเห็นว่า มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญเหนือ

ทักษะด้านอื่น ๆ ซึ่งเขาได้กล่าวว่า

ถึงแม้ว่าหัวหน้างานจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในกิจการด้านต่าง ๆ เช่น การวางนโยบาย แต่ถ้าไม่สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ หรือไม่สามารถที่จะจูงใจให้บุคคลเข้ากับงาน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ให้เกิดผลดี หรือขาดความสามารถ ในด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นแล้ว ก็ย่อมเป็นที่เชื่อถือได้อย่างแน่นอนว่าไม่สามารถบริหารงานให้องค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ ดำเนินไปได้ อย่างเป็นผลดี^{๑๔}

จากทักษะของนักวิชาการทั้งหลายที่กล่าวถึง ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์มานี้ ทำให้เห็นว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่จำเป็นยิ่ง เพราะการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารจะต้องให้ได้ทั้งงานและน้ำใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารที่หวังจะใช้อำนาจในการสั่งการให้คนทำงานแต่เพียงอย่างเดียว ย่อมไม่เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารก็ไม่อาจจะปฏิบัติเช่นนั้นได้ตลอดไป ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสร้าง และใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้ได้ทั้งงานและน้ำใจจากสมาชิกในองค์กร

การใช้วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร นับเป็นเรื่องที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการเพิ่มขวัญในการทำงานในหน่วยงาน การเพิ่มขวัญของบุคลากรนี้ก็คือการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานที่ได้จากบุคลากรนั่นเอง การใช้วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร เป็นการสร้างความประทับใจที่เป็นความรู้สึกพอใจภายในจิตใจจริง ๆ ของบุคลากร และผลผลิตที่จะได้มากขึ้นจากบุคลากร ก็ย่อมเกิดขึ้นจากความพอใจมากกว่าความไม่พอใจประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง บุคคลจะเกิดความรู้สึกเป็นสุขใจ เพราะรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ทำให้รู้สึกว่าตนได้สนองความต้องการจำเป็นด้านความปลอดภัย มีผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ที่ทำงานมีความตั้งใจที่จะได้รับการสร้างมนุษยสัมพันธ์มากกว่าความต้องการที่จะมีสถานที่ทำงานดี ๆ การบริหารงานสมัยใหม่ ต้องการความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

หารเป็นอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำของผู้บริหารย่อมขึ้นกับการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ผู้บริหารจะต้องสัมพันธ์กับคนหลายฝ่าย หลายกลุ่มหลายระดับ ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น และวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ก็มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวทางไว้ ดังเช่น ชารีมณิศรี ได้กล่าวถึงหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ถึง 10 ประการคือ .

1. ให้การยอมรับนับถือคนอื่น ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามคนอื่น
2. รู้คน รู้ประมาธ
3. เข้าใจคนอื่น เห็นอกเห็นใจคนอื่น
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
5. มีความอดทน มีความมั่นคงทางอารมณ์
6. มีความจำดี เช่นสามารถจำชื่อคนอื่นได้
7. มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน ผ่อนคลายบรรเทาภาศติงเครียด
8. มั่นใจมีความจริงใจต่อคนอื่น ให้การช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส
9. เป็นคนเที่ยงตรง เปิดเผย ตรงไปตรงมา
10. มีความแนบเนียนในการติดต่อและถ่อมตน⁶⁵

ยง รัชชวัลลภ ก็ได้ให้หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อที่จะแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่นด้วยความเต็มใจและจริงใจ รวมทั้งการที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีนั้น ผู้บริหารควรจะมีหลักในการปฏิบัติดังนี้

1. มีความจริงใจและตั้งใจในการทำงาน
2. ยอมรับนับถือความเป็นคนของคนอื่น
3. ทำงานเพื่อหวังผลของงาน ไม่หวังประโยชน์ส่วนตัว
4. มีความถ่อมตน ไม่ทับถมคนอื่น
5. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างจริงใจ
6. มีอารมณ์ขัน ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ หรือ เกรงเครียด
7. มีความมั่นคงทางอารมณ์ หนักแน่น อดทน
8. เป็นคนเปิดเผย และเป็นมิตรกับคนทั่วไป
9. มีความจำดี โดยเฉพาะการจำชื่อคนที่รู้จัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. มีพรหมวิหาร 4 คือ
- เมตตา สงสารผู้อื่น
 - กรุณา ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีทุกข์
 - มุทิตา ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ไม่ริษยา
 - อุเบกขา วางเฉย ไม่ซ้ำเติมผู้อื่น
11. มีสังคหวัตถุคือ
- ทาน ให้วัตถุสิ่งของและให้ทักษิณ
 - ปิยวาจา พูดจาไพเราะอ่อนหวาน
 - อัถถจริยา ทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์
 - สมาบัติตา เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่โลเล^{๕๖}

นอกเหนือจากการสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวทางดังกล่าว Barnard^{๕๗} จัดว่าเป็นนักวิชาการคนแรกที่เสนอว่า การติดต่อสื่อสารกัน เป็นวิถีทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยที่เขากล่าวว่า "การติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะด้วยวิธีการสนทนา หรือประชุม การไปมาหาสู่ การใช้จดหมาย โทรศัพท์ หรืออื่น ๆ เป็นเครื่องมือ นำทางไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์ ในมวลมนุษย์ทั้งสิ้น" และนอกจากนั้น Barnard ก็ยังได้เสนอหลักของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ 7 ประการคือ

1. สายการติดต่อสื่อสารกันจะต้อง เป็นที่รู้จักกันอย่างกระจ่างชัดและ เป็นทางการ เช่นการกำหนดให้บุคคลอยู่ในตำแหน่ง การประกาศ การทำแผนภูมิบริหารของหน่วยงาน เป็นต้น
2. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่แก่สมาชิกทุกคนในหน่วยงาน ทุกคนจะต้อง มีความสัมพันธ์ และมีสายการติดต่อกับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไป
3. สายการติดต่อสื่อสารกันควรจะสั้นและโดยตรงให้มากที่สุดที่จะทำได้ เพื่อลดความล่าช้าและข้อผิดพลาดให้ลดน้อยลง
4. จะต้องมิสายการติดต่อกันจากระดับหัวหน้าของหน่วยงาน ผ่านอำนาจสายงานระดับต่าง ๆ ลงไปยังตำแหน่งงานระดับต่ำสุด เพื่อลดหรือหลีกเลี่ยงการติดต่อสื่อสารที่ขัดแย้งกันหรือ เกิดการตีความผิดพลาด เป็นต้น
5. มีบุคคลที่มีสมรรถภาพในการให้บริการด้านการติดต่อสื่อสารที่เป็นศูนย์

กลางอย่างเพียงพอ การติดต่อสื่อสารที่เป็นศูนย์กลางนี้ขึ้นอยู่กับองค์การ หรือหน่วยงานว่าใหญ่เพียงใด หน่วยงานยิ่งใหญ่มากก็ต้องการศูนย์กลางการติดต่อสื่อสารมากขึ้น

6. สายการติดต่อสื่อสารไม่ควรมโหฬารมาขัดจังหวะในช่วงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

7. การติดต่อสื่อสารกันจะต้องให้ข้อเท็จจริง และไม่เคลือบแฝง หรือปลอมแปลง⁶⁸

นอกเหนือจากหลักเกณฑ์การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ตามแนวทางของการสื่อสารดังที่ Barnard ได้นำเสนอไว้แล้ว เมธี บิลันธนานนท์ ก็ได้พัฒนาแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์จากพื้นฐานการสื่อสาร โดยกำหนดแนวทางไว้ 10 ประการคือ

1. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ง่าย ๆ ทั้งในเรื่องส่วนตัว และในหน้าที่การงาน
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้น หรือ ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดออกมาให้หมดเปลือก
3. ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจด้วยตนเอง ปราศจากการบงการ
4. ยกย่องและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น
5. ให้ความรู้และแนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
6. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำงานโดยมุ่งเป้าหมายเดียวกันให้ทุกคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ ให้มีความรู้สึกเป็น "เรา" มากกว่าเป็น "ฉัน" หรือ "เธอ" และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงผลงานหรือความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่เสมอ
7. ต้องหมั่นศึกษาและรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เช่น เรียกชื่อ ได้ถูกต้องสนใจเขา รู้ความต้องการของเขา งานอดิเรก และอื่น ๆ
8. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจงานมากขึ้น เน้นความสำคัญของงานแต่ละหน้าที่ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
9. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และผู้บริหารก็เห็นตนมีความสำคัญแสดงความคอกติใจ เมื่อกลับมาทำงานภายหลังจากลาหยุดไป ตามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม เสมอต้นเสมอปลาย ปราศจากอคติหรือเลือกที่รักมักที่ชัง พึงความทั้งสองฝ่าย และอื่น ๆ^{๑๑}

ในด้านของผู้บริหารการศึกษา ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อการบริหารงาน โดยที่การบริหารการศึกษาใน มิได้เกี่ยวข้องกับผู้ที่บังคับบัญชาเพียงกลุ่มเดียว หากแต่ยังต้องมีความเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ อีกมากมาย ซึ่งความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันนั้น ส่วนใหญ่มิได้มีพื้นฐานของผลประโยชน์ กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ ดังเช่น นักเรียน ผู้ปกครอง สถาบันอื่น และชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา จึงจำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์สำหรับบรรดากลุ่มต่าง ๆ ด้วย ซึ่งการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารศึกษานั้น เมธี ปิรันธนานนท์ ได้เสนอแนะแนวทางไว้ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการของชุมชนและสังคม
2. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์กับบุคคล ชุมชน สังคม ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
3. ศึกษาเจตคติของนักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชน ที่มีต่อโรงเรียน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วย
4. ช่วยให้นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน และบุคลากรของโรงเรียน มีความรู้สึกที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของทุก ๆ ฝ่าย
5. มนุษยสัมพันธ์จะสร้างให้เกิดขึ้นได้โดยผ่านสมาคม ชมรม เช่น สมาคมผู้ปกครองชมรมต่าง ๆ ในโรงเรียน และอื่น ๆ
6. เป็นผู้พูดที่ดีและผู้ฟังที่อดทน
7. ศึกษาความต้องการของบุคคล และใช้ความต้องการต่าง ๆ เป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน
8. เปิดเผย และมีปรัชญายึดมั่นในการทำงาน
9. มีความนิยมและยอมรับในเรื่องความเป็นมนุษย์ (Humanism) อยู่อย่างมนุษย์ทำอย่างมนุษย์ และบริหารงานแบบมนุษยบริหารมนุษย์^{๑๒}

เมื่อได้ศึกษา พิจารณาจากความสำคัญ และแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ดังที่ได้นำเสนอแล้ว สรุปได้ว่า การบริหารงานในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขาดเสียซึ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่ได้ เพราะสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่เจริญแล้ว สมาชิกทุกหน่วยในองค์กร และแต่ละองค์การจะต้องมีการติดต่อ สื่อสารสัมพันธ์กันตลอดเวลา เพื่อการแลกเปลี่ยนปัจจัยเพื่อการบริหารงานซึ่งกันและกัน อันจะเป็นผลให้การดำเนินงานของแต่ละองค์การประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารซึ่งจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก และประสานงานทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ซึ่งต้องมีทักษะเพื่อการนี้ ก็คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั่นเอง

สำหรับผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารนั้น สมาคมการจัดการแห่งสหรัฐอเมริกา (American Management Association) อ้างถึงใน ทรูล เก็ททูลวงส์ ได้เคยทำการวิจัยไว้ในระหว่างปี 2518 โดยใช้ผู้บริหารจำนวน 200 คน เข้าร่วมโครงการศึกษา ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารเกือบทั้งหมดของจำนวนที่ เข้าร่วมโครงการยอมรับ และเห็นพ้องกันว่า ทักษะที่มีความสำคัญในการบริหารงานของเขาย่างยิ่งก็คือ ทักษะความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ หัวหน้างานที่มีประวัติการทำงานที่ดีที่สุดใน ความสนใจ เรื่องคนเป็นอันดับแรก ด้วยการสนใจปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชา และพยายามสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลและมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานสูง

ทัศนาศาสตร์ ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 38 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเห็นว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็นด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน
2. อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริง ด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์ส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ควรจะเป็นด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน
3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาพฤติกรรมที่เป็นอยู่จริง แตกต่างกับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาพฤติกรรมเป็นอยู่จริง แตกต่างกับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

5. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่จริงทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยส่วนรวม ด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

6. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ควรจะเป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยส่วนรวม และด้านมุ่งงาน ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน⁷²

ผลการวิจัยของ ทศนา แสงวงศ์ดี ในข้อหนึ่งนี้ จะเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับผลการวิจัย ของสมาคมการจัดการแห่งสหรัฐอเมริกาคือ ผู้บริหารต่างก็ยอมรับว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการบริหาร ขณะเดียวกันมนุษยสัมพันธ์ ก็มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ดังผลการวิจัยของ สุตใจ ทองอ่อน⁷³ ที่ได้วิจัย เรื่องพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ กับความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งงานในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ทั้ง 2 แบบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูในทางบวก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของครูสูงกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในลักษณะของผลการวิจัยที่คล้ายกัน กล้าหาญ สุดแสน⁷⁴ ได้ทำการวิจัย โดยศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดใน

ประเทศไทย ซึ่งได้ผลการวิจัยว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ควรจะเป็น ควรจะสูงทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ แต่พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดที่เป็นอยู่จริง กลุ่มหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความคิดเห็นว่าคุณเองมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำค่อนข้างสูงอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน แต่กลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความคิดเห็นว่าคุณพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดที่เป็นอยู่จริงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริงทั้งสองด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการเปรียบเทียบความเป็นผู้นำ ด้านมุ่งงานที่ควรจะเป็น กับที่เป็นอยู่จริง ไม่แตกต่างกัน แต่กลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด มีความคิดเห็นว่าคุณพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดที่เป็นอยู่จริง แตกต่างกับที่ควรจะเป็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์

นอกจากนี้ มีผลการวิจัยที่น่าสนใจ เกิดประการหนึ่ง เกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์กับเพศ ซึ่งปรากฏในผลการวิจัยของ วิจิตร ธีระกุล ซึ่งอ้างใน ไพบูลย์ วงศ์ยะรา ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับอายุ เพศ ประสบการณ์ และคุณวุฒิ ของครูใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า "ครูใหญ่ชายมีพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์มากกว่าครูใหญ่หญิง และครูใหญ่หญิงมีพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์มากกว่าครูใหญ่ชาย"⁷⁵ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Smith⁷⁶ ที่อ้างการศึกษาวิจัยของ Earl Funderburk ที่พบว่าผู้บริหารระดับสูงที่เป็นสตรีมีจำนวนน้อยกว่าที่เป็นชาย และผู้บริหารที่เป็นหญิงส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ที่มีอายุสูงกว่าผู้บริหารที่เป็นชาย ที่อยู่ในระดับการบริหารที่เท่ากัน จึงทำให้ผู้บริหารที่เป็นหญิงมีความจริงจังมากกว่าชาย

ผลการวิจัย และข้อเขียนของนักการศึกษาที่ได้ศึกษาถึงความสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร สรุปลงได้ว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทางด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมทางด้านมุ่งงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์มาก โดยเล็งเห็นว่าเมื่อได้แสดงความจริงใจ เมตตากรุณา ความห่วงใย และสุภาพต่อผู้คนรอบข้าง และผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วการชักจูงให้ทุกคนปฏิบัติตามที่องค์การปรารถนาคงจะง่ายขึ้น และผลงานขององค์การ ก็จะเป็นไปตามจุดมุ่งหมายแน่นอน จึงถือได้ว่าคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความจำเป็นอย่างมากในทุกระดับของการบริหาร ซึ่งหมายถึงผู้นำต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องด้วยทักษะด้านนี้ ผู้นำจะสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้โดยใช้ความร่วมมือร่วมใจ ของสมาชิกในองค์การ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้อื่น รวมทั้งต้องสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้ในหลายระดับด้วย

3.3 เทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

เทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) เป็นทักษะอีกด้านหนึ่งในจำนวน 3 ทักษะ ที่จำเป็นของผู้บริหาร คือ ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานดังกล่าว

ทักษะด้านนี้เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ ที่เป็นความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะสาขาที่เป็นกระบวนการ กรรมวิธี และเทคนิควิธีการเฉพาะ รวมทั้งความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง อันจะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีทักษะในวิทยาการสาขานั้น ๆ ซึ่งทักษะด้านนี้ Bole และ Davenport⁷⁷ ชี้ให้เห็นว่า มีความจำเป็นใช้สำหรับผู้บริหารในระดับที่แตกต่างกันไป ตามระดับของการจัดการ กล่าวคือ ผู้บริหารในระดับต้นหรือระดับหัวหน้างาน จะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารในระดับสูง เพราะผู้บริหารในระดับต้นนี้ จะต้องเป็นผู้สอนงานและใช้เวลาอยู่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารในระดับสูง ซึ่งไม่มีใครมีโอกาสได้พบกับผู้ปฏิบัติการ แต่ทว่าจะเป็นผู้

วางนโยบายคือ ใช้ทักษะด้านคณิตศาสตร์ในงานมากกว่า แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีแนวความคิดว่า ผู้บริหารระดับสูงก็ควรจะต้องมี ทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน สำหรับวิทยาการในสาขาที่องค์การปฏิบัติการอยู่ด้วยซึ่งแนวคิดนี้ Wall และ Hawkins ได้กล่าวถึงไว้ในเรื่องหน้าที่ของผู้นำข้อหนึ่งว่า "ผู้นำต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert)⁷⁸ เช่นเดียวกับกับ Barnard ซึ่งอ้างโดย อุทัย บุญประเสริฐ ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะพิเศษของผู้นำไว้ในข้อหนึ่งว่า "ผู้นำต้องมีความรู้ความชำนาญพิเศษ"⁷⁹

จำนงค์ สมประสงค์ ก็มีแนวคิดตามแนวทางของ Wall Hawkins และ Barnard ในเรื่องเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานไว้ว่า

ผู้นำต้องมีความสามารถในงานที่ทำอยู่ โดยที่หัวหน้างานเป็นผู้ที่อยู่ในภาวะที่จะต้องนำลูกน้องของตนไปในทางที่ถูก ที่มีเหตุผล ฉะนั้นหัวหน้างาน จึงต้องมีความรู้ขั้นมูลฐานในงานที่ทำ อย่างน้อยก็ต้องมีความรู้ ความสามารถ ตอบข้อสงสัยให้แก่ลูกน้องได้อย่างถูกต้อง ฉะนั้นหัวหน้างานจึงต้องพยายามศึกษาติดตามความรู้ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มิฉะนั้นลูกน้องจะคูหมีน หรือสับสนประมาทเอาได้ จะทำให้เสียการปกครอง⁸⁰

ในแนวความคิดที่ว่าผู้นำต้องเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญ กิติพันธ์ รุจิสกุล ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา โดยเน้นที่ผู้นำในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญซึ่ง เขาได้ให้เหตุผลสนับสนุนว่า

ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนมาก เมื่อมีปัญหา เกี่ยวกับความรู้ และความชำนาญงานเกิดขึ้นก็มักจะหวังพึ่งผู้นำ ฉะนั้นผู้นำจึงจำต้องทำหน้าที่คล้ายผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาเหล่านั้น แต่มิได้หมายความว่าผู้นำจะต้องรู้หมดทุกเรื่อง ในบางครั้งผู้นำจึงจำเป็นต้องมีที่ปรึกษา คอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้นำด้วย⁸¹

เป็นธรรมดาที่ผู้นำอาจจะไม่สามารถจะเป็นผู้เชี่ยวชาญไปได้ในทุกเรื่อง และขณะเดียวกัน ผู้นำโดยปกติจะต้องมีภาระกิจมากมายที่จะต้องปฏิบัติซึ่ง กิติพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รุจิสกุล ก็ได้เสนอแนวทางในการสร้างลักษณะผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้บริหาร ด้วยการ
ใช้ที่ปรึกษาดังที่กล่าวข้างต้น แต่แนวทางนี้ก็มีส่วนขัดแย้งกับทัศนะของ บรรจง
สิบสมาน ที่มีแนวคิดว่าคุณำต้องรู้จริง และสามารถปฏิบัติได้ด้วย ซึ่งเขาได้กล่าวว่า

ผู้นำต้องมีความสามารถในการเชิงปฏิบัติคือ รู้วิธีทำงานจริง ๆ ไม่ใช่รู้แต่
ทฤษฎีเท่านั้นหัวหน้าที่ดีมักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีด้วย ถึงแม้จะอยู่ในฐานะผู้ส่งงาน
ก็ยังมีใจรักที่จะเริ่มปฏิบัติงาน เมื่อลูกน้องเกิดปัญหาในการทำงาน ก็เต็มใจแก้
ปัญหาให้อย่างว่องไวสามารถมองภาพรวมของงานเพื่อวางแผนให้ส่วนย่อย และ
ส่วนรวม สอดคล้องกันและสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย มีความเหมาะสมกับ
วิชาชีพ คือความรู้ที่ได้จากการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะ
งานที่เป็น เรื่อง เทคนิคเฉพาะ จะถือเป็นงานอันดับแรกด้วยซ้ำ เป็นเรื่องที่ได้มา
จากการศึกษาเล่าเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน^{๑๒}

ในรูปแบบของแนวความคิดที่สอดคล้องกับ กิตติพันธ์ รุจิสกุล และบรรจง
สิบสมาน สมพงษ์ เกษมสิน ก็ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารในทักษะเกี่ยวกับ เทคนิคการ
สอนและการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนข้อหนึ่งว่า "ผู้บริหารจะต้อง เป็นผู้สอน
แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา"^{๑๓} ซึ่งความคิดนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับ
กันกับ ภาณุไญ์ สาธร ซึ่งได้กล่าวถึงทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ของผู้บริหารต่อนึ่งว่า "ผู้บริหารต้องหมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสา
มารถ และรู้จักวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม"^{๑๔}

ตามที่ได้ศึกษาทัศนะของนักวิชาการทั้งหลาย ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ
ด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานแล้ว เห็นได้ชัดว่าทุกคนได้ให้ความสำคัญของ
ทักษะด้านนี้ในระดับค่อนข้างสูงและเน้นที่รู้จริง ปฏิบัติได้และเป็นผู้เชี่ยวชาญ เมื่อ
เป็นเช่นนี้จึงอาจสรุปได้ว่าผู้บริหารนั้นควรจะได้เต้ามาจากตำแหน่งผู้ปฏิบัติมาก่อน
เพื่อที่จะให้มีความรู้ความชำนาญในธรรมชาติของวิทยาการในสาขานั้น ๆ อย่าง
แท้จริง สำหรับงานวิจัยที่สนับสนุนความสำคัญและจำเป็นสำหรับทักษะด้านนี้ ที่ใกล้เคียง
เคียงเป็นการศึกษาวิจัยของ วิจิตร ธีระกุล ซึ่งอ้างในวิทยุสงฆ์ วงศ์ยะรา ที่ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับ อายุ เพศ ประสบการณ์ และคุณวุฒิ ของ

ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญในกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ว่า

1. ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครส่วนมากเป็นชายอายุระหว่าง 35-44 ปี ครูใหญ่ที่ได้รับแต่งตั้ง จะมีวุฒิปริญญาตรี วิชาเอกการศึกษาและอักษรศาสตร์ เคยได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการบริหาร และการนิเทศการศึกษาและส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมัธยมมาก่อน^{๑๖}

ผลการค้นพบนี้สนับสนุนความเห็นที่ว่าผู้บริหารควรจะมาจากรองรับปฏิบัติก่อน เพื่อที่จะมีทักษะด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์

นิจ เนื่องทอง ได้วิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านบริหารโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนราษฎร์ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งสรุปได้ว่า "กลุ่มผู้จัดการมีความเห็นสอดคล้องกับทฤษฎีและหลักการบริหารมากกว่ากลุ่มครูใหญ่"^{๑๖} ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารมีทักษะ หรือความรู้ด้านการบริหารที่จะนำไปประยุกต์ใช้มากกว่ากลุ่มผู้บริหารในระดับรองลงมา

นอกจากนี้ วิลาวัณย์ ต้นวัฒนพงษ์ ได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยในส่วนที่สัมพันธ์กับเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน พบว่า "ผู้บริหารและครูมีความเห็นตรงกันว่าโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการในระดับมากในกระบวนการบริหารวิชาการ"^{๑๗}

จากผลงานข้อเขียนการวิจัย และข้อคิดเห็นของนักการศึกษาทางด้านบริหารจะเห็นว่า ต่างให้ความสำคัญกับทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานมากเพราะต่างเชื่อว่า ผู้บริหารที่มีทักษะทางด้านเทคนิคการสอน และการปฏิบัติงานนั้น เป็นการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา และยังเป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงานอีกด้วย

3.4 คุณลักษณะของผู้บริหารที่ปรารถนา

แม้ว่าทักษะทั้ง 3 ด้าน ของผู้บริหารจะบ่งบอกถึงการประสบความสำเร็จ

เรื่องที่สำคัญที่สุดก็ตาม คุณลักษณะ (Characteristics) ของผู้บริหารก็มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำไม่น้อยเพราะ คุณลักษณะผู้นำคือ เครื่องหมายของผู้นำ หรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี กันเป็นลักษณะประจำตัวของผู้นำคือ เป็นผู้หมั่นพิจารณาตนเอง เป็นผู้มีความสำรวจตน มีวินัย มีวิชาความรู้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความโอภาปราศรัยแก่ผู้ใหญ่ และผู้น้อยเป็นอันดี อุดทน รอบคอบ ขยันขันแข็ง โอบอ้อมอารี มีเมตตากรุณา และความหวังดี ตรงไปตรงมา เข้าใจคนอื่น จงรักภักดี สำนึกในหน้าที่ ไว้วางใจได้ กล้าหาญ เข้มแข็ง ยุติธรรม ไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ นอกจากจะเป็นลักษณะประจำตัวแล้ว ยังเป็นสิ่งที่ผู้ร่วมงาน และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความคาดหวังไว้ด้วย

การเป็นผู้นำเป็นความใฝ่ฝันและความทะเยอทะยานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแทบทุกคน และทุกคนต่างก็คิดว่าตนเองจะสามารถเป็นผู้นำได้ทั้งสิ้น แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้นนักวิชาการทางการบริหารยังเสนอคุณลักษณะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำที่ดี ที่เป็นที่คาดหวังไว้อีกมาก เช่น อรุณ วัชรธรรม ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านการบริหาร ที่มีผลงานทางวิชาการมากผู้หนึ่ง ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่คาดหวัง โดยกำหนดเป็นคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า ผู้นำต้องมึลักษณะอันพึงประสงค์ 13 ประการคือ

1. ความกล้าหาญ (Courage) สามารถจะเผชิญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงได้ทุกอย่างมีความคิด มั่นคงในความคิดของตน
2. ความเด็ดขาด (Decisiveness) สามารถตัดสินใจได้ทันทั่วทั้ง
3. ความแนบเนียน (Tact) สามารถที่จะติดต่อเกี่ยวกับของ หรือมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ราบรื่นธรรม เนียมประเพณี มารยาทสังคม
4. ความยุติธรรม (Justice) มีความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ วางตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด
5. ท่าทาง (Bearing) มีกิริยาอาการ และเครื่องแต่งกายที่ถูกต้อง เหมาะสม มีบุคลิกลักษณะท่าทางดี
6. ความอดทน (Endurance) คือความสามารถของร่างกาย ความคิด จิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีฉันทะพอ
ใจในงานอยู่เสมอ

8. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) ขจัดเสียซึ่งความมักได้มี
ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง สุจริต

9. ความสงบเจียม (Humility) ไม่หยิ่งยโส ไม่จองทอง ไม่มีความ
ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล

10. ความเห็นอกเห็นใจ (Humanity) เอาใจเขามาใส่ใจเรา เอาใจ
ใส่ในเรื่องสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน

11. ความจงรักภักดี (Loyalty) มีความภักดีต่อหมู่คณะ เป็นที่ไว้วางใจ
ของสมาชิก ซื่อสัตย์ต่อคนอื่น คนอื่นจะซื่อสัตย์ในทางตอบสนอง

12. การสังคมนิยม (Sociability) ปรับตัวเองให้คบค้าสมาคมกับเพื่อน
มนุษย์ด้วยกันอย่างถูกต้องแบบเนียน

13. การบังคับตนเอง (Self-control) ระมัดระวังมิให้แสดงออกซึ่ง
กิริยาอาการต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้อื่น^{๑๑}

คุณลักษณะที่กำหนดโดย อรุณ รัทธรรม นี้ เน้นหนักในทางทักษะด้าน
มนุษยสัมพันธ์ ในขณะที่ อุทัย หิรัญโต ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้เฝ้าตามแนวคิดของ
Good แล้วสรุปเป็นลักษณะผู้นำ ซึ่งได้กล่าวถึงทักษะด้านเมโนทัศน์ในงาน และด้าน
เทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานไว้ด้วยว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะ 4 ประการคือ

1. พุดและเขียนภาษาง่าย ๆ
2. มีจิตใจ ร่างกาย และอารมณ์สมบูรณ์
3. มีความสามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสานงานกันอย่างดีที่สุด
4. มีความชำนาญในทางการบริหารและวิชาการ^{๑๑}

ชาลี มณีศรี มีความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำว่า ศรัทธาที่ผู้ใต้
บังคับบัญชามีต่อผู้นำ มีความสำคัญที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานให้บรรลุเป้า
หมาย และเชื่อว่า ศรัทธาเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้ให้และผู้รับ ดังนั้น เขาจึงกำ
หนดคุณลักษณะผู้นำที่คาดหวังที่จะก่อให้เกิดศรัทธาไว้ดังนี้

1. รักหมู่ รักคณะ ไม่อิจฉาริษยา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ไม่ใช้ผู้น้อย เป็น เครื่องมือ เพื่อ เกาหน้า
3. ไม่ประจบสอพลอผู้มีอำนาจ เหนือ
4. ไม่ยอมให้ผู้ประจบสอพลอได้ดี
5. ไม่ยอมให้ภรรยาอายุ่งกับงาน
6. วางตัว เป็นผู้ใหญ่
7. เคารพในสิทธิของผู้อื่น
8. เสมอต้น เสมอปลาย
9. ทำให้ผู้น้อยรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสนใจในตัว เขา
10. ทำงานไม่จับจด
11. ส่งเสริมความสามัคคีและความ เข้าใจอันดีระหว่างกัน
12. ไม่นินทาผู้น้อยลับหลัง
13. ยอมรับผิด เมื่อตนทำผิด
14. ทำงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง
15. ดักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ถ้อยคำที่สุภาพ
16. ไม่เห็นแก่ตัว มีใจ เป็นนักกีฬา
17. ชื่นชมความรู้สึก เก่ง
18. เป็นมิตรที่ดี
19. คิดถึงสวัสดิภาพของผู้น้อย
20. ไม่ประจานความผิดของผู้น้อย
21. มีศีลธรรมอันดีงาม ชื่อสัตย์สุจริต
22. มีมนุษยสัมพันธ์
23. พยายามทำงานด้วยตนเองมากกว่าใช้ผู้น้อย^{๑๐}

แนวคิดของ ข้าราชการ มดีศรี นี้ นับว่ามีส่วนสัมพันธ์กับทัศนคติของ อรุณ
รักธรรม เช่นกัน ซึ่งเป็นลักษณะของคุณลักษณะที่ทำให้ความสนใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ในขณะที่นักวิชาการทางการบริหารคนอื่น ๆ ได้ให้คุณลักษณะของผู้บริหารที่คาดหวังไว้อย่างละเอียด สมพงษ์ เกษมสิน ซึ่งจัดว่าเป็นปรมาจารย์ทางการบริหารท่านหนึ่ง ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้เพียง 2 ประการคือ

1. ต้องรู้งานที่ตนรับผิดชอบ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.1 รู้จุดมุ่งหมายและนโยบายทั้งของหน่วยงานและประเทศ
- 1.2 รู้และเข้าใจในความรับผิดชอบของตน
2. ต้องรู้วิธีการบริหารงาน และการบังคับบัญชาให้ได้ผล ได้แก่
 - 2.1 รู้กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหาร
 - 2.2 มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการที่ดี^๑

จากแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ สุนิรัตน์ พันธุ์ปรง ได้สรุป รวบรวมออกเป็นคุณลักษณะของผู้นำ โดยประมวลทั้ง 3 ทักษะ และสรุปเป็นคุณลักษณะ ที่คาดหวังไว้ 5 ประการ คือ

1. มีทักษะด้านการสอนและการปฏิบัติงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในงาน
2. สามารถเป็นผู้ฟังที่ดี สำหรับความคิดเห็นของผู้อื่น
3. ต้องอยู่ระหว่างกลางในการรักษาประโยชน์ของกลุ่มและองค์การ
4. มีความสามารถในการสื่อสารได้ดี
5. พยายามรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ^๒

เมื่อสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวัง ในทัศนะของแต่ละนักวิชาการ แล้ว ในด้านของผู้นำทางการศึกษา ก็เช่นเดียวกันที่จะต้องผสมผสานคุณลักษณะที่ดี ของผู้นำเข้าไว้ในตัวและจะต้องมีคุณลักษณะทางวิชาการด้วย ดังนั้นนักบริหารการ ศึกษาจึงได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาที่คาดหวังไว้ดังเช่น เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ได้นำเสนอ คุณลักษณะการเป็นผู้นำทางการศึกษาว่า ควรมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ดังนี้

1. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรจะมีความรู้ลึกซึ้งต่อความต้องการ หรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่มมิได้ มองผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น จะต้องมอง เขาในฐานะที่เป็น "คน" ที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความต้องการส่วนตนด้วย
2. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นคนกระฉับกระเฉง ผู้นำจะต้องกระทำ

คนให้สมาชิกเห็นว่า เป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัว แจ่มใส ร่าเริง

3. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ในที่นี้ไม่ได้หมายความว่า ผู้นำจะต้องเป็นสมาชิกธรรมดาของกลุ่มเท่านั้น แต่หมายรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับเหตุการณ์เฉลี่ย (Norm) ของกลุ่มมีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก

4. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นที่พึ่งของสมาชิก ครู นักเรียน คนงาน ต่างก็ต้องการความช่วยเหลือ เมื่อเผชิญกับปัญหา ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นที่พึ่งของคนเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

5. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จำต้องเผชิญกับความตึงเครียด วิตกกังวล ก้าวร้าว ผู้นำจึงจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ของตนให้อยู่

6. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นผู้มีสติปัญญา เนื่องจากในสถานศึกษาต่าง ๆ คณะครูเป็นผู้มีปัญญา ดังนั้น ผู้นำของผู้มีปัญญาจำต้องมีปัญญาด้วย ผู้นำทางการศึกษาควรจะมีควมรอบรู้ทางวิชาการ เป็นอย่างดี

7. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะสนใจในบทบาทการเป็นผู้นำของตนเองผู้นำจำเป็นต้องรู้จักบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี และจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบ ถ้าหากผู้นำทางการศึกษา มิได้แสดงบทบาทของตนเองอย่างเหมาะสม ความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา ก็จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยยาก^{๑๖}

3.5 บทสรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาผลการวิจัย และจากการศึกษาค้นคว้าจากตำราต่าง ๆ ของนักการบริหารและนักการศึกษา ทำให้สรุปภาวะผู้นำมีความสำคัญสำหรับทุกหน่วยงาน และทุกองค์การถ้าปราศจากผู้นำหน่วยงานตั้งแต่ขนาดเล็กที่สุดไปจนถึงขนาดใหญ่ที่สุด ก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ และถ้าขาดภาวะผู้นำ องค์กรทั้งหลายก็ไม่สามารถจะบริหารงานให้เจริญก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จากความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การดังกล่าวแล้ว ทำให้ผู้นำต้องพัฒนาตัวเองเพื่อให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ ขึ้น ซึ่งตามแนวทฤษฎีของ Katz เชื่อว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านมิเมทัศน์ในงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานซึ่งทักษะทั้ง 3 ด้านนี้มีผลต่อพฤติกรรมของผู้นำในฐานะผู้บริหาร มากกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ

ทักษะด้านมนโทัศน์ในงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการมองเห็น
 ในองค์การเป็นภาพรวม ๆ รวมทั้งการคาดการณ์ทุก ๆ ด้าน ในองค์การได้ทักษะ
 ด้านมนโทัศน์ในงาน เป็นทักษะที่มีความจำเป็นต้องใช้มาก ในการบริหารระดับสูง
 และความจำเป็นนี้จะลดหลั่นลงมา ตามระดับของการบริหารทั้งนี้เพราะ ผู้นำที่จะ
 มีทักษะทางด้านมนโทัศน์ในงานได้ ต้องเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลมีความคิดพิจารณา
 ที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้คาดการณ์ได้แม่นยำเป็นหลักสำคัญ หรือเป็นศูนย์
 รวมขององค์การและก่อให้เกิดศรัทธา จากสมาชิกในองค์การหรืออาจกล่าวได้ว่า
 นโยบายและแผนงาน ขององค์การ จะถูกกำหนดขึ้นตามขอบข่ายของทักษะด้าน
 มนโทัศน์ในงานของผู้นำคนนั้น

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อันหมายถึงการกระตุ้นบุคคลในหน่วยงาน เพื่อ
 พัฒนาการทำงานเป็นหมู่คณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสนองทั้งความต้อง
 การส่วนบุคคล และยังทำให้หน่วยงานบรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ด้วย ทักษะด้านมนุษย
 สัมพันธ์ เป็นอีกทักษะหนึ่ง ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทุกระดับของการบริหาร ซึ่งหมายถึง
 ถึงผู้นำต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ด้วยทักษะด้านนี้ ผู้นำสามารถจะ
 บริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ โดยใช้ความสามารถในการสร้างความพอ
 ใจความสุขใจ ในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การ ดังผลการวิจัยของนักบริ
 หารหลายท่านพบว่า บุคลากรในองค์การจะมีผลงานดีกว่า ถ้าผู้บริหารสร้างมนุษย
 สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน ด้วยเหตุที่มนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นมากทุกระดับ
 การบริหาร ผู้นำจึงจำเป็นต้องปฏิบัติดังนี้คือ ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต่างก็มี
 ความสุข ต้องยอมรับซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะ
 ผู้บริหารการศึกษา ซึ่งต้องติดต่อกับบุคคลหลายฝ่าย จึงจำเป็นต้องใช้ทักษะด้าน
 มนุษยสัมพันธ์ เป็นอย่างยิ่ง

ทักษะทางด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน เป็นทักษะที่เกี่ยวกับ
 วิชาการ ความรู้ ความสามารถพิเศษ เฉพาะสาขา อันเป็นกระบวนการ กรรม
 วิธีและเทคนิควิธีการเฉพาะ รวมทั้งความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่

เกี่ยวข้อง ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นใช้ในระดับที่แตกต่างกันออกไปในการบริหาร คือ ผู้บริหารระดับสูง มีความจำเป็นใช้น้อยกว่าผู้บริหารระดับต้น เพราะผู้บริหารระดับต้น ต้องใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติมาก จึงต้องสอนหรือแนะนำผู้ปฏิบัติ เมื่อเกิดปัญหา หรือเมื่อต้องการจะแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติ หรือสมาชิกในองค์กร มักจะหวังพึ่งผู้นำในทางวิชาการได้บ้าง ในบางโอกาส ดังนั้นถึงแม้ว่าผู้นำโดยทั่วไปจะไม่ได้มีความจำเป็นต้องลงมือปฏิบัติก็ตาม แต่ผู้นำก็จำเป็นต้องมีทักษะทางด้านนี้ไว้ ในระดับที่เหนือกว่าผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาได้

ดังนั้นทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ จึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษา ก็จัดเป็นองค์กรหนึ่งเช่นกัน ที่ต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอันพึงประสงค์ ที่ประกอบไปด้วยทักษะทั้ง 3 ด้าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนจะมีทักษะด้านใด เพียงใดนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้ชี้ให้เห็นได้ก็คือ ครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้นำ แม้ว่าทักษะทั้ง 3 ด้านของผู้บริหาร จะมีความจำเป็นใช้ สักเพียงใดก็ตาม คุณลักษณะของผู้บริหารก็มีความจำเป็น ใช้ในพฤติกรรมของภาวะผู้นำเช่นเดียวกัน คุณลักษณะของผู้นำก็คือ ผลรวมของบุคลิกภาพทั้งหมดที่ปรากฏ อันเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะส่งผลให้ผู้นำมีความมองอาจ มีความสามารถที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำนี้ เมื่อได้สรุปจากหลายลักษณะแล้วก็คือ เครื่องหมายของผู้นำอันหมายถึงคุณความดี ทั้งในส่วนที่ปรากฏให้เห็นและในส่วนที่อยู่ภายในจิตใจ คุณลักษณะของผู้นำ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

เชิงอรรถ

- 1 คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, บันทึกประจำวัน (กรุงเทพมหานคร : 2532), หน้า 24.
- 2 คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, ประวัติการจัดการศึกษาเอกชน (กรุงเทพมหานคร : ดวงดีการพิมพ์, 2530), หน้า 17.
- 3 เรื่องเดียวกัน, หน้า 10-11.
- 4 คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 24.
- 5 ปรีชา ทัพพะกุล ฌ อยุธยา, อาชีวศึกษาและการแนะแนวอาชีพ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร), หน้า 6.
- 6 เรื่องเดียวกัน, หน้า 5.
- 7 เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.
- 8 เรื่องเดียวกัน, หน้า 22.
- 9 เรื่องเดียวกัน, หน้า 24.
- 10 คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 2-4.
- 11 เมธี ปิลันธนาพันธ์, "การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา," คณะครูศาสตร์ อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530 (เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม), หน้า 125-132.
- 12 คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, โครงการจัดทำเอกสารและคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2531), หน้า 8-12.
- 13 อาชีวศึกษา, กรม, รายงานประจำปี 2529 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2531), หน้า 1-7.
- 14 การเจ้าหน้าที่, กอง, กรมอาชีวศึกษา, (เอกสารอัดสำเนา).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 15 เทคโนโลยีราชมงคล, สถาบัน, รายงานประจำปี 2530 (กรุงเทพมหานคร : 2531), หน้า 2-6.
- 16 ภิญญู สาธร, หลักการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 139.
- 17 Ralph M. Stogdill, Handbook of Leadership : A survey of Theory and Research (New York : Free Press Co., Inc., 1974), p. 13.
- 18 Jerson Adams, Effective Leadership for Women and Men (Norwood New Jersey : Abley Publishing Corp., 1985), p. 36.
- 19 สมพงษ์ เกษมลิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 204.
- 20 ถวิล เกื้อกุลวงศ์, การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิชย์, 2530), หน้า 219.
- 21 เสนาะ ตีเขารัว และคณะ, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 274.
- 22 เมธี ปิณฑนนท์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525), หน้า 145.
- 23 นพพงษ์ บุญจิตรวาศุขย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส เอ็ม เอ็ม จำกัด, 2519), หน้า 95.
- 24 อรุณ รักรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 194.
- 25 Harrold W. Boles & Jame A. Davenport, Introduction to Educational Leadership (New York : Harper & Row Publishers, 1975), p. 117.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁶Delbert C. Miller, Handbook of Research Design and Social Measurement (New York : McGraw-Hill Book Co., Ltd., 1970), p. 304.

²⁷Edwin P. Hollander, Leadership Dynamics (New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1978), p. 4.

²⁸William H. Roe & Thelbert L. Drake, Principals (New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1980), p. 100.

²⁹Stuart C. Smith, School Leadership : Handbook for Survival (Oregon : Cleavinghouse of Education Management, 1981), pp. 5-6.

³⁰สมบูรณ์ พรรณาภพ, หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2521), หน้า 244.

³¹เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 17.

³²Ralph M. Stogdill, op.cit., p. 16.

³³ภิญโญ สาธร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 158-159.

³⁴ภิญโญ สาธร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศส.การพิมพ์, 2532), หน้า 350-352.

³⁵Stuart C. Smith, op.cit., p. 7.

³⁶นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 100.

³⁷ชลิตา ศรีมณี, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : ศรีเมืองการพิมพ์, 2525), หน้า 97.

³⁸เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 52.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

๓๙ เสนาะ ตีเยวาร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 274.

๔๐ เรื่องเดียวกัน, หน้า 275.

๔๑ Robert J. Mackler, *New Pattern of Management* (New York : McGraw-Hill Book Co., 1961), p. 75.

๔๒ ไพบูลย์ วงศ์ยะรา, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร," *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2527 หน้า 26.

๔๓ William J. Reddin, *Managerial Effectiveness*, (New York : McGraw-Hill Book Co., 1970), pp. 203-204.

๔๔ เมธี ปลิ่นธนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว หน้า 50-51.

๔๕ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 23.

๔๖ สมบูรณ์ พรหมภาพ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 250-251.

๔๗ William H. Roe, *op.cit.*, pp. 24-27.

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

๔๙ Harrold W. Boles & Jame A. Davenport, *op.cit.*, p. 301.

๕๐ บรรจบ เนียมมณี, *หลักการบริหาร* (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2523), หน้า 98.

๕๑ บรรจง สืบสมาน, "หัวหน้าใครอยากเป็นบ้าง?", *สารคดีโลกวิทยาการ* ปีที่ 3 ฉบับที่ 35 (มกราคม 2531), หน้า 153.

๕๒ อรุณ วัชรธรรม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 35.

- ๕๓ อุทัย หิรัญโต, ศาสตร์และมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 35.
- ๕๔ Suneerat Panprung, "Are you a good leadership?" *Executive Journal* (April-June 1988), pp. 77-79.
- ๕๕ กิติ ดยัคคานนท์, การบริหารตนเอง (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เชษฐ์สตูดิโอ จำกัด, มีนาคม 2531), พิมพ์ครั้งที่ 3, หน้า 85.
- ๕๖ ภิญญพร วัฒนเจริญ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร, วิทยาลัยนพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522, หน้า จ-ฉ.
- ๕๗ วิรัช วิเศษสุวรรณ, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร," *ปริญยานพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521, หน้า 47-48.*
- ๕๘ เวศ ศรีละมุน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้" *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523, หน้า 34-36.*
- ๕๙ วิจิตร วรุตบางกูร, *ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ* (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, พ.ศ. 2524), หน้า 26.
- ๖๐ เสนาะ ดิเยาว์, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 129.
- ๖๑ Paul Hersey, *op.cit.*, pp. 6-7.
- ๖๒ พันธ์ หันนาคินทร์, *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน* (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526), หน้า 204.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

63 บรรจบ เนียมมณี, หลักการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 194.

64 เรื่องเดียวกัน, หน้า 195.

65 ขาริ มณีศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 103.

66 ยง วัชชวัลคุ, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บัณฑิตไทย, 2524), หน้า 59.

67 เมธิ บิลันธนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 248-249.

68 เรื่องเดียวกัน, หน้า 249.

69 เรื่องเดียวกัน, หน้า 250.

70 เรื่องเดียวกัน, หน้า 253.

71 ถวิล เกื้อกุลวงศ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 228.

72 ทศนา แสงศักดิ์, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, หน้า จ-ฉ.

73 สุดใจ ทองอ่อน, "พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522, หน้า 58-59.

74 กล้าหาญ สุดแสน, "พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521, หน้า 104-105.

75 ไพบุลย์ วงศ์ยะรา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 44.

76 Stuart C. Smith, op.cit., p. 41.

๗๗ Harrold W. Bole & Jame A. Davenport, op.cit., pp. 300-301.

๗๘ Robert G. Wall & Huze Hawkins, Management (Sanfrancisco : McGraw-Hill Book Co., Ltd., 1964), p. 396.

๗๙ อุทัย บุญประเสริฐ, "ภาวะผู้นำ" นักบริหาร ปีที่ 2 ฉบับที่ 5 (ธันวาคม 2521), หน้า 6.

๘๐ จำนง สมประสงค์, หลักและศิลป์ของหัวหน้างาน (กรุงเทพมหานคร : แพรวพิทยา, 2520), หน้า 105.

๘๑ กิตติพันธ์ รุจิสกุล, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 59-62.

๘๒ บรรจง สิบสมาน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 167.

๘๓ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 167.

๘๔ ภิญญา สาธิต, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 350-352.

๘๕ ไพบูลย์ วงศ์ยะรา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 44.

๘๖ ใจ เมืองทอง, "ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านบริหารของครูใหญ่โรงเรียนราษฎร์," วิทยานันท์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

๘๗ วิลาวรรณย์ ต้นวัฒนพงษ์, "ความเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานันท์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

๘๘ อรุณ วัชรธรรม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 35.

๘๙ อุทัย หิรัญโต, ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2525), หน้า 64.

๙๐ ชาริ มณีศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 125.

- ๑^๑ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 434.
๑^๒ Suneerat panprung, op.cit., pp. 77-79.
๑^๓ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 23.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ กำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูอาจารย์ในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องประเภทของสถานศึกษาที่ทำงานอยู่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา รวมทั้งระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและลักษณะวิชาที่สอน โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check-List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทักษะ 3 ด้านได้แก่ ทักษะด้านมนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 51 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้ผู้ตอบพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำนั้น มีการปฏิบัติหรือมีปรากฏให้เห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำนั้น มีการปฏิบัติหรือมีปรากฏให้เห็นมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำนั้น มีการปฏิบัติหรือมีปรากฏให้เห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำนั้น มีการปฏิบัติหรือมีปรากฏให้เห็นน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำนี้ มีการปฏิบัติหรือมีปรากฏให้เห็นน้อยที่สุด
ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะ (Characteristics) ของ
ผู้บริหารที่คาดหวัง ของครูอาจารย์ในสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ และเป็นคำถามแบบ
ปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกหนึ่งข้อโดยมีเกณฑ์ให้ผู้ตอบพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง คุณลักษณะที่ให้ความสำคัญมากที่สุด

4 หมายถึง คุณลักษณะที่ให้ความสำคัญมาก

3 หมายถึง คุณลักษณะที่ให้ความสำคัญปานกลาง

2 หมายถึง คุณลักษณะที่ให้ความสำคัญน้อย

1 หมายถึง คุณลักษณะที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร ผลการวิจัยต่าง ๆ ในเรื่อง
ภาวะผู้นำและพิจารณาข้อหลักการตามทฤษฎีของ Robert L. Katz ซึ่งประกอบด้วย
ทักษะของผู้นำทั้ง 3 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว

2. ผู้วิจัยได้พิจารณานำเอาแบบสอบถามของรองศาสตราจารย์
ดร. เมธี ปิณฑอนานนท์ ที่ได้ทำการวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2522 ซึ่ง ดร.เมธี ได้นำ
แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ L B D Q (Leader Behavior Description
Questionnaire Form XII) ของคณะกรรมการการวิจัยบุคลากรของมหาวิทยา
ลัยแห่งรัฐไอโฮไอ มาจัดเป็นทักษะ 3 ด้าน คือ Conceptual Skills,
Technical Skills, และ Human Skills ซึ่งได้แปลเป็นภาษาไทยด้วย เพื่อ
นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มคนไทย ผู้วิจัยได้นำมาแก้ไขให้เหมาะกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงไปหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษา
เพื่อพิจารณาแก้ไขและเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนเทคนิคพัฒนิกการจรัสนิทวงศ์ ซึ่งเป็นสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และครูอาจารย์ ในวิทยาลัยพัฒนิกการพระนคร ซึ่งเป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาล เพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จสำหรับประเมินผลแบบทดสอบ TEP (Test Evaluation Package) ได้ค่า Cronbach Alpha (r) 0.95 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นในระดับสูง ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มครูที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่เปิดสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 57 โรงเรียน (ตารางที่ 3)

เนื่องจากขนาดของสถานศึกษา มีผลโดยตรงต่อประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กระจายไปตามสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ การสร้างกลุ่มตัวอย่างจึงกระทำโดยวิธีการเรียงลำดับจำนวนครูในสถานศึกษาจากน้อยไปหามาก ตามจำนวนที่สถานศึกษาได้แจ้งบรรจุไว้กับกองทะเบียนและสถิติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ โดยคำนวณหาช่วงที่จะใช้ในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Interval) เพื่อให้ได้จำนวนสถานศึกษา 1 ใน 4 คือ 14 สถานศึกษา และจำนวนบุคคลกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 537 คน (ตารางที่ 4)

ผู้วิจัยได้สุ่มรายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีระบบ โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3
จำนวนสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ที่		ลำดับที่ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างโรง	จำนวนครู
1	พัฒนขยายการปั้นวัฒนา *	1	5
2	เทคนิคมาрдานูเคราะห์ บริหารธุรกิจ		8
3	สยามโปลีเทคนิค		9
4	อานันท์พัฒนขยายการ		10
5	พัฒนขยายการมิตรภาพ *	2	12
6	สายประลัทธิพัฒนขยายการ		12
7	พัฒนขยายการมันบุรี		13
8	เทคนิคมิตรภาพ ันบุรี		16
9	มหานครพัฒนขยายการ *	3	17
10	พัฒนขยายการนครหลวง		18
11	พัฒนขยายการธัชรินทร์		18
12	พัฒนขยายการบางโพ		19
13	พัฒนขยายการบัณฑิต *	4	19
14	พัฒนขยายการบางอ้อ		19
15	พระนครพัฒนขยายการ		20
16	เทคนิคกรุงเทพพัฒนขยายการ		21
17	พัฒนขยายการสากล *	5	22
18	พัฒนขยายการกรุงเทพ		22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่		ลำดับที่ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครู
19	สยามธุรกิจพัฒนศึกษา		23
20	สาธิตประดิษฐ์พัฒนศึกษา		24
21	อัสสัมชัญพัฒนศึกษา *	6	24
22	กรุงเทพวิจิตรศิลป์และพัฒนศึกษา		24
23	กรุงเทพโปลีเทคนิคฯ		25
24	เทคนิคพัฒนศึกษาธนบุรี		27
25	ปัญญาพัฒนศึกษา *	7	28
26	กิตติพาณิชย์ แผนกพัฒนศึกษาและธุรกิจ		29
27	พัฒนศึกษาสามเสน		29
28	ผดุงศิษย์พิทยากรธุรกิจและพัฒนศึกษา		29
29	พัฒนศึกษาสุโขทัย *	8	30
30	เทคนิครัตนโกสินทร์		30
31	สหพาณิชย์ แผนกพัฒนศึกษา		36
32	เทคนิคเปรมฤทัย มัธยมศึกษา		40
33	พัฒนศึกษาจางค์ *	9	40
34	เทคนิคศรีวัฒนา		40
35	โยนออฟอาร์คพัฒนศึกษา		42
36	เทคนิควิมลพัฒนศึกษา ประชาชื่น		43
37	พัฒนศึกษาภาษาอนุสรณ์บางแค *	10	46
38	วิมลพัฒนศึกษา ศรียาน		47
39	รัตนพัฒนศึกษา		47
40	เทคโนโลยีบางกะปิ		48

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่		ลำดับที่ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครู
41	พัฒนวิชาการสันติราษฎร์ *	11	52
42	พัฒนวิชาการเจ้าพระยา		54
43	ไทยโพลิเทคนิค		55
44	พัฒนวิชาการสีลม		58
45	เทคโนโลยีไทยสุริยะ *	12	60
46	เทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ		66
47	อรรถวิทย์พัฒนวิชาการ		67
48	พัฒนวิชาการจรัสสินทวงศ์		69
49	มิตรพลพัฒนวิชาการ *	13	71
50	ตั้งตรงจิตรพัฒนวิชาการ		73
51	ครูณพิทยาพัฒนวิชาการ		89
52	พัฒนวิชาการราชดำเนิน ธนบุรี		109
53	พัฒนวิชาการสยาม *	14	111
54	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย		127
55	ดุสิตพัฒนวิชาการ		144
56	เกษมโพลิเทคนิค		156
57	เซนต์จอห์นอาชีวศึกษา		170
	รวม		2,562

* โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่มา : กองทะเบียนและสถิติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำนวณหาช่วงการสุ่ม (Interval) โดยใช้สูตร

$$I = \frac{N}{n}$$

เมื่อ $I = \text{Interval}$

$N = \text{จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด} = 57$

$n = \text{จำนวนสถานศึกษาที่ต้องการ} = 14$

แทนค่า $I = \frac{57}{14}$

ช่วงจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง = 4

โรงเรียนที่สุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างแสดงไว้ในตารางที่ 4 มีสัญลักษณ์เป็นดอกจัน (*) ปรากฏอยู่ข้างหลังชื่อโรงเรียนนั้น ๆ

2. กลุ่มครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในสถานศึกษาของรัฐ ที่เปิดสอนในระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจ ในสังกัดของกรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยจัดเก็บจากทุกสถานศึกษา ตัวอย่างจากครูอาจารย์ร้อยละ 73 โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละสถานศึกษา ก็ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครูอาจารย์ภาครัฐบาล ใกล้เคียงกับครูอาจารย์ภาคเอกชนจำนวน 530 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของภาครัฐบาลตามตารางที่ 6

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึง (1) กองกลาง สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (2) สำนักงานเลขาธิการกรมอาชีวศึกษา และ (3) เลขา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านกวดค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4

แสดงรายชื่อสถานศึกษา และจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างภาคเอกชน

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู
1	พัฒนขยายปิ่นวัฒนา	5
2	พัฒนขยายมิตรภาพ	12
3	มหานครพัฒนขยาย	17
4	พัฒนขยายบัณฑิต	19
5	พัฒนขยายสากล	22
6	อิสลามชัยพัฒนขยาย	24
7	ปัญญาพัฒนขยาย	28
8	พัฒนขยายสุโขทัย	30
9	พัฒนขยายจ่านองค์	40
10	พัฒนขยายภาษานุสรณ์ บางแค	46
11	พัฒนขยายสันติราษฎร์	52
12	เทคโนโลยีไทยสุริยะ	60
13	มิตรพลพัฒนขยาย	71
14	พัฒนขยายสยาม	111
	รวม	537

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5

แสดงจำนวนครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู
1	วิทยาลัยพัฒนชยการธนบุรี	135
2	วิทยาลัยพัฒนชยการ เขตพุน	112
3	วิทยาลัยพัฒนชยการบางนา	110
4	วิทยาลัยพัฒนชยการพระนคร	151
5	วิทยาลัยบพิตรพิมุขจักรวรรดิ	67
6	วิทยาลัยบพิตรพิมุขมหาเมม	85
7	วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ	71
	รวม	731

ตารางที่ 6

แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จัดเก็บจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู
1	วิทยาลัยพัฒนชยการธนบุรี	98
2	วิทยาลัยพัฒนชยการ เขตพุน	81
3	วิทยาลัยพัฒนชยการบางนา	80
4	วิทยาลัยพัฒนชยการพระนคร	110
5	วิทยาลัยบพิตรพิมุขจักรวรรดิ	48
6	วิทยาลัยบพิตรพิมุขทุ่งมหาเมม	62
7	วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ	51
	รวม	530

รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มมีจำนวนทั้งสิ้น 1,067 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์
ของอนุมัติและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือนำจากหน่วยงานเจ้าสังกัด
ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกสถานศึกษาด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง รวมได้รับแบบสอบถาม
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 470 ชุด จากจำนวน 537 ชุด คิดเป็นร้อยละ
87.5 ในจำนวนนี้เป็นแบบสอบถามที่ไม่สามารถนำมาประมวลผลและวิเคราะห์
ได้จำนวน 12 ชุด และแบบสอบถามของครูอาจารย์จากสถานศึกษาอาชีวศึกษา
ของรัฐได้คืนมาจำนวน 433 ชุด จากจำนวน 530 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.7 ใน
จำนวนนี้เป็นแบบสอบถามที่สามารถนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ได้ทั้งหมด รวม
แบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 1,067
ชุด ได้รับคืน และเป็นแบบสอบถามที่สามารถวิจัยได้ 892 ชุด คิดเป็นร้อยละ
83.6 (ดูตารางที่ 7)

ตารางที่ 7

แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

ประเภท	ส่งไป	ได้รับคืน	แบบสอบถามที่สมบูรณ์	ร้อยละ
สถานศึกษาเอกชน	537	470	459	85.4
สถานศึกษาของรัฐ	530	433	433	81.6
รวม	1,067	903	892	83.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Research) ผู้วิจัยได้นำคะแนนข้อมูลแต่ละกลุ่มมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาของรัฐ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีทางสถิติดังต่อไปนี้

สถิติที่ใช้

1. รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ และค่าร้อยละ
2. หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของทักษะแต่ละตัวทั้ง 3 ด้าน
3. ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของข้อสมมติฐานการวิจัย ด้วยการหาค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบเพื่อดูความแตกต่างในเรื่องทักษะทั้ง 3 ด้าน ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ และ F-test สำหรับการเปรียบเทียบเพื่อดูความแตกต่างในเรื่องอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ กับทักษะทั้ง 3 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ
4. Correlation เพื่อหาค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับผู้บริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาของรัฐ

บทที่ 4

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับทักษะด้านมนิทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำ (Characteristics) ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบทักษะด้านต่าง ๆ และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาที่ภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน

การวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งข้อสมมติฐานเพื่อทดสอบไว้ 5 ประการคือ

H₁ : มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านทักษะมนิทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา

H₂ : มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา

H₃ : มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำในทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

H₄ : มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

หมายเหตุ : มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกันในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ในทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

เกณฑ์ที่ใช้ในการตีความหมาย กำหนดไว้ดังนี้

5.00 - 4.50	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำนั้น	มีการปฏิบัติ	มากที่สุด
4.49 - 3.50	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำนั้น	มีการปฏิบัติ	มาก
3.49 - 2.50	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำนั้น	มีการปฏิบัติ	ปานกลาง
2.49 - 1.50	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำนั้น	มีการปฏิบัติ	น้อย
1.49 - 1.00	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำนั้น	มีการปฏิบัติ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 1 รายละเอียดภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามลักษณะของสถานศึกษาที่ทำการสอน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และประเภทวิชาที่ทำการสอนมีดังนี้ (โปรดดูตารางที่ 8)

ตารางที่ 8

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามลักษณะของสถานศึกษา

ลักษณะของสถานศึกษาที่ทำการสอน	จำนวน	ร้อยละ
สถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา	459	51.5
สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ	433	48.5
รวม	892	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา จำนวน 459 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 ของกลุ่มตัวอย่างประชากร และผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ จำนวน 433 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ของกลุ่มตัวอย่างประชากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มมีจำนวนใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 9 รายละเอียดเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะสถานศึกษาที่ทำการสอน ปรากฏผลดังนี้

1. จากกลุ่มตัวอย่างประชากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีอัตราส่วนประมาณ 3 ต่อ 1 อันเป็นอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันในสถานศึกษาทั้งสองประเภทกล่าวคือ มีเพศหญิงร้อยละ 71.2 เพศชายร้อยละ 27.9 ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาและเพศหญิงร้อยละ 74.6 เพศชาย ร้อยละ 25.4 ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ สำหรับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คือมีร้อยละ 37.2 แต่เมื่อแยกตามประเภทสถานศึกษาที่ทำการสอนแล้วพบว่า ครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาประมาณครึ่งหนึ่งคือ ร้อยละ 49.9 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ขณะที่ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ในระดับอายุเดียวกันมีเพียงร้อยละ 11.5 และเป็นที่น่าสังเกตว่า ในระดับอายุที่สูงขึ้นคือระดับ 41-50 ปี กับ 51-60 ปี พบว่าในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ จะมีครูที่มีระดับอายุดังกล่าวมากกว่าสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาคือ ร้อยละ 24.9 ต่อ 4.6 ตามลำดับ

2. เกี่ยวกับวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยส่วนรวมพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งสถานศึกษาเอกชนและสถานศึกษาของรัฐ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 78.5 รองลงมาพบว่ามี ความแตกต่างกันในลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคือในสถานศึกษาของรัฐจะพบว่า วุฒิกการศึกษาในอันดับรองลงมาคือระดับปริญญาโท ซึ่งมีอยู่ร้อยละ 15.2 แต่ในสถานศึกษาเอกชนจะเป็นระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 11.3 สำหรับระดับปริญญาเอกนั้น มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9
รายละเอียดเกี่ยวกับ ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะ
สถานศึกษาที่ทำกาการสอน

รายละเอียด	สถานศึกษาเอกชน		สถานศึกษาของรัฐ		รวม	
	จำนวน(น)	ร้อยละ	จำนวน(น)	ร้อยละ	N	ร้อยละ
1. เพศ						
รวม	459	-	433	-	892	-
ชาย	128	27.9	110	25.4	238	26.7
หญิง	327	71.2	323	74.6	650	72.9
ไม่ตอบ	4	0.9	-	-	4	0.4
2. อายุ						
รวม	459	-	433	-	892	-
21-30 ปี	229	49.9	50	11.5	279	31.3
31-40 ปี	154	33.6	178	41.1	332	37.2
41-50 ปี	47	10.2	96	22.2	143	16.0
51-60 ปี	21	4.6	108	24.9	129	14.5
61-ปีขึ้นไป	8	1.7	-	-	8	0.9
ไม่ตอบ	-	-	1	0.2	1	0.1
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด						
รวม	459	-	433	-	892	-
ประกาศนียบัตร	34	7.4	10	2.3	44	4.9
อนุปริญญา/เทียบเท่า	52	11.3	9	2.1	61	6.8
ปริญญาตรี	335	77.3	345	79.7	700	78.5
ปริญญาโท	16	3.5	66	15.2	82	9.2
ปริญญาเอก	1	0.2	2	0.5	3	0.3
ไม่ตอบ	1	0.2	1	0.2	2	0.2
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน						
รวม	459	-	433	-	892	-
น้อยกว่า 1 ปี	40	8.7	17	3.9	57	6.4
1-3 ปี	117	25.5	35	8.1	152	17.0
4-6 ปี	124	27.0	53	12.2	177	19.8
7-9 ปี	86	18.7	52	12.0	138	15.5
10-12ปี	40	8.7	52	12.0	92	10.3
มากกว่า 12 ปี	52	11.3	220	50.8	272	30.5
ไม่ตอบ	-	-	4	0.9	4	0.4
5. แหนกที่ทำกาการสอน						
รวม	459	-	433	-	892	-
บัญชี	66	14.4	94	21.7	162	18.2
การตลาด	78	16.7	29	6.7	107	12.0
เลขานุการ	51	11.1	70	16.2	121	13.6
คอมพิวเตอร์	27	5.9	11	2.5	38	4.3
ภาษาต่างประเทศ	63	13.7	44	10.2	109	12.2
พื้นฐานธุรกิจ	23	5.0	42	9.7	65	7.3
สามัญศึกษา	72	15.7	75	17.3	147	16.5
การเงินการธนาคาร	6	1.3	2	0.5	8	0.9
อื่น ๆ และมากกว่า						
หลายวิชา	69	15.0	61	14.1	125	14.0
ไม่ตอบ	4	0.9	5	1.2	10	1.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 0.2 และ 0.5 ตามลำดับ และในส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเกินกว่า 12 ปีขึ้นไป คือร้อยละ 30.5 รองลงมาเป็นระยะเวลา 4-6 ปี คือร้อยละ 19.8 แต่เมื่อพิจารณาแยกตามประเภทสถานศึกษาที่ทำการสอนแล้วพบว่า ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐร้อยละ 50 ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกินกว่า 12 ปี ในขณะที่ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษามีผู้ปฏิบัติงานเกินกว่า 12 ปี เพียงร้อยละ 11.3 แต่ส่วนใหญ่จะอยู่ในระยะเวลา 4-6 ปี คือมีอยู่ร้อยละ 27.0

สำหรับแผนกวิชาที่ทำการสอน ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สอนอยู่ในแผนกหรือสายวิชาการบัญชี คือร้อยละ 18.2 รองลงมาเป็นสายวิชาสามัญศึกษาศาสตร์ การเลขานุการ และสายวิชาภาษาต่างประเทศ คือมีจำนวนร้อยละ 16.5, 13.6 และ 12.2 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีครูจำนวนหนึ่งทำการสอนอยู่มากกว่าหนึ่งสายวิชา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เกี่ยวกับทักษะของผู้นำทั้ง 3 ด้านคือ ทักษะด้านมนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านเทคนิคการสอน (Technical Skills)

ข้อสมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบทักษะด้านมนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills)

ข้อสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้เพื่อทดสอบข้อแรกคือ "มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาของรัฐที่มีต่อภาวะผู้นำทักษะด้านมนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา" การรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบข้อสมมติฐานข้อนี้ ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในส่วนของทักษะด้านมนทัศน์ในงาน จำนวน 19 ข้อ โดยใช้เทคนิคสถิติ t-test

ผลการค้นพบปรากฏว่า ผลการวิจัยยอมรับข้อสมมติฐานของการวิจัย กล่าวคือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือกลุ่มสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ย 3.46 ขณะที่กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐมีค่าเฉลี่ยเพียง 3.22 (โปรดดูตารางที่ 10)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับปานกลางและมาก ค่าเฉลี่ยรวมที่มากที่สุดได้แก่พฤติกรรมภาวะผู้นำ 2 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากันคือ 3.88 ได้แก่ข้อ 12 พยายามสร้างความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน และข้อ 17 เรียกร้องให้ครูอาจารย์ปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้ รองลงมาได้แก่ข้อ 16 รักษาคุณภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และข้อ 4 ให้ครูอาจารย์ได้ทราบบทบาทของตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 3.64 และ 3.63 ตามลำดับ

สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอยู่ 9 ข้อในจำนวน 19 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 3 มีความยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ
- ข้อ 4 ให้ครูอาจารย์ได้ทราบบทบาทของตนเอง
- ข้อ 5 ชี้ให้ครูอาจารย์ได้ทราบปัญหาของตนเอง ช่วยแนะแนวทางแก้ไขปัญหาใน
- ข้อ 9 เป็นนักบริหารอย่างเดียว
- ข้อ 10 เป็นทั้งนักวิชาการและนักบริหาร
- ข้อ 11 มอบหมายงานให้ครูอาจารย์ทำอย่างทั่วถึง
- ข้อ 15 รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เมื่อต้องมีการตัดสินใจอย่างเร่งด่วน
- ข้อ 16 รักษาคุณภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- ข้อ 18 ยอมให้ครูอาจารย์ได้รับประโยชน์จากตน

สรุป เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

อาชีวศึกษา ในทักษะด้านมนิทัศน์ในงานทุกข้อแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 10

พฤติกรรมผู้นำ ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร	สถานศึกษาของรัฐ		สถานศึกษาเอกชน		รวม		t-test
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	
1. ยอมรับความผิดพลาดในงานของตนโดยเปิดเผย	3.25	1.11	3.34	1.09	3.30	1.12	-1.25
2. ปฏิบัติตนเป็นตัวแทนของครูอาจารย์ในวงเรียน	3.43	1.06	3.56	1.09	3.49	1.09	-1.79
3. มีความยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ	3.42	1.10	3.65	1.12	3.53	1.12	-3.06*
4. ให้ครูอาจารย์ได้ทราบบทบาทของตนเอง	3.56	1.05	3.71	1.07	3.63	1.07	-2.14*
5. ชี้ให้ครูอาจารย์ได้รับทราบปัญหาของตนเองและช่วยแนะแนวทางแก้ไขปัญหาใน	3.13	1.08	3.31	1.12	3.22	1.11	-2.49*
6. ยอมรับฟังคำวิจารณ์และข้อคิดเห็นจากครูเพื่อปรับปรุงตนเอง	3.13	1.42	3.13	1.10	3.13	1.12	-0.07
7. เสนอแนะความเห็นของตนในหมู่ครูอาจารย์	3.50	1.03	3.63	1.06	3.56	1.05	-1.73
8. เป็นที่ปรึกษาการอย่างเต็มตัว	3.00	1.06	3.07	1.13	3.03	1.10	-0.90
9. เป็นที่ปรึกษาหารืออย่างเดียว	2.96	1.04	3.12	1.15	3.04	1.10	-2.08*
10. เป็นทั้งที่ปรึกษาและที่ปรึกษาหารือ	3.21	1.05	3.38	1.14	3.30	1.10	-2.31*
11. มอบหมายงานให้ครูอาจารย์ทำอย่างทั่วถึง	3.05	1.20	3.27	1.79	3.17	1.19	-2.76*
12. พยายามสร้างความสำเร็จแก่หัวหน้าของสถานศึกษา	3.81	1.07	3.95	1.53	3.88	1.12	-1.84
13. สนับสนุนการออกไปหาประสบการณ์นอกสถานศึกษา	3.43	1.07	3.46	1.25	3.44	1.17	-0.33
14. บอกให้ครูอาจารย์ได้ทราบล่วงหน้าการที่จะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ	3.29	1.15	3.42	1.09	3.35	1.13	-1.68
15. รับผิดชอบอย่างเต็มที่เมื่อต้องมีการตัดสินใจอย่างเร่งด่วน	3.45	1.08	3.71	1.15	3.58	1.13	-3.41*
16. รักษาคุณภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.54	1.10	3.76	1.05	3.64	1.08	-3.03*
17. เรียกร้องให้ครูอาจารย์ปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้	3.85	1.05	3.92	0.93	3.88	0.99	-1.01
18. ยอมให้ครูอาจารย์ได้รับประโยชน์จากตน	3.12	1.07	3.28	1.04	3.21	1.06	-2.24*
19. ยินดีที่จะชี้แจงการกระทำของตนให้ครูอาจารย์ทราบ	3.29	1.12	3.28	1.10	3.29	1.12	-0.10
รวม	3.22	0.77	3.46	0.76	3.39	0.77	-2.40*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษาทั้งของสถานศึกษาเอกชนและสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีการปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยรวม 3.39 (ค่าเฉลี่ยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเท่ากับ 3.46 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32)

ข้อสมมติฐานที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills)

ข้อสมมติฐานที่ 2 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้เพื่อทดสอบคือ "มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา" ข้อมูลที่ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อนี้ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในส่วนของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จำนวน 16 ข้อ โดยใช้เทคนิคสถิติ t-test

ผลการค้นพบปรากฏว่า ผลการวิจัยไม่ยอมรับข้อสมมติฐาน กล่าวคือ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ แต่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชนสูงกว่าสถานศึกษาของรัฐ คือ 3.39 กับ 3.28 ตามลำดับ (โปรดดูตารางที่ 11)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลางและมาก ค่าเฉลี่ยรวมที่มากที่สุดได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำในข้อ 11 มีความเห็นว่าการทำงานของครูอาจารย์ต้องประสานกัน รองลงมาเป็นข้อ 15 รักษาสัมพันธภาพกับผู้บริหารที่อยู่เหนือกว่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3.60 ตามลำดับ และมีข้อที่กลุ่มตัวอย่างประชากรเห็นว่าอยู่ในระดับน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ

ข้อ 10 สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.90

สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ามีปรากฏให้เห็น

ตารางที่ 11
 พฤศจิกายนภาวะผู้นำ ในทัศนะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกกรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร	สถานศึกษาของรัฐ		สถานศึกษาเอกชน		รวม		t-test
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	
1. ให้อาจารย์มีอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงาน	3.58	1.07	3.53	1.01	3.55	1.05	0.76
2. เป็นกันเองและให้อาจารย์เข้าพบได้เสมอ	3.62	1.15	3.48	1.11	3.55	1.13	1.77
3. สามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อมีการขัดแย้ง และความกดดันเกิดขึ้น	3.37	1.04	3.49	1.02	3.43	1.03	-1.65
4. ให้อาจารย์ได้ใช้วิชาเฉพาะในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.41	0.95	3.48	0.98	3.45	0.97	-1.00
5. พยายามให้มีการทำงานร่วมกันเป็นคณะ	3.40	1.06	3.64	1.06	3.52	1.07	-3.43*
6. พิจารณาข้อเสนอสื่อที่มีประโยชน์ของครูอาจารย์เพื่อนำมาปฏิบัติ	3.26	1.09	3.34	1.05	3.30	1.07	-1.03
7. ปฏิบัติต่อครูอาจารย์โดยเท่าเทียมกัน	3.06	1.23	3.13	1.17	3.10	1.20	0.85
8. สามารถขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้บังคับบัญชา	2.92	1.10	3.18	1.09	3.06	1.10	-3.53*
9. ช่วยเหลือและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครูอาจารย์	3.10	1.14	3.30	1.11	3.20	1.13	-2.63*
10. สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานในการทำงาน	2.79	1.10	3.01	1.06	2.90	1.09	-2.98*
11. มีความเห็นว่าการทำงานของครูอาจารย์ต้องประสานงานกัน	3.53	1.06	3.68	0.98	3.61	1.02	-2.17*
12. ช่วยทำให้ความแตกต่างในหมู่ครูอาจารย์ลดลง	3.00	1.15	3.19	1.04	3.10	1.10	-2.55*
13. ให้อาจารย์ได้ทำงานด้วยความถนัดและความสามารถของตน	3.33	1.05	3.43	0.98	3.38	1.03	-1.43
14. สร้างสัมพันธ์ภาพ และสามัคคีในหมู่อาจารย์ให้แน่นแฟ้น	3.07	1.40	3.40	1.04	3.24	1.10	-4.49*
15. รักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหารที่อยู่เหนือกว่า	3.71	1.09	3.51	1.08	3.60	1.10	2.71*
16. ใช้ความเข้าใจ ความอดทน ความเห็นอกเห็นใจ ความสุภาพอ่อนโยน และความยุติธรรมพิจารณาในการบริหาร	3.40	1.10	3.33	1.05	3.37	1.07	0.90
รวม	3.28	0.85	3.39	0.80	3.33	0.83	-1.81

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือแสดง ออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอยู่ 7 ข้อ ใน 16 ข้อได้แก่

- ข้อ 5 พยายามให้มีการทำงานร่วมกันเป็นคณะ
- ข้อ 8 สามารถขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา
- ข้อ 9 ช่วยเหลือและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครูอาจารย์
- ข้อ 10 สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานในการทำงาน
- ข้อ 11 มีความเห็นว่าการทำงานของครูอาจารย์ต้องประสานงานกัน
- ข้อ 12 ช่วยทำให้ความแตกต่างในหมู่ครูอาจารย์ลดลง
- ข้อ 14 สร้างสัมพันธภาพและสามัคคีในหมู่อาจารย์ให้แน่นแฟ้น

สรุป เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ทุกข้อแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีการปฏิบัติ หรือแสดง ออกมาให้ เห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยรวม 3.33 (ค่าเฉลี่ย ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาเท่ากับ 3.39 ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาของรัฐเท่ากับ 3.28)

ข้อสมมติฐานที่ 3 การเปรียบเทียบทักษะด้านเทคนิคการสอนและ การปฏิบัติงาน (Technical Skills)

ข้อสมมติฐานที่ 3 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้เพื่อทดสอบ คือ "มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำในทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา" ข้อมูลที่ใช้ทดสอบสมมติฐานนี้ได้รวบรวมจากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนของทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานจำนวน 16 ข้อ

ผลการค้นพบ ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ กลุ่มสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.35 ขณะที่กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐมีค่าเฉลี่ย 3.23 (โปรดดูตารางที่ 12)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดคือ ข้อ 16 สำรวจทัศนคติ ความต้องการ และปัญหาของครูอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีความเฉลี่ย 2.89 ส่วนค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำในข้อ 13 มีความกระฉับกระเฉงว่องไวในการทำงาน คือมีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาเป็นข้อ 8 และ ข้อ 10 มีความสามารถในการอ้างเหตุผล กับ ส่งเสริมและให้โอกาสในความก้าวหน้าด้านการสอน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.40

สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นว่ามีปรากฏให้เห็น หรือแสดงออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอยู่ 8 ข้อ ใน 16 ข้อได้แก่

- ข้อ 1 สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข้อ 4 สามารถทำให้ครูอาจารย์ เข้าใจทัศนคติและความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจน
- ข้อ 5 ใช้วาทศิลป์ให้ครูอาจารย์มีความพยายามในการทำงาน
- ข้อ 6 กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูอาจารย์หาความรู้เพิ่มเติม
- ข้อ 7 มีความสามารถในการพูดคุยใจคน
- ข้อ 8 มีความสามารถในการอ้างเหตุผล
- ข้อ 12 สามารถคาดการณ์ในปัญหาที่จะเกิดขึ้นและวางแผนเพื่อแก้ปัญหาใน
- ข้อ 13 มีความกระฉับกระเฉงว่องไว กระตือรือร้นในการทำงาน

สรุป , เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในทัศนะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานทุกข้อแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหารทั้งสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐมีการปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.29 (ค่าเฉลี่ยของ

ตารางที่ 12
 พฤติกรรมภาวะผู้นำ ในหัตถะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้
 บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร	สถานศึกษาของรัฐ		สถานศึกษาเอกชน		รวม		t-test
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	
1. สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	0.99	3.42	0.98	3.33	0.99	-2.75*
2. ส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีความคิดริหาญวิจารณ์และเสนอข้อคิดเห็น	3.10	1.07	3.18	1.07	3.14	1.08	-1.12
3. สนับสนุนและเผยแพร่ผลงานของครูอาจารย์	3.27	1.06	3.34	1.11	3.31	1.09	-0.92
4. สามารถทำให้ครูอาจารย์เข้าใจในทัศนคติและความต้องการตนเองได้อย่างชัดเจน	3.19	0.98	3.42	1.03	3.30	1.02	-3.37*
5. ใช้วาจาศิลป์ให้ครูอาจารย์มีความพยายามในการทำงาน	3.19	1.10	3.35	1.11	3.27	1.11	-2.14*
6. กะตุ้นและส่งเสริมให้ครูอาจารย์หาความรู้เพิ่มเติม	3.29	1.07	3.45	1.21	3.36	1.15	-2.00*
7. มีความสามารถในการหุุดงใจคน	3.14	1.06	3.42	1.05	3.28	1.07	-4.03*
8. มีความสามารถในการอ้างเหตุผล	3.33	1.05	3.49	1.02	3.40	1.05	-2.29*
9. กระจายอำนาจของงานให้ครูอาจารย์	3.20	1.19	3.27	1.12	3.23	1.16	-0.88
10. ส่งเสริมและให้โอกาสในความก้าวหน้าด้านกาการสอน	3.33	1.11	3.47	1.11	3.40	1.12	-1.78
11. ใช้กะบวนกาที่เที่ยงตรงในการประเมินผลกาทำงานของครูอาจารย์	3.13	1.12	3.19	1.12	3.15	1.13	-0.81
12. สามารถคาดการณ์ในปัญหาที่จะเกิดขึ้นและวางแผนเพื่อแก้ปัญหาานั้น	3.18	1.03	3.37	1.07	3.27	1.05	-2.61*
13. มีความกะฉับกะเฉง ร่องไวกะคือริอวันในการกาทำงาน	3.55	1.08	3.71	1.09	3.62	1.09	-2.11*
14. แนะนำในด้านการใช้เงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์เต็มที่	3.39	1.18	3.37	1.06	3.37	1.13	0.26
15. บริหารงานด้วยระบบคุณธรรม และซจริตระบบอุปถัมภ์	3.15	1.20	3.28	1.15	3.21	1.18	-1.68
16. ล้าวางทัศนคติ ความต้องการ และปัญหาของครูอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ	3.03	1.19	2.94	1.13	2.98	1.16	1.07
รวม	3.23	0.86	3.35	0.84	3.29	0.86	-2.17*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเท่ากับ 3.35 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เท่ากับ 3.23)

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ในทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานแล้วปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Characteristics) ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความปรารถนาของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ

ข้อสมมติฐานที่ 4 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำ (Characteristics)

ข้อสมมติฐานที่ 4 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้เพื่อทดสอบ คือ "มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Characteristics) ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา" การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อนี้ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ปรารถนาจำนวน 16 ข้อ โดยใช้เทคนิคสถิติ t-test

ผลการค้นพบปรากฏว่า ไม่รับข้อสมมติฐานของการวิจัยข้อนี้ กล่าวคือ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในความคิดเห็นระหว่างกลุ่มสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษากับสถานศึกษาของรัฐ (โปรดดูตารางที่ 13)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมที่มากที่สุดได้แก่ความปรารถนาในพฤติกรรมภาวะผู้นำข้อ 1 มีเวลาในการทำงานในหน้าที่บริหารมานาน คือมีค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาเป็นข้อ 2 เคยทำหน้าที่ทางการบริหารมาหลายอย่าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.68

ตารางที่ 13
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาคามที่ควออาจารย์ในสถานศึกษา
เอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาของรัฐภาคหวั่ง

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร	สถานศึกษาของรัฐ		สถานศึกษาเอกชน		รวม		t-test
	ขั	S.D	ขั	S.D	ขั	S.D	
1. มีเวลาการทำงานในหน้าที่บริหารมานาน	3.73	0.15	3.78	0.96	3.75	0.96	0.88
2. เคยทำหน้าที่ทางการบริหารหลาย ๆ อย่าง	3.61	0.99	3.75	1.01	3.68	1.00	2.10*
3. เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารสถานศึกษาด้านพาณิชยกรรมมาก่อน	3.46	1.12	3.55	1.14	3.51	1.13	1.25
4. เคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระยะสั้นมาก่อน	3.56	1.07	3.52	1.15	3.54	1.11	-0.59
5. มีกาฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ ๆ	3.52	1.11	3.45	1.11	3.48	1.11	-0.90
6. ได้รับปริญญาโททางการบริหารอาชีวศึกษา	3.16	1.37	3.14	1.25	3.16	1.31	-0.27
7. ได้รับปริญญาโททางการศึกษา	3.41	1.24	3.31	1.15	3.36	1.20	0.86
8. ได้รับปริญญาโททางด้านบริหารธุรกิจหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	3.32	1.32	3.33	1.18	3.32	1.26	0.50
9. ได้รับปริญญาดุษฎีบัณฑิตทางการบริหาร	3.41	1.24	3.31	1.15	3.36	1.20	-1.16
10. ได้รับปริญญาดุษฎีบัณฑิตทางด้านบริหารธุรกิจหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	3.44	1.17	3.31	1.26	3.38	1.15	-1.58
11. มหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาต้องมีชื่อเสียง	3.34	1.15	3.25	1.22	3.30	1.18	-1.06
12. มีประสบการณ์ทางการสอนหลายวิชาและหลายระดับ	3.47	1.10	3.54	1.14	3.51	1.12	-0.82
13. มีความสามารถด้านการสอนพาณิชยกรรม	3.49	1.09	3.42	1.14	3.46	1.12	-0.87
14. มีผลงานการเขียนตำราด้านวิชาชีพมาก	3.07	1.20	3.25	1.17	3.16	1.19	2.25*
15. เป็นสมาชิก หรือมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสมาคมวิชาชีพ	3.52	1.13	3.35	1.06	3.44	1.10	-2.19*
16. มีผลกว่าศึกษาคี ได้รับรางวัลหรือได้เกียรตินิยม	3.23	1.18	3.27	1.12	3.25	1.15	0.45
รวม	3.40	0.85	3.36	0.73	3.38	0.79	-0.82

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างประชากรตามรายข้อ พบว่าไม่มีความคิดเห็นในความปรารถนาที่มีความแตกต่างกันในระดับของค่าเฉลี่ย แต่มีความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ข้อ ใน 16 ข้อ ได้แก่

ข้อ 2 เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารสถานศึกษาด้านพาณิชยกรรม มาก่อน

ข้อ 14 มีผลงานการเขียนตำราด้านวิชาชีพมาก

ข้อ 15 เป็นสมาชิกหรือมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสมาคมวิชาชีพ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษา

อาชีวศึกษาของรัฐที่ควรปรารถนา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตามความปรารถนาของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่แสดงความคิดเห็นไว้เป็นรายข้อ แสดงให้เห็นความแตกต่างในความปรารถนาดังนี้

ข้อ 1 มีเวลาในการทำงานในหน้าที่บริหารมานาน คุณลักษณะข้อนี้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสะสมสูงสุดคือ 3.75 โดยกลุ่มสถานศึกษาเอกชนมีค่าเฉลี่ย 3.78 กลุ่มสถานศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ย 3.73 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 2 เคยทำหน้าที่ทางการบริหารหลาย ๆ อย่าง คุณลักษณะข้อนี้กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มสถานศึกษาเอกชนมีค่าเฉลี่ย 3.75 ในขณะที่กลุ่มสถานศึกษาของรัฐมีค่าเฉลี่ย 3.61 และคุณลักษณะข้อนี้มีค่าเฉลี่ย รองลงมาเป็นอันดับที่ 2

ข้อ 3 เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารสถานศึกษาด้านพาณิชยกรรม มาก่อน คุณลักษณะข้อนี้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 4 คือ 3.51 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.55 ของสถานศึกษาของรัฐ 3.46 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 4 เคยได้รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระยะสั้นมาก่อน คุณลักษณะข้อนี้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 3 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.52 และของสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.56 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 5 มีการฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ คุณลักษณะข้อนี้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 5 คือ 3.48 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.45 และของสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.52 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 6 ได้รับปริญญาโททางการบริหารอาชีวศึกษา คุณลักษณะข้อนี้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเป็นอันดับที่ 13 คือ 3.16 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.14 และของสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.16 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 7 ได้รับปริญญาโททางการศึกษา คุณลักษณะข้อนี้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเป็นอันดับที่ 9 คือ 3.36 โดยกลุ่มสถานศึกษาเอกชนมีค่าเฉลี่ย 3.31 ของกลุ่มสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.41 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 8 ได้รับปริญญาโททางด้านบริหารธุรกิจ หรือสาขาที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา คุณลักษณะข้อนี้มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 10 คือ 3.32 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.33 ของกลุ่มสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.32 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 9 ได้รับปริญญาตรีทางด้านบริหารการศึกษา คุณลักษณะข้อนี้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 9 คือ 3.36 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.31 และของสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.41 และความคิดเห็นของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 10 ได้รับปริญญาตรีทางบริหารธุรกิจ หรือสาขาที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา คุณลักษณะข้อนี้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 8 คือ 3.38 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาของเอกชน 3.31 ของกลุ่มสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.44 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 11 มหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่สำเร็จต้องมีชื่อเสียง คุณลักษณะข้อนี้มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 11 คือ 3.30 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.25 ของกลุ่มสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.34 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 12 มีประสบการณ์ทางการสอนหลายวิชาและหลายระดับ คุณลักษณะข้อนี้มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 4 คือ 3.51 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.54 ของกลุ่มสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.47 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 13 มีความสามารถด้านการสอนพาณิชยกรรม คุณลักษณะข้อนี้มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 6 คือ 3.46 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.42 ของกลุ่มสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.49 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 14 มีผลงานด้านการเขียนตำราด้านวิชาการมาก คุณลักษณะข้อนี้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 13 คือ 3.16 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มสถานศึกษาเอกชนมีค่าเฉลี่ย 3.25 ในขณะที่กลุ่มสถานศึกษาของรัฐมีค่าเฉลี่ย 3.07

ข้อ 15 เป็นสมาชิกหรือมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสมาคมวิชาชีพ คุณลักษณะข้อนี้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงเป็นอันดับที่ 7 คือ 3.44 โดยมีค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.35 ของกลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ 3.52 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อ 16 มีผลการศึกษาคัด ได้รับรางวัลหรือได้เกียรติคุณ คุณลักษณะข้อนี้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูง เป็นอันดับที่ 12 คือ 3.25 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานศึกษาเอกชน 3.27 ของกลุ่มสถานศึกษาของรัฐเป็น 3.23 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาจัดเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาตามความปรารถนาของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐแล้ว พบว่าคุณลักษณะที่ปรารถนาเรียงตามลำดับสูงสุดถึงต่ำสุดดังนี้

1. มีเวลาทำงานในหน้าที่บริหารมานาน
2. เคยทำหน้าที่ทางการบริหารหลาย ๆ อย่าง
3. เคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระยะสั้นมาก่อน
4. เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารสถานศึกษาด้านพาณิชยกรรมมาก่อน มีประสบการณ์ทางการสอนหลายวิชาและหลายระดับ
5. มีการฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ ๆ
6. มีความสามารถด้านการสอนพาณิชยกรรม
7. เป็นสมาชิกหรือมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสมาคมวิชาชีพ
8. ได้รับปริญญาตรีทางบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
9. ได้รับปริญญาโททางการศึกษา
10. ได้รับปริญญาโทด้านบริหารธุรกิจหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
11. มหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาดังมีชื่อเสียง
12. มีผลการศึกษาคัด ได้รับรางวัลหรือได้เกียรติคุณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13. ได้รับปริญญาโททางการบริหารอาชีวศึกษา มีผลงานการเขียน
ตำราด้านวิชาชีพมาก

สรุป เมื่อพิจารณาคูณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตามที่ครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของ รัฐพิจารณา พบว่า คูณลักษณะของผู้บริหารที่ปรารภอยู่ในระดับปานกลาง คือมี ค่าเฉลี่ยรวม 3.38 ซึ่งค่าเฉลี่ยของคูณลักษณะผู้บริหารที่ปรารภของกลุ่มสถาน ศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา เท่ากับ 3.40 และของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐมีค่า เฉลี่ย 3.36 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา มีความ ปรารภในผู้บริหารที่มีคุณลักษณะผู้นำสูงกว่า กลุ่มครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีว- ศึกษาของรัฐ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในคุณลักษณะของผู้บริหารที่ปรารภนา ของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และของรัฐแล้ว ปรากฏว่าไม่ มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญ

ข้อสมมติฐานที่ 5 มีความสัมพันธ์ ระหว่างความคิดเห็นของกลุ่มตัว อย่างที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน

ข้อสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้เพื่อทดสอบ ในข้อที่ 5 คือ "มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ในสถาน ศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาของรัฐ ในทักษะด้านมนทัศน์ในงาน ทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิคการสอนและปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถาน ศึกษา" การรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบ สมมติฐานข้อนี้ได้จากการตอบแบบสอบถาม ทั้ง 3 ตอน ซึ่งได้แยกวิเคราะห์ตามสถานศึกษา และตามภูมิหลังด้านต่าง ๆ ของ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคสถิติ t-test, F-test และค่าสหสัมพันธ์ (r)

ผลการค้นพบปรากฏว่า ผลการวิจัยยอมรับข้อสมมติฐาน กล่าวคือ มี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นภูมิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลังด้านต่าง ๆ กับความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาของรัฐเกี่ยวกับทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร (ดูตารางที่ 14)

ตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่เป็นภูมิหลังด้านต่าง ๆ ของครูอาจารย์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารทั้งสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐแล้วพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นภูมิหลังในทุก ๆ ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารางรวม (ตามตารางที่ 15) สำหรับค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง ของครูอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม รวมสถานศึกษาทั้งสองประเภท ก็พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (โปรดดูตารางที่ 15)

ตารางที่ 14

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านต่าง ๆ กับความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร

ภูมิหลังด้านต่าง ๆ	สถานศึกษาของรัฐ			สถานศึกษาเอกชน		
	มโนทัศน์ ในงาน	มนุษย์ สัมพันธ์	เทคนิค	มโนทัศน์	มนุษย์สัมพันธ์	เทคนิค
เพศ	-.0367	.0133	.0234	.0009	.0824	.0625
อายุ	.0348	.0679	-.0002	.0830	.0087	.0420
วุฒิการศึกษาสูงสุด	.0631	-.0159	.0113	-.1307	-.0790	-.0643
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	-.0206	.0358	.0149	.0836	.0925	.0466

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง
ด้านต่าง ๆ ของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาทั้งสองประเภทแล้ว พบว่าตัวแปรที่เป็น
ภูมิหลังด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในทักษะด้าน
ต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษา
อาชีวศึกษาของรัฐ

ตารางที่ 15

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านต่าง ๆ กับความคิดเห็นของ
ครูอาจารย์เกี่ยวกับทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	ทักษะด้าน		
	มโนทัศน์ในงาน	มนุษยสัมพันธ์	เทคนิคการสอน และการปฏิบัติงาน
เพศ	-.0155	-.0324	-.0166
สถานศึกษาที่ทำการสอน	.0717	.0639	.0690
อายุ	.0122	.0350	-.0446
วุฒิการศึกษาสูงสุด	-.0659	-.0700	-.0526
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	-.0149	-.0148	-.0308

ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารอาชีวศึกษา

1. สถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และด้านเทคนิคการสอน และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงาน (Technical Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกันนี้ ได้นำเสนอในตารางที่ 16-18

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน เกี่ยวกับทักษะด้านมนโธศน์ในงานของผู้บริหาร

ผลการค้นพบปรากฏว่า ไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังต่างกัน แต่ค่าเฉลี่ยของครูที่เป็นเพศชาย สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูที่เป็นเพศหญิง คือมีค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.37 ตามลำดับ

ในภูมิหลังด้านอายุ ปรากฏว่าไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านอายุต่างกัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มครูที่มีอายุมากขึ้น จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น คือ อายุ 21-30 ปี = 3.42 อายุ 31-40 ปี = 3.45 อายุ 41-50 ปี = 3.50 อายุ 51-60 ปี = 3.73 และอายุ 61 ปี ขึ้นไป = 3.78 ซึ่งผู้มีอายุสูงสุดที่กำหนดไว้ในค่าตัวแปรคือ 61 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวแปรด้านอายุ

ภูมิหลังด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มครูที่มีตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน และเมื่อพิจารณาตามระดับของวุฒิการศึกษาสูงสุดแล้ว พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.83 รองลงมาเป็นกลุ่มปริญญาโท คือ 3.70 ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่ม อนุปริญญาหรือเทียบเท่า คือ 3.33

ภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของครูที่มีตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 4-6 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.64 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี กลุ่ม 7-9 ปี และกลุ่ม 10-12 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.49, 3.45 และ 3.38

ตารางที่ 16

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของความคิดเห็นของคณาจารย์ในสถานศึกษาอาชีพศึกษาของเอกชนเกี่ยวกับ ทักษะด้านมนทัศน์
ในงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	ทักษะด้านมนทัศน์ในงาน			
	\bar{x}	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.45	0.79		
หญิง	3.37	0.77	0.99	
อายุ				
21 - 30 ปี	3.42	0.69		
31 - 40 ปี	3.45	0.82		
41 - 50 ปี	3.50	0.88		1.30
51 - 60 ปี	3.73	0.94		
61 ปีขึ้นไป	3.78	0.50		
วุฒิการศึกษาสูงสุด				
ประกาศนียบัตร	3.83	0.64		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.33	0.74		
ปริญญาตรี	3.42	0.76		1.05
ปริญญาโท	3.70	0.97		
ปริญญาเอก	3.52	0.00		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	3.25	0.51		
1 - 3 ปี	3.33	0.31		
4 - 6 ปี	3.64	0.63		2.19*
7 - 9 ปี	3.45	0.72		
10 - 12 ปี	3.38	1.0		
มากกว่า 12 ปี	3.49	1.0		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านกรรค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.25

เมื่อปรากฏตัวแปรที่เป็นภูมิลำเนา ในด้านต่าง ๆ ที่ต่างกันทุกด้านแล้ว สรุปได้ว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของกลุ่มครู ที่มีภูมิลำเนาในระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามตัวแปรทุก ๆ ตัวแล้ว พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตร คือ 3.83 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 61 ปีขึ้นไป คือ 3.78 และต่ำสุดเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คือ 3.25

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ ต่างกันเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

ผลการค้นพบปรากฏว่า ไม่มีความคิดเห็น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน แต่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของครูที่เป็นเพศชายสูงกว่าครูที่เป็นเพศหญิงคือ 3.40 และ 3.31 ตามลำดับ

ในภูมิลำเนา อายุ ปรากฏว่าไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับอายุของครู พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.67 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 41-50 ปี และ 31-45 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.40 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุ 21-32 ปี คือ 3.32

ในภูมิลำเนา ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ปรากฏว่า ไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาแยกตามระดับ ของการศึกษาสูงสุด พบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุด เป็นกลุ่มของผู้มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ประการแรกคือ 4.31 รองลงมาเป็นกลุ่มประกาศนียบัตรและกลุ่มปริญญาโท คือมีค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.42 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มผู้มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คือ 3.28

ในภูมิลำเนา ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัย

ตารางที่ 17

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของความคิดของครู
อาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนเกี่ยวกับ ทักษะด้าน
มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์			
	\bar{x}	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.40	0.89		
หญิง	3.31	0.80	1.33	
อายุ				
21 - 30 ปี	3.32	0.69		
31 - 40 ปี	3.40	0.89		
41 - 50 ปี	3.54	0.84		1.16
51 - 60 ปี	3.67	0.99		
61 ปีขึ้นไป	3.39	0.82		
วุฒิการศึกษาสูงสุด				
ประกาศนียบัตร	3.50	0.72		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.28	0.83		
ปริญญาตรี	3.39	0.79		0.74
ปริญญาโท	3.42	0.95		
ปริญญาเอก	4.31	-		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	3.37	0.76		
1 - 3 ปี	3.22	0.77		
4 - 6 ปี	3.55	0.66		2.14*
7 - 9 ปี	3.37	0.72		
10 - 12 ปี	3.31	0.10		
มากกว่า 12 ปี	3.49	0.09		

* นี้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันโดยกลุ่มครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 4-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.55 รองลงมาเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานเกินกว่า 12 ปี กับกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และ 4-6 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือมีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.37 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.22

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่เป็นภูมิหลังในด้านต่าง ๆ ที่ต่างกัน แล้วสรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของครูที่มีภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามตัวแปรทุก ๆ ตัวแล้ว กลุ่มครูที่มีภูมิหลังด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุด และอยู่ในระดับมากคือ 4.31 รองลงมาเป็นกลุ่มผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 4-6 ปี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตรคือมีค่าเฉลี่ย 3.55 และ 3.50 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปีคือ 3.22

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน เกี่ยวกับด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ผลการค้นพบปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน และพบว่าครูที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูที่เป็นเพศหญิง คือมีค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.24 ตามลำดับ

ในภูมิหลังด้านอายุ ปรากฏว่าไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มอายุ พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.58 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 51-60 ปี และกลุ่มอายุ 21-30 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.32 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุ 61 ปีขึ้นไป คือมีค่าเฉลี่ย 3.30

ตารางที่ 18

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของความคิดเห็นของ
ครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนเกี่ยวกับ ทักษะด้าน
เทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	ทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน			
	\bar{x}	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.35	0.94		
หญิง	3.29	0.81	1.16	
อายุ				
21 - 30 ปี	3.32	0.74		
31 - 40 ปี	3.31	0.95		
41 - 50 ปี	3.58	0.82		1.16
51 - 60 ปี	3.50	1.01		
61 ปีขึ้นไป	3.30	0.70		
วุฒิการศึกษาสูงสุด				
ประกาศนียบัตร	3.44	0.79		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.21	0.90		
ปริญญาตรี	3.36	0.83		0.53
ปริญญาโท	3.44	0.87		
ปริญญาเอก	3.81	0.00		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	3.35	0.73		
1 - 3 ปี	3.20	0.82		
4 - 6 ปี	3.53	3.71		2.49*
7 - 9 ปี	3.35	0.79		
10 - 12 ปี	3.15	1.13		
มากกว่า 12 ปี	3.44	0.92		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในภูมิหลังด้านวุฒิการศึกษา พบว่าไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.81 รองลงมา เป็นกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตร และปริญญาโท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากันคือ 3.53 ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มวุฒิสอนสูงสุดระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าคือ 3.21

ในภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.44 เป็นของกลุ่มครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10-12 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.15 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านต่าง ๆ ที่ต่างกันแล้ว สรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของครูที่มีภูมิหลังด้านระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามตัวแปรทุก ๆ ตัวแล้ว พบว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.81 รองลงมาเป็นกลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และกลุ่มครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี คือมีค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.53 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 10-12 ปี คือ 3.15

สรุป เมื่อพิจารณาจากภูมิหลังด้านต่าง ๆ ที่ต่างกันของครูในสถานศึกษา เอกชนในอาชีวศึกษาแล้ว สรุปได้ว่า ครูที่มีภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันจะมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในทักษะด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้านของผู้บริหาร และผู้ที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นสูงกว่าที่เป็นเพศหญิง ในความคิดเห็นของทักษะทั้ง 3 ด้านเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ ของภูมิหลังของครูแล้ว สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดจะอยู่ในกลุ่มครูที่มีภูมิหลังด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดทั้งสิ้น ในความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทั้ง 3 ด้าน

2. สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน ได้นำเสนอในตารางที่ 19-21

ตารางที่ 19 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน เกี่ยวกับทักษะด้านมโนทัศน์ในงานของผู้บริหาร

ผลการค้นพบปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน และพบว่าครูอาจารย์ที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าครูอาจารย์ที่เป็นเพศหญิง คือมีค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.38 ตามลำดับ

ในภูมิหลังด้านครูอาจารย์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีกลุ่มอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มอายุ พบว่ากลุ่มครูอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.33 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 51-60 ปี คือ 3.32 และกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำสุดเป็นกลุ่มอายุ 21-30 ปี คือมีค่าเฉลี่ย 3.05

ในภูมิหลังด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็น เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของตัวแปรด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดพบว่า ผู้มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากคือ 4.07 รองลงมาเป็นกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาโท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น 3.34 และ 3.32 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นกลุ่มครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตร คือ 2.72

ในภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของกลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลา

ตารางที่ 19

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของความคิดเห็นของ
ครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับ ทักษะด้าน
มโนทัศน์ในงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรที่ เป็นภูมิหลัง	ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน			
	\bar{x}	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.44	0.93		
หญิง	3.38	0.79	1.01	
อายุ				
21 - 30 ปี	3.05	0.65		
31 - 40 ปี	3.30	0.85		
41 - 50 ปี	3.33	0.85		1.23
51 - 60 ปี	3.32	0.92		
61 ปีขึ้นไป	-	-		
วุฒิการศึกษาสูงสุด				
ประกาศนียบัตร	2.72	1.22		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.07	0.36		
ปริญญาตรี	3.34	0.79		1.79
ปริญญาโท	3.32	0.62		
ปริญญาเอก	4.07	0.18		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	3.69	0.35		
1 - 3 ปี	3.30	0.62		
4 - 6 ปี	3.16	0.67		3.25*
7 - 9 ปี	3.50	0.80		
10 - 12 ปี	3.53	0.76		
มากกว่า 12 ปี	3.36	0.81		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นของกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คือ 3.69 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10-12 ปี และ 7-9 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปีมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำสุดคือ 3.16

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านต่าง ๆ ที่ต่างกันแล้ว สรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน และเมื่อจำแนกตามตัวแปรทุกตัวแล้ว พบว่ากลุ่มครูอาจารย์ที่มีการวุฒิกการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 4.07 รองลงมาเป็นกลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 10-12 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.69 และ 3.53 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำสุดเป็นของกลุ่มครูอาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตร

ตารางที่ 20 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในสถาบันศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกันเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

ผลการค้นพบปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกันและจากค่าเฉลี่ยพบว่าครูอาจารย์ที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าครูอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงคือ 3.39 และ 3.30 ตามลำดับ

ในภูมิหลังด้านอายุพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีกลุ่มอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มอายุพบว่ากลุ่มครูอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.27 รองลงมาเป็นกลุ่ม 31-40 ปี คือ 3.24 และกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือกลุ่มอายุ 21-30 ปี และ 51-60 ปี คือ 3.19

ในภูมิหลังวุฒิกการศึกษาสูงสุด พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็น เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของตัวแปรด้านวุฒิกการศึกษาสูงสุด พบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20
ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของความคิดเห็น
ของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับ ทักษะ
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์			
	\bar{x}	S.D.	t	F
เพศ				
ชาย	3.39	0.34		
หญิง	3.30	0.80	1.33	
อายุ				
21 - 30 ปี	3.19	0.79		
31 - 40 ปี	3.24	0.83		
41 - 50 ปี	3.27	0.87		0.15
51 - 60 ปี	3.19	0.93		
61 ปีขึ้นไป	-	-		
วุฒิการศึกษาสูงสุด				
ประกาศนียบัตร	2.88	1.06		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.19	0.40		
ปริญญาตรี	3.32	0.87		0.97
ปริญญาโท	3.19	0.39		
ปริญญาเอก	3.65	0.85		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	3.47	0.48		
1 - 3 ปี	3.28	0.77		
4 - 6 ปี	3.19	0.77		1.64
7 - 9 ปี	3.01	0.94		
10 - 12 ปี	3.40	0.90		
มากกว่า 12 ปี	3.33	0.86		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่าผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.65 รองลงมาเป็นกลุ่ม ปริญญาตรี คือ 3.32 และกลุ่มปริญญาโทกับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.19 ขณะที่กลุ่มครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.88

ในภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็นเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.47 รองลงมาเป็นกลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10-12 ปี และมากกว่า 12 ปี คือมีค่าเฉลี่ย 3.40 และ 3.33 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำสุดคือ 3.01

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านต่าง ๆ ที่ต่างกันแล้ว สรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกันในด้านต่าง ๆ และเมื่อจำแนกตามตัวแปรทุกตัวแล้วพบว่า กลุ่มครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.65 รองลงมาเป็นกลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 10-12 ปี กับครูอาจารย์ที่เป็นเพศชาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากันคือมีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.39 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำสุด เป็นกลุ่มครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตร คือ 2.88

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกัน เกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ผลการค้นพบปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกัน และจากค่าเฉลี่ยพบว่าครูอาจารย์ที่เป็นเพศชาย

ตารางที่ 21

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ F ของความคิดเห็น
ของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับ ทักษะ
ด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง เพศ	ทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน			
	\bar{x}	S.D.	t	F
ชาย	3.35	0.94		
หญิง	3.27	0.88	1.06	
อายุ				
21 - 30 ปี	3.19	0.79		
31 - 40 ปี	3.24	0.83		
41 - 50 ปี	3.27	0.87		0.15
51 - 60 ปี	3.19	0.93		
61 ปีขึ้นไป	-	-		
วุฒิการศึกษาสูงสุด				
ประกาศนียบัตร	3.04	0.33		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.19	0.34		
ปริญญาตรี	3.25	0.88		0.73
ปริญญาโท	3.16	0.75		
ปริญญาเอก	3.75	0.79		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	3.42	0.48		
1 - 3 ปี	3.66	0.63		
4 - 6 ปี	3.23	0.70		2.63*
7 - 9 ปี	3.11	0.99		
10 - 12 ปี	3.32	0.76		
มากกว่า 12 ปี	3.43	0.66		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านกรรค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าครูอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงคือ 3.35 และ 3.27 ตามลำดับ

ในภูมิหลังด้านอายุ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีกลุ่มอายุต่างกัน เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มอายุพบว่ากลุ่มครูอาจารย์ที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.27 ในขณะที่กลุ่มอายุ 21-30 ปี กับ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากัน และในค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ 3.19

ในภูมิหลังด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในความคิดเห็น เมื่อพิจารณาแยกตามระดับของตัวแปรด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าผู้มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.75 รองลงมาเป็นกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มอนุปริญญาหรือเทียบเท่าคือมีค่าเฉลี่ย 3.25 และ 3.19 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครูที่วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตร มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำสุดคือ 3.04

ในภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นโดยกลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.66 รองลงมาเป็นกลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี และครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คือมีค่าเฉลี่ย 3.43 และ 3.42 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำสุด คือ 3.11

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านต่าง ๆ ที่ต่างกันแล้ว สรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของครูอาจารย์ ที่มีภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามตัวแปรทุกตัวแล้วพบว่า กลุ่มครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ 3.75 รองลงมาเป็นกลุ่มครูอาจารย์ ที่มีระยะ

เวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปีและครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกินกว่า 12 ปี คือมีค่าเฉลี่ย 3.66 และ 3.43 ตามลำดับ ในขณะที่ครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตร มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำสุดคือ 3.04

สรุป เมื่อพิจารณาจากภูมิหลังด้านต่าง ๆ ที่ต่างกันของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐแล้วสรุปว่า ครูอาจารย์ที่มีภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านมนิทัศน์ในงาน กับทักษะด้านเทคนิคการสอน และการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เมื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่เป็นภูมิหลังทุกด้านแล้วพบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุด เป็นกลุ่มครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก ในความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทั้ง 3 ด้าน ของผู้บริหาร

ตารางที่ 22 แสดงการสรุปผลค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ที่ต่างกันซึ่งสรุปได้ว่า ครูอาจารย์ทั้งในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในทักษะด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดส่วนใหญ่จะเป็นของกลุ่มครูอาจารย์ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดจะเป็นของกลุ่มครูอาจารย์ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับ ประกาศนียบัตร เฉพาะกลุ่มครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ และเป็นที่น่าสนใจ เกิดว่าในความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านมนิทัศน์ในงานของผู้บริหารกลุ่มครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตรมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุด (3.83) ในขณะที่กลุ่มครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.72) นอกจากนี้ยังพบว่าครูอาจารย์ที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าครูอาจารย์ที่เป็นเพศหญิง ในทักษะทุกด้าน

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่เป็นภูมิหลังทางด้านอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมีแนวโน้มสูงขึ้นตามระดับของอายุที่เพิ่มขึ้น ในทักษะทุกด้านของผู้บริหารทั้ง

ตารางที่ 22

สรุปผลค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
 อาชีวศึกษาของครูที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ที่ต่างกัน

ตัวแปรด้านต่าง ๆ	สถานศึกษาเอกชน			สถานศึกษาของรัฐ		
	มัธยมศึกษา ในงาน	มัธยมศึกษา สัมพันธ์	เทคนิคด้าน การสอนและ การปฏิบัติ งาน	มัธยมศึกษา ในงาน	มัธยมศึกษา สัมพันธ์	เทคนิคด้าน การสอนและ การปฏิบัติ งาน
เพศ						
ชาย	3.45	3.40	3.35	3.44	3.39	3.35
หญิง	3.37	3.31	3.29	3.38	3.30	3.27
อายุ						
21 - 30 ปี	3.42	3.32	3.32	3.05	3.19	3.19
31 - 40 ปี	3.45	3.40	3.31	3.30	3.24	3.24
41 - 50 ปี	3.50	3.54	3.58	3.33	3.27	3.27
51 - 60 ปี	3.73	3.67	3.50	3.32	3.19	3.19
61 ปีขึ้นไป	3.78	3.39	3.30	-	-	-
วุฒิการศึกษาสูงสุด						
ประกาศนียบัตร	3.83	3.50	3.44	2.72	2.88	3.04
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.33	3.28	3.21	3.07	3.19	3.19
ปริญญาตรี	3.42	3.39	3.36	3.34	3.32	3.25
ปริญญาโท	3.70	3.42	3.44	3.32	3.19	3.16
ปริญญาเอก	3.52	4.31	3.81	4.07	3.65	3.75
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน						
น้อยกว่า 1 ปี	3.25	3.37	3.35	3.69	3.47	3.42
1 - 3 ปี	3.33	3.22	3.20	3.30	3.28	3.16
4 - 6 ปี	3.64	3.55	3.53	3.16	3.19	3.23
7 - 9 ปี	3.45	3.37	3.35	3.00	3.01	3.11
10 - 12 ปี	3.38	3.31	3.15	3.53	3.40	3.32
มากกว่า 12 ปี	3.49	3.49	3.44	3.36	3.33	3.43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มครูอาจารย์ ในสถาบันศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาและสถาบันศึกษาอาชีวศึกษาของ รัฐ ซึ่งส่วนใหญ่จะสูงสุดที่ระดับอายุ 41-50 ปี จากนั้นค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ของครูอาจารย์ในสถาบันศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐจะลดลง ในความเห็นเกี่ยวกับ ทักษะทุกด้านของผู้บริหาร ที่ระดับอายุ 51-60 ปี ในขณะที่กลุ่มครูในสถาบันศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเพิ่มขึ้นอีกในระดับเดียวกัน ของอายุ แต่ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นจะลดลงที่ระดับอายุ 61 ปีขึ้นไป ยกเว้น ในความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านมโนทัศน์ในงานเพียงด้านเดียว

ตารางที่ 23 แสดงค่า t -test และ F -test ของตัวแปรที่เป็น ภูมิภาคของครูอาจารย์ในสถาบันศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และสถาบันศึกษาของรัฐ ซึ่งสรุปได้ว่า ไม่พบความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาของรัฐที่มีความแตกต่างกันเนื่องจากภูมิภาค หลังเรื่องเพศ ในความคิดเห็น เกี่ยวกับทักษะทั้ง 3 ด้านคือ ด้านมโนทัศน์ในงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้าน เทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เช่นเดียวกับกับความแตกต่างใน ภูมิภาคหลัง เรื่องอายุและวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญเช่นกัน

ในส่วนความแตกต่างอื่นเนื่องมาจาก ภูมิภาคด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน นั้น พบว่าครูอาจารย์ทั้งในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาของรัฐ มี ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องทักษะด้าน มโนทัศน์ในงานของผู้บริหารขณะที่ในเรื่องทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความเห็นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะในกลุ่มครูในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา เท่านั้น ส่วนทักษะด้าน เทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พบว่ามีความแตก ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในความคิดเห็น ทั้งกลุ่มครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอา ชิวศึกษาและในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ

ตารางที่ 23

สรุปผล ค่า t-Test และค่าความแปรปรวน (F-Test) ของตัวแปรที่
เป็นภูมิหลังของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ
และสถานศึกษาของรัฐ

ตัวแปร	มัณฑน์ในงาน		มนุษยสัมพันธ์		เทคนิคการสอน และการปฏิบัติ	
	เอกชน	รัฐ	เอกชน	รัฐ	เอกชน	รัฐ
เพศ						
ชาย						
หญิง	0.99	1.01	1.33	1.33	1.16	1.06
อายุ						
21 - 30 ปี						
31 - 40 ปี						
41 - 50 ปี	1.03	1.23	1.16	0.15	1.16	0.15
51 - 60 ปี						
61 ปีขึ้นไป						
วุฒิการศึกษาสูงสุด						
ประกาศนียบัตร						
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า						
ปริญญาตรี	1.05	1.79	0.74	0.97	0.53	0.73
ปริญญาโท						
ปริญญาเอก						
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน						
น้อยกว่า 1 ปี						
1 - 3 ปี						
4 - 6 ปี	2.19*	3.25*	2.14*	1.64	2.49*	2.63*
7 - 9 ปี						
10 - 12 ปี						
มากกว่า 12 ปี						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อสรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบข้อสมมติฐานเพื่อการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่าสมมติฐาน 3 ข้อ ได้รับการยอมรับ คือ สมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 3 และสมมติฐานที่ 5 และปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 4 โดยมีการค้นพบเรียงลำดับตามข้อสมมติฐานดังนี้

1. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษากับสถานศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านทักษะมนิทัศน์ในงานของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ พบว่าความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำในทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ไม่มีความแตกต่าง ระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
5. มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกันในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ในทักษะด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่เป็นภูมิหลังในด้านต่าง ๆ แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในความคิดเห็นของครูอาจารย์ ที่มีความแตกต่างกันในภูมิหลังด้านระยะที่ปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านมนิทัศน์ในงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาน

ศึกษาสำหรับกลุ่มครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนในสถานศึกษา
ของรัฐ

พบว่า มีความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่ม
ครูอาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในภูมิหลังด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในความคิด
เห็นเกี่ยวกับทักษะด้านมนิทัศน์ในงาน กับ ด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลของการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน อาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ โดยกล่าวถึงปัญหาของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นโดยที่ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การจัดการศึกษาทางอาชีวศึกษาในระดับหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ในปัจจุบันภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทช่วยจัดการศึกษา มากกว่าสาขาใด ๆ และขณะเดียวกันปรากฏว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประสบปัญหา ทำให้ต้องเลิกกิจการเฉลี่ยถึงปีละประมาณ 5 โรงเรียน การที่การบริหารสถานศึกษาล้มเหลวจนทำให้ต้องเลิกล้มกิจการนี้เป็นเครื่องบ่งชี้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเหล่านั้น ขาดลักษณะภาวะผู้นำรวมทั้งความรู้ ความเข้าใจในการบริหารอาชีวศึกษา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเบื้องต้น ถึงภาวะผู้นำของสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ ก็มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดในหลายลักษณะ ที่ส่งผลถึงการบริหารสถานศึกษา เช่น กระบวนการสรรหาตัวผู้บริหาร ลักษณะของบุคลากรในสถาบัน รวมทั้งช่องทางของการจัดหาทรัพยากรเพื่อการบริหาร เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนะที่จำเป็นสำหรับการบริหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำในทัศนะทั้ง 3 ด้านของผู้บริหารคือ ด้านเมโนศัพท์ในงาน ด้านมนุษย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธ์ด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร รวมทั้งคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความปรารถนาของครูอาจารย์

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มครูที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่เปิดสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจของกระทรวงศึกษาธิการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 57 สถานศึกษา กับกลุ่มครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐที่เปิดสอนในระดับหลักสูตรเดียวกัน 7 สถานศึกษารวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา 459 คน (ร้อยละ 85.4 ของจำนวนทั้งหมด) และครูอาจารย์จากสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐจำนวน 433 คน (ร้อยละ 81.6 ของจำนวนทั้งหมด) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 892 คน ซึ่งปฏิบัติการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2531

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านมนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) รวม 51 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะ (Characteristics) ของผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ครูอาจารย์ปรารถนา จำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าเช่นกัน

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ระเบียบวิธีทางสถิติ โดยหาความถี่และค่าร้อยละสำหรับข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยการหา ค่า t -test และ F -test รวมทั้งหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้านภูมิหลังกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

ผลของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t -test ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ได้นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

1. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills)
2. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills)
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills)
4. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Characteristics) ที่ปรารถนา
5. ทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในทักษะด้านต่าง ๆ กับตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง ของครูอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม

ผลของค่า F -test ได้นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ กับตัวแปรที่เป็นภูมิหลังด้านอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของครูอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ของการวิจัย ได้นำมาสรุปตามข้อสมมติฐานที่ได้ตั้งขึ้นไว้เพื่อทดสอบดังต่อไปนี้

1. มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของ ครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำในทักษะด้านเมโนทัศน์ในงาน (Conceptual Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า คงไว้ซึ่งสมมติฐาน

2. มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของ ครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

3. มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของ ครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำในทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า คงไว้ซึ่งสมมติฐาน

4. มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่มีต่อภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Characteristics) ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ครูอาจารย์ปรารภ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

5. มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของ ครูอาจารย์ ที่มีภูมิหลังด้านต่าง ๆ ต่างกันในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐในทักษะด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า คงไว้ซึ่งสมมติฐาน

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 1 แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญของความคิดเห็นของ ครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา กับ สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำในทักษะด้านเมโนทส์ในเงาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เล็กน้อย และค่าเฉลี่ยรวมของความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาทั้งสองประเภท ได้แสดงความคิดเห็นไว้อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร แต่ก็พบว่ามีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แสดงออก ที่ครูอาจารย์มีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญถึง 8 ข้อ ใน 16 ข้อ และค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เล็กน้อย และครูอาจารย์ในสถานศึกษาทั้งสองประเภทได้แสดงความคิดเห็นในภาวะผู้นำเกี่ยวกับทักษะด้านนี้ไว้ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของความคิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา กับ สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำในทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เล็กน้อย และครูอาจารย์ในสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท ได้แสดงความคิดเห็นในภาวะผู้นำเกี่ยวกับทักษะด้านนี้ไว้อยู่ในระดับปานกลาง เป็นส่วนใหญ่

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 4 แสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในสถานศึกษาของ เอกชนอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวัง แต่กลับพบว่ามีคุณลักษณะที่ปรารถนา 3 ข้อ ใน 16 ข้อ

ที่ครูอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาเล็กน้อย และครูอาจารย์ในสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท ได้แสดงความเห็นในภาวะผู้นำที่พึงปรารถนาไว้ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบข้อสมมติฐานที่ 5 แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ ต่างกันในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ในทักษะด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้านของผู้บริหาร โดยที่ครูอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำในทักษะด้านต่าง ๆ และภูมิลำเนาต่าง ๆ ของครูอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในภาวะผู้นำของผู้บริหาร เกี่ยวกับทักษะด้านต่าง ๆ

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายตามแนวของข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลของการวิจัยปรากฏว่าครูอาจารย์ทั้งในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐเป็นเพศหญิงมากกว่าชาย ในอัตราส่วนถึง 3:1 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของไพบูลย์ ไสยวงค์¹ ที่พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนพณิชยการเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชายในอัตราร้อยละ 65.3 : 34.7 และ ผลการวิจัยของคณาจารย์ แผนกวิชาบริหารการศึกษา² คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็พบด้วยว่า ครูโรงเรียนเอกชนส่วนมากเป็นหญิง แสดงให้เห็นว่า เพศหญิงนิยมประกอบอาชีพครูมากกว่าเพศชาย โดยที่อาชีพครูเป็นงานบริการสังคม มีความเป็นระเบียบแบบแผน และต้องเสียสละ ในขณะที่รายได้ต่ำกว่าลักษณะงานที่ทำหายอื่น ๆ เพศชายจึงไม่นิยมประกอบอาชีพครู ซึ่งอาจจะเป็นไปได้

ตามธรรมชาติของเพศชาย ที่ชอบความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุนี้ก็พ้องกับผลการวิจัยของ นิตยา ธรรมพันธุ์ ที่พบว่า "นักเรียนชายมีค่านิยมด้านรายได้สูงกว่านักเรียนหญิง ส่วนนักเรียนหญิงมีค่านิยมในอาชีพด้านเกษตรยศ ชื่อเสียง ความก้าวหน้าการบริการสังคม ความมั่นคงในอาชีพ ความมีระเบียบแบบแผน และความเสียสละ สูงกว่านักเรียนชาย"³

อายุของครูอาจารย์พบว่า ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา มีครูที่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี อยู่มากที่สุด ถึงครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคณาจารย์ แผนกวิชาการบริหารการศึกษาที่พบว่า "ครูโรงเรียนเอกชนส่วนมากอายุอยู่ระหว่าง 20 - 29 ปี"⁴ ในขณะที่ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้สำเร็จการศึกษาในระยะแรกจะพยายามหาสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นในสถาบันประเภทใดก็ตาม สถานศึกษาเอกชนก็เป็นสถาบันหนึ่งที่เป็นจุดเริ่มต้นการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา หลังจากนั้น ผู้สำเร็จการศึกษาจะแสวงหาสถาบันที่มั่นคงหรือมีความก้าวหน้ามากกว่า ส่วนใหญ่จะสอบบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ ซึ่งมักเกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา สาเหตุนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพา ไชยเดช⁵ ที่พบว่าครูโรงเรียนราษฎร์เห็นว่าขาดความมั่นคงในอาชีพ และผู้บริหารมิได้ปฏิบัติตามหลักการบริหารในหลายประการ เช่น สวัสดิการการส่งเสริมแนวทางการศึกษาคือ ซึ่งด้านสวัสดิการและการศึกษาคือ เป็นความต้องการของครู ดังการค้นพบของ รุจี ไพธิ์ประถม⁶ จึงเป็นเหตุให้มีอัตราการหมุนเวียนของครูสูง ในช่วงอายุที่เริ่มการทำงาน เมื่อจบการศึกษาซึ่งปรากฏการณ์นี้พิจารณาได้ว่า การที่สถานศึกษาเอกชน มีอัตราการหมุนเวียนของครูอยู่ในระดับสูงจะก่อให้เกิดปัญหาในด้านคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นได้

วุฒิการศึกษาสูงสุด ผลการวิจัยปรากฏว่า ทั้งในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีครูอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด ซึ่งนับว่า เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันสำหรับการเรียนการสอนทางอาชีวศึกษา

ในระดับหลักสูตรที่ต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างไรก็ตามครูในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า ยังมีจำนวนมากรอลงมา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเหล่านั้นศึกษาต่อถึงระดับปริญญาตรี ซึ่งทำได้โดยส่งเข้าศึกษาตามโครงการพัฒนาบุคลากรประจำการที่สถาบันการศึกษาทางการผลิตครูอาชีวศึกษาจัดขึ้น ทั้งในเวลาปกติและนอกเวลา ทั้งนี้เพื่อผลโดยตรงต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า ในสถานศึกษาเอกชน ครูส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี ส่วนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐครูส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาปฏิบัติงานเกินกว่า 12 ปี ผลการวิจัยในส่วนนี้ สอดคล้องกับเหตุผลและการอภิปราย ในส่วนของอายุของครูอาจารย์ที่พบว่าครูในสถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ซึ่งเห็นได้ว่าเป็นช่วงอายุที่ระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปี หลังจากจบการศึกษาทั้งสิ้น และดังที่ได้กล่าวแล้วว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีอัตราการหมุนเวียนสูง เพราะฉะนั้นระยะเวลาการปฏิบัติงานของครูจึงอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูง คือ ช่วง 4-6 ปี ดังกล่าว สำหรับในสถานศึกษาของรัฐ เป็นความจริงที่ประจักษ์ว่า อัตราการหมุนเวียนของข้าราชการอยู่ในอัตราที่ต่ำมาก จึงเป็นเหตุให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาของรัฐ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานยาวนานเป็นส่วนใหญ่

แผนกวิชาที่ทำการสอน ผลการวิจัยพบว่าทั้งในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาของรัฐ ครูอาจารย์ส่วนใหญ่สอนอยู่ในแผนกวิชาที่เป็นวิชาชีพ คือแผนกวิชาการตลาด และแผนกวิชาการบัญชี ซึ่งนับว่าเป็นไปตามสัดส่วนที่ควรจะเป็นคือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรจะมีสัดส่วนของครูวิชาชีพมากกว่าวิชาสามัญ และอีกประการหนึ่ง ครูที่มีวุฒិวิชาเอก สาขาบัญชี และการตลาด จะสามารถสอนในกลุ่มวิชาพื้นฐานธุรกิจ และแกนธุรกิจ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ในสถานศึกษา ทั้ง 2 ประเภท จึงบรรจุครูในแผนกวิชาดังกล่าวมากกว่าในสาขาอื่น ๆ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในทักษะด้านต่าง ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน อาชีวศึกษากับสถานศึกษาของรัฐ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทักษะ 2 ด้านคือ ด้านมโนทัศน์ในงาน กับด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมภาวะผู้นำในทักษะด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ และระดับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในทักษะทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ

ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน ปรากฏว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองประเภท มีการแสดงออกในทักษะด้านนี้ในระดับปานกลาง แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ค่าเฉลี่ยผลรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ เล็กน้อย รวมทั้งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ทุกข้อของพฤติกรรมภาวะผู้นำ ก็พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ศรีญา วรากุลวิทย์^๗ ซึ่งพบว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง ในพฤติกรรมผู้นำมีลักษณะสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ภาณุพร วัฒนเจริญ^๘ ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนมัธยม ในกรุงเทพมหานคร เห็นความสำคัญของทักษะด้านมโนทัศน์ในงานค่อนข้างสูง ทั้งที่ผู้บริหารรู้สึก ว่าตัวเองกำลังปฏิบัติ และที่ครูคิดว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่แล้ว เหตุที่ผลการวิจัยขัดแย้งกันนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงลักษณะของสถานศึกษาแล้ว พบว่ามีความแตกต่างกันในลักษณะของการจัดการศึกษากล่าวคือ การค้นพบของ ภาณุพร วัฒนเจริญ เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมโนทัศน์ในงาน อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ จึงเป็นที่น่าวิตกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 2 ประเภท จะไม่สามารถบริหารสถานศึกษาให้ก้าวหน้าได้เท่าที่ควร เพราะทักษะด้านมโนทัศน์ในงานนี้ มีความจำเป็นใช้มาก สำหรับผู้บริหารระดับสูงดังที่ Hersey & Blanchard^๙ และ Bole

& Davenport¹⁰ ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารในระดับสูงต้องการทักษะด้านโมโนทัศน์ในงานสูงกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าค่าเฉลี่ยในพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านนี้ ของผู้บริหารที่ปรากฏออกมาอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะครูอาจารย์ต้องการเห็นผู้บริหารได้ปฏิบัติออกมามากกว่านี้ แต่ในทางปฏิบัติของการบริหาร ผู้บริหารต้องพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ อีกมากมาย จึงเป็นการมองงานในระดับที่ต่างกับระดับครูผู้ปฏิบัติการ ครูอาจารย์จึงมีความเห็นให้ในระดับปานกลาง และในพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านนี้ ถ้าผู้บริหารปฏิบัติมากจริง แต่กลุ่มอาจารย์ กลับเห็นว่าน้อย ก็เป็นเพราะการสื่อสารภายในสถานศึกษาที่จัดให้ครูได้รับทราบข่าวสารความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานน้อยไป จึงต้องแก้ไขระบบการสื่อสารภายในให้ดีขึ้นด้วย สำหรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของความคิดเห็นของครูหรืออาจารย์นั้น เป็นเพราะความแตกต่างในคุณลักษณะด้านภูมิหลัง กับความแตกต่างกันในระบบการบริหารงาน ระหว่างระบบงานเอกชน กับระบบบริหารราชการ จึงเป็นตัวแปรที่ทำให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษามีความเห็นที่แตกต่างกัน

สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งสองประเภทที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญประกอบด้วย

1. มีความยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ น้อยกว่าของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ การปฏิบัติของระบบราชการที่ได้วางระเบียบหรือกำหนดระบบงานไว้อย่างแน่นอน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ กระทำได้ยากในขณะที่ในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา มีการสร้างระบบระเบียบในการควบคุมภายในเองจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและรวดเร็วกว่า

2. ให้ครูอาจารย์ได้ทราบบทบาทของตนเองและการชี้ให้ครูอาจารย์ได้ทราบปัญหาของตน และช่วยแนะแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ต่ำกว่าของสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเห็นนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาจะมีการสื่อสารสารในลักษณะ เร่ง เร้า ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีการสื่อสารในลักษณะดังกล่าวน้อยกว่า ซึ่งในทางระบบงานผู้บริหาร จะมอบภาระนั้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับรองลงไป

3. การเป็นนักบริหารอย่างเดียว ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ น้อยกว่าของสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ จะเริ่มมาจากการเป็นครูหรืออาจารย์ แล้วได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจนเป็นผู้บริหาร และขณะเดียวกัน ผู้บริหารบางคนก็ยังมีชั่วโมงสอนด้วย ในขณะที่ผู้บริหารของสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา มีลักษณะบริหารงานอย่างเดียว

4. เป็นทั้งนักวิชาการและนักบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ก็มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการให้ค่าจำกัดความในคำว่า "นักวิชาการ" ของครูหรืออาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐคาดหมายไว้สูง หรืออีกประการหนึ่งผู้บริหารสถานศึกษา มิได้มีความเชี่ยวชาญ หรือจบการศึกษาทางบริหารธุรกิจอย่างแท้จริง

5. มอบหมายงานให้ครูหรืออาจารย์ทำอย่างทั่วถึง ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐต่ำกว่าสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา คิดเห็นเช่นนี้ เป็นผลมาจากจำนวนบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐมีจำนวนมากกว่าของสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และมักจะเป็นเปราะากฎการณ์ในลักษณะที่ผู้ใดได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ ผู้นั้นก็มักจะได้รับมอบหมายงานตลอดแต่ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา เนื่องจากบุคลากรน้อย การมอบหมายงานต่าง ๆ จึงเป็นไปอย่างทั่วถึงมากกว่า

6. รับผิดชอบอย่างเต็มที่เมื่อต้องมีการตัดสินใจอย่างรีบด่วน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา ผลที่ปรากฏเช่นนี้ เนื่องมาจากสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษานั้น ผู้บริหารเป็น

เจ้าของกิจการโดยตรง ดังนั้นความรับผิดชอบต่าง ๆ ในสถานศึกษา จึงเป็นของผู้บริหารทั้งหมด

7. **รักษาคุณภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา** ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาอีกเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เป็นผลมาจาก สถานศึกษาของรัฐต้องใช้งบประมาณในการบริหารงานในแต่ละด้าน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษานั้น ไม่มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ คือเมื่อผู้บริหารต้องการปรับปรุงคุณภาพด้านใดก็สามารถทำได้ทันที โดยไม่ต้องขอของงบประมาณจากส่วนกลาง ซึ่งนำมาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำในข้อ "รับผิดชอบต่ออย่างเต็มที่เมื่อต้องมีการตัดสินใจอย่างเร่งด่วน"

8. **ยอมให้ครูหรืออาจารย์ได้รับผลประโยชน์จากตน** ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าของสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนบริหารงานแบบเน้นหนักไปในด้านพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ มากกว่าด้านกิจสัมพันธ์¹¹ เพราะผู้บริหาร เอกชนไม่มีผู้บังคับบัญชาที่จะเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้เหมือนผู้บริหารของรัฐบาล ซึ่งต้องมุ่งกิจสัมพันธ์มากกว่า เพื่อหวังความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งปรากฏว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท มีการแสดงออกในระดับปานกลาง และไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาของรัฐ ตระหนักและให้ความสำคัญในภาวะผู้นำของมนุษยสัมพันธ์ จึงพยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ในระดับสูงในการบริหารงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมาคมการจัดการแห่งสหรัฐอเมริกา (American Management Association) ที่ อดวิล เก็ฏลูวส์¹² นำมาอ้างที่ว่าผู้บริหารยอมรับและเห็นพ้องกันว่า ทักษะที่มีความสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่งก็คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และมนุษยสัมพันธ์มีส่วนช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ก็ตรงกับแนวคิดของ Hersey และ Blanchard¹³ ที่กำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนดว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นมากกว่าทักษะด้านอื่น ๆ และต้องใช้เท่ากันในทุกระดับของการบริหารซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทัศนาศาสตร์¹³ ที่พบว่าผู้นำควรมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน

ผลการวิจัยที่ค้นพบถึงแม้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท มุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานแล้วก็ตาม แต่ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านนี้ ก็ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งสถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาของรัฐ จึงควรพิจารณาปรับปรุงภาวะผู้นำในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามทฤษฎีที่อ้างถึง ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป และนอกจากนี้ยังมีสิ่งแปลก ที่น่าสังเกตคือ ในจำนวนพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ทุกข้อ ปรากฏว่า มีอยู่เพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างน้อย คือ ข้อ "การสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานในการทำงาน" ซึ่งอาจเป็นเพราะความสามารถในการจูงใจ และการแสดงออกในทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แสดงว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารยังมิได้อยู่ในระดับที่จะจูงใจครูอาจารย์ ให้มีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศที่สนุกสนานหรือความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ดังการค้นพบของ วิญญู มณีจันทร์¹⁴ ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพ และด้านกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู เพราะฉะนั้นจึงเป็นข้อบ่งชี้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งสองประเภท ควรที่พัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ให้มีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้น

ข้อที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่งก็คือ พฤติกรรมข้อที่เป็น "ความสามารถขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา" ปรากฏว่าผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างน้อย ซึ่งในส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยานาใจ อุ่นจิตต์¹⁵ ที่พบว่า การดำเนินงานของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาปฏิบัติงานไปตามสายงานที่เขียนไว้เป็นบางส่วน และในการทำงานมีข้อขัดแย้งกันบ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงว่าในระบบการจะพบข้อขัดแย้งในองค์การเสมอ ที่เป็นเช่นนี้มีผลมาจากการบริหารบุคคลในระบบราชการ ที่อำนาจการให้คุณให้โทษมีขั้นตอนมากมาย ไม่เฉียบพลันอย่างในระบบงานเอกชน อีกทั้งตำแหน่งบริหารในราชการก็มีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ จึงมีความเห็นในลักษณะดังกล่าวกับผู้บังคับบัญชา

สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาทั้ง 2 ประเภท ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นี้ได้แก่

1. พยายามให้มีการทำงานร่วมกันเป็นคณะ ปรากฏว่าครูอาจารย์มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีพฤติกรรมที่เป็นภาวะผู้นำด้านนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ผลการวิจัยในส่วนนี้ มีความสัมพันธ์กับการค้นพบของ สุมณ ณรงค์อินทร์¹⁷ ที่สรุปว่าการทำงานเป็นทีมกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับขวัญอย่างมากเป็นอันดับ 1 สำหรับครูโรงเรียนรัฐบาล ในขณะที่ครูโรงเรียนราษฎร์ ขวัญจะสัมพันธ์กับความยุติธรรมของอัตราเงินเดือนเป็นอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มครูในสถานศึกษาของรัฐ จึงเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นคณะ และพบว่าผู้บริหารของตนมีภาวะผู้นำด้านนี้น้อยไป และเมื่อพิจารณาการจัดองค์การ และสายการบังคับบัญชาในสถานศึกษาของรัฐส่วนใหญ่ มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวกว่าของสถานศึกษาเอกชน และมีหัวหน้าหน่วยงานในระดับรองลงมาแต่ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารก็มักใช้อำนาจของตนมากกว่าให้กลุ่มครูอาจารย์ร่วมตัดสินใจ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานมอบหมายงานไปแล้ว จึงไปเกิดปัญหาการกระจายงานและการมอบหมายงานในระดับหัวหน้างาน จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

2. ช่วยเหลือและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครูอาจารย์ การค้นพบในเรื่องนี้ ได้พบสิ่งที่น่าสนใจว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐในเรื่องนี้ น้อยกว่าของสถานศึกษาเอกชน ความคิดเห็นนี้เนื่องมาจากการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งในระบบงานสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพฯ

มหานคร มีความคล่องตัวและรวดเร็วกว่าระบบงานสถานศึกษาของรัฐมาก ดังนั้น ครูในสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จึงเห็นว่าผู้บริหารสามารถจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกได้รวดเร็วกว่า ในขณะที่เดียวกัน ครูอาจารย์ในสถานศึกษาของรัฐมักจะปรารภเกี่ยวกับความไม่คล่องตัว และมิได้รับการตอบสนองด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่เสมอ เพราะในระบบราชการมีระเบียบแบบแผนในเรื่องนี้อย่างมาก ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ไม่ทราบระเบียบบออย่างทั่วถึง จึงเกิดความไม่เข้าใจและแสดงความคิดเห็นในลักษณะดังกล่าว นอกจากนี้ก็ยังมีกรณีที่ผู้บริหารเองก็รู้และเข้าใจระเบียบการเงินและการจัดซื้อเป็นเพียงบางเรื่องและบางส่วนเท่านั้นซึ่งผลการวิจัยส่วนนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยาใจ อุ่เจ็ดดี ที่วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาพบว่า

การจัดงบประมาณการเงิน ผู้บริหารหน่วยงานย่อย จัดทำในหน่วยของตน แล้วเสนอขึ้นไปรวมกัน และการขอขงบประมาณ ขอดำเนินโครงการที่วิทยาลัยตั้งไว้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการบัญชี เป็นผู้ควบคุมการจ่ายเงิน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเข้าใจระเบียบการจ่ายเงินของวิทยาลัย เป็นบางเรื่องเท่านั้น¹⁰

3. สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

เอกชนอาชีวศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าของรัฐเล็กน้อย สาเหตุนี้เป็นผลมาจาก โครงสร้างขององค์การ คือสายการบังคับบัญชา ในสถานศึกษาเอกชนมีลักษณะสั้นกว่าสถานศึกษาของรัฐ และการจัดรูปองค์การโดยทั่วไปจะเห็นลักษณะอูปรนัย ผู้บริหารในระดับรองลงมาอาจไม่มีบทบาทในทางพฤติกรรม ผู้บริหารสูงสุดกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ จึงมีโอกาสสื่อสารสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา การพูดคุยอย่างกันเองอาจเกิดขึ้นได้ จึงทำให้ครูในสถานศึกษาเอกชนมีความรู้สึก ว่า ผู้บริหารได้สร้างความสนุกสนานในการทำงาน ในขณะที่ในสถานศึกษาของรัฐ มีช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาสูงสุด กับระดับครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติการ รวมทั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิสัยข้าราชการ ความยาวของสายการบังคับบัญชา และความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องวางตัว ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติการ จึงไม่อาจเกิดขึ้นได้ การสื่อสารสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมักจะเป็นไปในลักษณะการเรียกประชุม การไปตรวจการปฏิบัติงาน ลักษณะนี้จึงเป็นเหตุให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีพศึกษาของรัฐมีความรู้สึกที่ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานในการทำงานค่อนข้างน้อย

4. มีความเห็นว่าการทำงานของครูอาจารย์ต้องประสานงานกัน ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาของเอกชน สูงกว่าของรัฐเล็กน้อย ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะความแตกต่างของจำนวนครูอาจารย์ในสถานศึกษา กล่าวคือในสถานศึกษาอาชีพศึกษาของรัฐ จะมีจำนวนครูอาจารย์มากกว่าของสถานศึกษาเอกชน ดังที่เห็นได้จากตารางที่ 4 ซึ่งแสดงชื่อสถานศึกษา และจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างภาคเอกชน และตารางที่ 6 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จัดเก็บจากสถานศึกษาอาชีพศึกษาของรัฐ โดยที่จำนวนร้อยละ 73 ของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีพศึกษาของรัฐ 7 แห่ง มีจำนวนใกล้เคียงกับจำนวนครู ในสถานศึกษาเอกชนอาชีพศึกษา 14 แห่ง ดังนั้นในสถานศึกษาของรัฐ การติดต่อประสานงานและการมอบหมายงานจึงกระทำไปได้อย่างไม่ทั่วถึง ซึ่งจะทำให้หลักการกับการปฏิบัติ อาจมีความขัดแย้งกันอยู่คือ ครูอาจารย์เห็นว่าผู้บริหารจะกล่าวเสมอว่าการทำงานต้องประสานกัน แต่ในการมอบหมายงาน อาจเป็นไปเฉพาะกลุ่ม ทำให้ความคิดเห็นมีค่าค่อนข้างน้อย ในขณะที่จำนวนครูในสถานศึกษาเอกชนมีจำนวนน้อย เพราะฉะนั้นการทำงานทุกลักษณะจึงเป็นไปในรูปแบบการระดมกำลัง ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกอย่างใกล้ชิด ครูจึงรู้สึกที่มีการประสานงานกัน แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในส่วนนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ยาวใจ อุ่นจิตต์ ที่วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีพศึกษา ได้พบว่า "การประสานงานกันอยู่ในเกณฑ์ดี เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เข้าพบได้"¹⁹ ส่วนที่ขัดแย้งนี้เป็นเพราะวิทยาลัยอาชีพศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนหลายคณะวิชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เช่น ศิลปกรรม คหกรรม บริหารธุรกิจ เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการประสานงาน เพื่อที่จะศึกษางานของแต่ละสาขาที่หลากหลาย แต่ในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะสถานศึกษาที่เปิดสอนสาขาบริหารธุรกิจเพียงสาขาเดียว

5. ช่วยทำให้ความแตกต่างในหมู่คณะครูอาจารย์ลดลง ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาของเอกชน และของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสูงกว่าของรัฐเล็กน้อย ที่เป็นเช่นนี้เพราะในสถานศึกษาของรัฐ ครูอาจารย์มีความหลากหลายในภูมิหลัง ผู้บริหารจึงมักสื่อสารปกติกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้ความร่วมมือในระดับสูง และอยู่ในระดับเดียวกัน อีกทั้งการที่สถานศึกษาของรัฐ มีจำนวนครูอาจารย์มาก จึงทำให้มีกลุ่มไม่เป็นทางการหรืออรูปนัย (Informal Group) มาก ซึ่งมีความคิด ความเชื่อ และความต้องการต่าง ๆ ต่างกัน ครูอาจารย์ในระดับปฏิบัติการส่วนหนึ่งจึงมีความคิดว่าผู้บริหารไม่ช่วยให้ความแตกต่างลดลง ในขณะที่สถานศึกษาเอกชน มีจำนวนครูน้อยกว่า และไม่ใคร่มีความแตกต่างกันมากนักในภูมิหลัง ดังที่ค้นพบในตอนที่ 1 ของผลการวิจัย รวมทั้งโอกาสที่จะมีกลุ่มอรูปนัยเกิดขึ้นได้น้อยมาก เนื่องจากความเฉียบพลันในการให้คูปองให้โทษ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยทั่วไปมักไม่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ กับครูกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะ ครูในสถานศึกษาเอกชนจึงมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีส่วนทำให้ความแตกต่างในหมู่คณะลดลง ซึ่งผลการวิจัยส่วนนี้พิจารณาได้ว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สุนีย์ จิตรเนื่อง²⁰ ที่พบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียนในข้อที่ว่า "ผู้บริหารควรยกย่องให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ซึ่งทั้งนี้ความแตกต่างในผลการวิจัย เป็นเพราะลักษณะการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่ต่างกัน บทบาท พฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งความคิดเห็นของครูอาจารย์จึงแตกต่างกัน

6. สร้างสัมพันธภาพและสามัคคีในหมู่ครูอาจารย์ให้แน่นแฟ้น ความแตก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างในข้อนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐเล็กน้อย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยิงศักดิ์ ยอดกลกิจ²¹ ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก สรุปว่าขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ ในส่วนผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับคณะครูอยู่ในระดับสูง และพ้องกับผลการวิจัยส่วนหนึ่งของ ยาใจ อุ่นจิตต์²² ซึ่งได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่าการจัดองค์การ ทำให้มีการขัดแย้งกันในหมู่คณะ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากจำนวนครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐมีจำนวนมาก และความเห็น ความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มอนุชน ดังที่อภิปรายไว้ในข้อที่ 5 ส่งผลถึงความคิดเห็นของครูอาจารย์ในเรื่องความสามัคคี ในขณะที่สถานศึกษาเอกชนมีจำนวนครูน้อยกว่า และรูปแบบการบริหารงานรวมทั้งความไม่เป็นพิธีการในการวางตัวของผู้บริหาร ทำให้ครูรู้สึกว่ามีความเป็นกันเอง จึงเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธามุ่งไปที่ตัวผู้บริหาร ครูจึงรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งพวกแบ่งกลุ่ม มีความสามัคคีในกลุ่มครู

ทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาของรัฐ มีการแสดงออกในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐเล็กน้อย ความคิดเห็นที่แตกต่างกันนี้ เป็นผลมาจากบทบาทที่ปรากฏให้เห็นในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ที่ต้องรับภาระในการแก้ปัญหาทุก ๆ ด้าน ที่มุ่งตรงไปให้ผู้บริหารตัดสินใจ วินิจฉัย รวมทั้งการสอน ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ มีผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายบริการ ที่จะช่วยดำเนินการกับงานแต่ละประเภท และการสอนก็ไม่เป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติของผู้บริหารสูงสุด แต่จะไปมุ่งในงานด้านนโยบาย ครูอาจารย์จึงมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วิชา เลิศ ที่วิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานครพบว่า "ผู้นำในฐานะผู้จัดการปรับปรุงแก้ไข ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่า ครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นในระดับมาก"²³ ซึ่งผลวิจัยนี้ ก็ได้สนับสนุนความคิดที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนต้องแสดงออก ในทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐที่พบว่ามีความเฉลียวในพฤติกรรมด้านนั้นน้อยกว่านั้น เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีของ Bole & Davenport²⁴ ที่กล่าวไว้ว่า ระดับของการบริหารที่สูงขึ้น จะมีความจำเป็นในการใช้ทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานน้อยลง ก็แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ จะทำหน้าที่บริหารด้านนโยบายคือ ใช้ทักษะทางด้านมนิทัศน์ในงานมาก นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตอีกอย่างหนึ่งก็คือ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน กับค่าเฉลี่ยของทักษะอีก 2 ด้านแล้ว พบว่าอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะผู้บริหารที่ทำการศึกษาวจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีทักษะและเชี่ยวชาญในวิชาชีพสาขานั้น ๆ ด้วย ซึ่งผลที่พบในส่วนนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Wall²⁵ และแนวคิดของ Barnard²⁶ ที่กล่าวไว้คล้ายกันว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert)

สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ในทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 2 ประเภท ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญมี 8 ข้อ ประกอบด้วย

1. สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สูงกว่าของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐเล็กน้อย ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในสถานศึกษาเอกชนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กระทำได้โดยรวดเร็ว และคล่องตัวมากกว่า สถานศึกษาของรัฐ ที่มีกฎระเบียบปฏิบัติกำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสามารถตัดสินใจได้โดยลำพัง ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ต้องมีการประชุมปรึกษาหารือ ในรูปของคณะกรรมการก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัดสินใจ จึงทำให้ล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์ ครูอาจารย์จึงมีความเห็นว่าไม่สามารถ
แก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำให้ครูอาจารย์เข้าใจในทัศนคติ และความต้องการของตนเอง
ได้อย่างชัดเจน ความแตกต่างในข้อนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาเอก
ชนอาชีวศึกษา สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ พฤติ-
กรรมข้อนี้ เป็นลักษณะของความช่วยเหลือที่ผู้บริหารจะให้แก่ครูผู้ปฏิบัติการ เพราะ
ฉะนั้นค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากสายการบังคับบัญชาในสถานศึกษาของ
รัฐ ซึ่งครูอาจารย์จะไม่มีโอกาสรายงานการปฏิบัติการโดยตรงต่อผู้บริหาร โอกาส
ที่ผู้บริหารจะได้ศึกษาทัศนคติ ความต้องการของทุกคนจึงเป็นไปได้ยาก และไม่ทั่ว
ถึง ถึงแม้ว่าเรื่องนี้ ยาใจ อุ่นจิตต์²⁷ เคยพบว่า "ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้แก่ครูอาจารย์เข้าพบได้" ก็ตาม แต่ผู้บริหารก็อาจไม่ทราบ
ถึงปัญหาของครูอาจารย์ทุกคนได้ดี โดยที่ครูอาจารย์ในสถานศึกษาของรัฐมีจำนวน
มาก สำหรับสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารมักจะเป็นผู้แก้ปัญหา และสั่งการ สนอง
ความต้องการให้แก่ครูในทุกเรื่อง ดังที่เป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
ที่ได้เคยอภิปรายมาแล้ว ครูจึงเห็นว่าผู้บริหารช่วยให้เขาเข้าใจทัศนคติและสนอง
ความต้องการได้ ซึ่งผลกาววิจัยนี้สอดคล้องกับผลกาววิจัยข้อหนึ่งของ วิภา เลศ²⁸
ที่พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติออกมา
ในด้านให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก

3. ใช้วาทศิลป์ให้ครูอาจารย์มีความพยายามในการทำงาน ซึ่งผู้บริ
หารสถานศึกษาเอกชน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ที่เป็นเช่นนั้น
เป็นเพราะการพบปะพูดคุยระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ กับครู
อาจารย์ ส่วนใหญ่มักจะเป็นไปแบบเป็นทางการ (Formal) การพูดคุยจึงเป็นไปใน
ลักษณะการอำนวยความสะดวก การสั่งการ ซึ่งในความรู้สึกทั่วไปของครูอาจารย์ ก็คือคำ
พูดที่เป็นแบบฉบับ (Typical) สำหรับการให้กำลังใจในการทำงาน ในขณะที่ผู้
บริหารสถานศึกษาเอกชนสร้างการพบปะพูดคุย ที่เป็นรูปแบบไม่เป็นทางการ

(Informal) มากกว่า จึงทำให้ครูรู้สึกว่าการพูดคุยนั้นเป็นการให้กำลังใจมากกว่า และอีกประการหนึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จะต้องเป็นนักพูด คือการอำนวยความสะดวกในทุกเรื่องภายในสถานศึกษา จึงส่งผลให้สามารถใช้วาทศิลป์ ให้ครูมีความพยายามทำงานได้ดี ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยข้อหนึ่งของ วิภา เลค²⁹ ในข้อที่ว่า ครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการภาวะผู้นำ ในฐานะ เป็นนักพูดที่เก่ง ปรากฏออกมาให้เห็นในระดับมาก

4. กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูอาจารย์หาความรู้เพิ่มเติม ความแตกต่างในข้อนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากจำนวนครู ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในสถานศึกษาเอกชนมีจำนวนสูงถึงร้อยละ 18.7 ในขณะที่ในสถานศึกษาของรัฐ มีเพียงร้อยละ 4.4 ประกอบกับปัจจุบันโอกาสศึกษาค้นคว้าเวลากระทำได้ง่าย ครูในสถานศึกษาเอกชนจึงใช้โอกาสนี้ศึกษาต่อ โดยที่ผู้บริหารมีความคิดว่า มีครูที่มีวุฒิสองมากเท่าไร ก็เป็นค่านิยมแก่สถานศึกษา และเป็นไปตามข้อกำหนดของการบริหารหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงซึ่งระบุว่า ครูผู้สอนจะต้องมีวุฒิต่ำปริญญาตรี ดังนั้น ผู้บริหารจึงเปิดโอกาสนี้ให้แก่ครู ในขณะที่ครูอาจารย์ในสถานศึกษาของรัฐ ส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำปริญญาตรี การศึกษาต่อจึงเป็นระดับปริญญาโท และการศึกษาต่อมีระเบียบและสัดส่วนในการให้โอกาสผู้ไปศึกษา ดังนั้น ครูอาจารย์จึงมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับการสนับสนุนและกระตุ้นให้หาความรู้เพิ่มเติม

5. มีความสามารถในการพูดจูงใจคน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สาเหตุนี้มีความสัมพันธ์กับการอภิปรายในข้อที่ว่า พฤติกรรมด้านการใช้วาทศิลป์ ให้ครูอาจารย์มีความพยายามในการทำงาน กล่าวคือ การพูดของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐส่วนใหญ่ จะเป็นไปในรูปแบบที่เป็นทางการ และคำพูดเป็นไปในลักษณะคำพูดแบบฉบับ จึงไม่สร้างสรรความรู้สึกแก่ครูอาจารย์ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษา

เอกชน สร้างการสนทนาที่เป็นรูปแบบไม่เป็นทางการ และจากผลการวิจัยของ
 วิชา เลิศ^๑ ที่วิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับพฤติกรรม
 ภาวะผู้นำของครูใหญ่ โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้นำในฐานะ
 เป็นนักพูดที่เก่ง ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าครูใหญ่ปฏิบัติออกมาให้เห็นใน
 ระดับมาก จึงทำให้ครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการพูดจูงใจคน

6. มีความสามารถในการอ้างอิงเหตุผล ความแตกต่างในข้อนี้พบว่าค่า
 เฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถาน
 ศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ สาเหตุนี้เป็นเพราะช่องว่างระหว่างบุคคลที่อยู่ในระดับ
 ปฏิบัติการของผู้บริหารสูงสุด ของระบบราชการ ซึ่งโดยปกติการสื่อสารจากระดับ
 ผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติ การ มักเป็นคำสั่งเพื่อให้ถือปฏิบัติ และเหตุผลก็คือ เป็นระเบียบ
 คำสั่ง ดังนั้น ครูอาจารย์จึงมีความคิดว่า ผู้บริหารไม่สามารถอ้างอิงเหตุผลอื่น นอก
 เหนือจากการเป็นระเบียบคำสั่ง ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ดังที่ปรากฏ
 ผลจากการวิจัยในข้อที่ว่า มีความสามารถในการพูดจูงใจคน และความสามารถ
 ในการจูงใจคนนั้น ย่อมจะต้องเป็นไปด้วยเหตุผล ดังนั้นครูในสถานศึกษาเอกชน
 จึงมีความคิดว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการอ้างอิงเหตุผล จึงมีความเห็นออกมา
 ดังที่ปรากฏ

7. สามารถคาดการณ์ในปัญหาที่จะเกิดขึ้น และวางแผนเพื่อแก้ปัญหา
 ใน พฤติกรรมข้อนี้ ปรากฏว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูง
 กว่าผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งบริ
 หารมีความต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ มีการโยกย้าย เปลี่ยน
 แปลงตามวาระ ในขณะที่ครูอาจารย์ส่วนใหญ่ เริ่มต้นรับราชการจนเกษียณอายุใน
 สถานศึกษาแห่งเดียว ผู้บริหารที่เริ่มเข้ารับหน้าที่ จึงต้องศึกษาสภาพการณ์ต่าง ๆ
 บางครั้งมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่ผู้บริหารจะวางแผนแก้ไขได้ทัน เนื่องจากยังมิได้ศึกษา
 จึงทำให้ครูอาจารย์มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์น้อย
 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ไม่มีวาระในการดำรงตำแหน่ง และส่วนมากจะ

เป็นการสืบทอดจากการเป็นทายาท การวางแผน และการคาดการณ์ต่าง ๆ จึงเป็นไปในลักษณะประสบความสำเร็จที่ละสมไว้ และถ่ายทอดกันมา ครูจึงเห็นว่าผู้บริหารสามารถคาดการณ์ในปัญหาที่เกิดขึ้นและวางแผนเพื่อแก้ปัญหาได้

8. มีความกระฉับกระเฉงว่องไว กระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ที่เป็นเช่นนี้สามารถชี้ให้เห็นได้เด่นชัดว่า ความคิดเห็นนี้เกิดจากบุคลิกภาพที่เป็นผลจากรูปแบบงานขององค์การ กล่าวคือ สถานศึกษาของรัฐ เป็นระบบราชการ ดังนั้นบุคลิกภาพของผู้บริหารก็คือ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ซึ่งจะต้องสร้างบุคลิกที่สุบม รอบคอบ น่าเกรงขาม ในขณะที่สถานศึกษาเอกชน มีรูปแบบเป็นเชิงธุรกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงมีบุคลิกภาพส่วนหนึ่ง เป็นนักธุรกิจ ครูจึงมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีความกระฉับกระเฉง ว่องไว กระตือรือร้น

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำ ที่ครูอาจารย์ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ประจวบ

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ครูอาจารย์ประจวบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ และไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในความคิดเห็น ผลที่ได้นี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วินิจ คริตไทย³¹ ที่พบว่า ความคาดหวังในพฤติกรรม อธิการวิทยาลัยครูภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มีคุณลักษณะผู้นำอยู่ 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับความปรารถนาทั้งในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา และสถานศึกษาของรัฐคือ มีเวลาทำงานในหน้าที่บริหารมานาน กับ เคยทำหน้าที่ทางการบริหารหลาย ๆ อย่างที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะครูอาจารย์ในสถานศึกษาทั้งสองประเภท ต่างก็มีความปรารถนาในตัวผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า ผู้บริหารที่พึงจะได้รับตำแหน่งใหม่ และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรารถนาค่อนข้างน้อย เป็น ได้รับปริญญาโททางการบริหารอาชีวศึกษา กับ มีผลงานด้านการเขียนตำราด้านวิชาการมาก ที่เป็นเช่นนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงว่า ครูอาจารย์ทั้งในสถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาของรัฐ ปรารถนาผู้บริหารที่มีความรู้ไม่สูงนัก ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับความเห็นในส่วนความปรารถนาสูงสุด ที่ครูอาจารย์ต้องการผู้บริหารที่มีเวลาทำงานในหน้าที่บริหารมานาน กับเคยทำหน้าที่บริหารมาหลาย ๆ อย่าง ที่ได้นำเสนอขึ้นต้น แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่หวังใยว่า การที่ครูอาจารย์ในสถานศึกษาทั้งสองประเภท มีความเห็นในส่วนของการได้รับปริญญาโททางการบริหารอาชีวศึกษา และมีผลงานด้านการเขียนตำราตำราวิชาการไว้ในอันดับค่อนข้างน้อยนี้ จะส่งผลถึงการยอมรับในแนวทางการบริหารอาชีวศึกษาของผู้บริหารที่ไม่มีความรู้ อันจะนำมาซึ่งผลเสียทางการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้

ในส่วนของความเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารคือ เคยทำหน้าที่ทางการบริหารมาหลายอย่าง ซึ่งค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาเอกชน ทั้งนี้เป็นเพราะในสถานศึกษาเอกชน การก้าวเข้าสู่ตำแหน่งบริหารนั้นเป็นไปโดยง่าย ครูจึงมีความกังวลกับตัวผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหาร จึงมีความเห็นว่าผู้บริหารควรจะมีเคยทำหน้าที่นั้นมาก่อน สำหรับความแตกต่างอีกข้อหนึ่งคือ มีผลงานการเขียนตำราวิชาการ ซึ่งค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา สูงกว่าของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ อีกเช่นกัน ทั้งนี้ผู้บริหารโดยทั่วไปจะไม่มีเวลาที่จะเขียนเอกสารวิชาการ ครูอาจารย์จึงไม่คาดหวัง สำหรับสถานศึกษาของรัฐ ส่วนในสถานศึกษาเอกชนที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า เป็นเพราะครูมีความประสงค์ที่จะใช้ตำราที่ผลิตขึ้นโดยครูในสถานศึกษา เพื่อประกอบการสอน จึงมุ่งหวังที่จะให้ผู้บริหารจัดทำขึ้น หรือหวังให้ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถ ในเชิงวิชาการให้ปรากฏ อันอาจทำให้ภาคภูมิใจไม่น้อยกว่าสถานศึกษาของรัฐบาล

ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังด้านต่าง ๆ ของครู กับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มย่อยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งของ เอกชนและของรัฐ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรที่เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิหลังในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในทักษะทั้งสามด้านคือ ด้านมโนทัศน์ในงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน ของกลุ่มครูที่มีตัวแปรที่เป็นภูมิหลัง กับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในความคิดเห็นของกลุ่มครูอาจารย์ที่มีภูมิหลังด้านระยะเวลาที่มีการปฏิบัติงานต่างกัน ในความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน และด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน สาเหตุของความแตกต่างในความคิดเห็นนี้ เป็นเพราะอิทธิพลจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่าครูอาจารย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐและ เอกชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน ในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่มานาน ซึ่งผลที่ปรากฏนี้ขัดกับผลการวิจัยของ Methi Pilanthananond³² ที่พบว่าไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญของครูอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของไทยที่มีต่อภาวะผู้นำในทักษะด้านต่าง ๆ ทั้งสามด้าน ทั้งนี้เพราะครูอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารนั้น ผู้นำของมหาวิทยาลัยอาจศึกษาได้โดยไม่ต้องจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานานเหมือนผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนทางด้านวิชาชีพเฉพาะอย่าง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้เวลานานเพื่อให้เกิดประสบการณ์ในการบริหารดังได้กล่าว

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในทักษะด้านต่าง ๆ ตามตัวแปรด้านเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่เป็นเพศชาย สูงกว่าเพศหญิง ในความเห็นของทักษะทุกด้าน แต่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Adams³³ ที่อ้างจากสมมติฐานของ Graen ว่า เป็นการสืบทอดค่านิยมที่ชายเป็นผู้นำ และหญิงเป็นผู้ตาม (Male Leader-Female Follower) จึงมีส่วนทำให้หญิงมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นด้านต่าง ๆ น้อยกว่าชาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในด้านอายุพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในทักษะทุก ด้านของครูอาจารย์ในสถานศึกษา ทั้งของ เอกชนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาอาชีว ศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงขึ้นตามลำดับของอายุ ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับทัศนะของ ทวิช เปล่งวิทยา⁴ ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ที่สั่งสมทำให้ มีดุลยพินิจ (Judgement) ที่รอบคอบและมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้าน วุฒิการศึกษาสูงสุดพบว่า ผู้มีวุฒิการศึกษาสูง สุดระดับปริญญาเอกในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในทักษะทั้งสามด้าน สำหรับในสถานศึกษาเอกชน ผู้มีวุฒิสูง สุดระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในทักษะ ด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน สาเหตุนี้อาจเนื่องมาจาก จำนวนกลุ่มตัว อย่างประชากรที่มีวุฒิสูงสุดระดับปริญญาเอก ซึ่งมีจำนวนเพียงร้อยละ 0.5 (2 คน) ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ และร้อยละ 0.2 (1 คน) ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา แต่อย่างไรก็ตามเมื่อรวมทุกระดับการศึกษาแล้ว พบว่า ค่าเฉลี่ย ของความคิดเห็นในทักษะด้านต่าง ๆ สูงขึ้นตามระดับของวุฒิการศึกษาสูงสุดที่เพิ่ม ขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และวุฒิภาวะที่เพิ่มขึ้น ทำ ให้มีดุลยพินิจที่สูงขึ้นเช่นกัน

บทสรุป

การวิจัย เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาของรัฐ ได้กระทำขึ้นโดยที่ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ประสบปัญหาต่าง ๆ ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เป็นปัญหา ด้านการบริหารทั้งสิ้น และปัญหาเหล่านั้นได้ส่งผลถึงการดำเนินงานของสถานศึกษา ทำให้ต้องเลิกล้มกิจการไป เท่าที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยถึงปีละ 5 สถานศึกษา เมื่อ พิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดวิกฤตการณ์นี้ น่าจะพุ่งเสียงไปที่ตัวผู้ บริหารสถานศึกษา ที่ไม่สามารถอำนวยความสะดวก การดำเนินงานเจริญก้าวหน้าไป ได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่องนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาพฤติกรรม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา เปรียบเทียบกับพฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ เพื่อศึกษาให้ทราบถึงข้อเหมือนกันและข้อแตกต่างกัน ของทักษะความสามารถที่จำเป็นของผู้บริหาร ระหว่างสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท วิชาการวิจัย ได้ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ในสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ จำนวน 57 สถานศึกษา รวม 459 คน (ร้อยละ 85.4) และครูอาจารย์จากสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ที่เปิดสอนในหลักสูตรระดับเดียวกัน ใน 7 สถานศึกษา จำนวน 433 คน (ร้อยละ 81.6) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 892 คน ปฏิบัติการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2531

สรุปผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏชี้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของ เอกชนและของรัฐ อยู่ในระดับปานกลางเท่า นั้น ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา กับสถานศึกษาของรัฐ พบว่า มีในทักษะด้านมนทัศน์ในงาน กับด้านเทคนิคการ สอนและการปฏิบัติงาน ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหาร สถานศึกษา เอกชนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถาน ศึกษาของรัฐ เล็กน้อยในทุก ๆ ด้าน และผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท มีภาวะผู้นำในทักษะด้านมนทัศน์ในงานสูงกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Hersey & Blanchard³⁵ กับ Bole & Davenport³⁶ ทุกประการ

สำหรับคุณลักษณะของผู้บริหาร ตามที่ครูอาจารย์ในสถานศึกษาปรารถนา เห็นชัดว่าครูอาจารย์ปรารถนาผู้นำที่มีคุณลักษณะต่อไปนี้

- มีเวลาทำงานในหน้าที่บริหารมานาน
- เคยทำหน้าที่ทางการบริหารมาหลาย ๆ อย่าง
- เคยได้รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระยะสั้นมาก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังปรากฏให้เห็นชัดเจนว่า ภูมิหลังด้านต่าง ๆ ของครูอาจารย์ในสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในความคิดเห็นของกลุ่มครูอาจารย์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลที่ได้ค้นพบนี้เป็นที่น่าพอใจว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเอาชีวศึกษา มิได้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในทักษะด้านต่าง ๆ ค่อยไปกว่าผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ ทั้งที่มีความแตกต่างกันมากในกระบวนการเข้าเป็นผู้บริหาร ดังนั้น ความล้มเหลวของการบริหารงาน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่ผ่านมา จึงมิใช่เป็นผลมาจากความบกพร่องในพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความล้มเหลวของสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาที่ผ่านมา จึงควรพุ่งเป้าไปที่ปัญหาด้านการประกอบการ โดยที่สถานศึกษาเอกชนจัดเป็นการประกอบการเพื่อการศึกษา แต่สถานประกอบการจะดำรงอยู่ได้ก็ต่อต้องมีผลกำไร ดังนั้น จึงมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกมากที่เป็นข้อจำกัด เจือจาง สถานการณ์ ตลอดจนการแข่งขันเชิงธุรกิจ ที่เป็นเหตุให้สถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาประสบปัญหาต้องล้มเลิกกิจการ ในด้านตัวครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลจากการสำรวจปรากฏชัดเจนว่า เพศหญิง ประกอบอาชีพครูมากกว่าเพศชาย และการพิจารณาตัวผู้บริหารนั้น ตัวครูให้ความสำคัญกับประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานการบริหารมาก ดังนั้นเมื่อประมวลผลการวิจัยที่ได้ทั้ง 2 ด้าน เข้าด้วยกันแล้ว จึงเชื่อได้ว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษานั้น นอกจากจะมีภาวะผู้นำในทักษะด้านบริหารงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีประสบการณ์ เพราะครูอาจารย์ยังยึดถือประสบการณ์ของผู้บริหาร เป็นประการสำคัญ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณลักษณะผู้นำที่ปรารถนา ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ เป็นเพียงการตอบคำถามบาง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ และคุณลักษณะที่ปรารถนาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ครูอาจารย์มีความเห็นว่า ได้มีการปฏิบัติ หรือคาดหวังมากที่สุด

แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านการกำหนดจำนวนหัวข้อ พฤติกรรมภาวะผู้นำ และคุณลักษณะที่ปรารถนา คำตอบที่เกี่ยวกับความคิดเห็นจึงอาจยังไม่กว้างขวางเพียงพอสำหรับการศึกษภาวะผู้นำ ขณะเดียวกันค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำต่าง ๆ ที่ได้ตั้งอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด อาจไม่เที่ยงตรงเท่าที่ควร ซึ่งควรจะมีการตรวจสอบศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต ควรจะมีการวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. การวิจัยในลักษณะเดียวกันแต่ใช้จำนวนสถานศึกษา ให้มีจำนวนมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลจากการศึกษาตัวผู้บริหารสถานศึกษาในจำนวนมากขึ้น
2. การวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ
3. การวิจัยเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประเภทหรือสาขาวิชาอื่น ระหว่างสถานศึกษา เอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ

เชิงอรรถ

¹ ไพบูลย์ ไสยาววงศ์, "สถานภาพของสื่อการสอน ของโรงเรียน
พัฒนการ เอกชนในกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 56.

² คณาจารย์แผนกวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, "ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร :
การบริหารงานบุคคล," รายงานการวิจัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

³ นิตยา ธรรมพันธุ์, "ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชั้นมัธยมของรัฐบาลและโรงเรียนสอน
ศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส," วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

⁴ คณาจารย์แผนกวิชาบริหารการศึกษา op, cit.,

⁵ พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู
โรงเรียนราษฎร์," วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2513.

⁶ รุจี โพธิ์ปถม, "การสำรวจครูโรงเรียนราษฎร์เขตพัฒนาไท
กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2519," ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519.

⁷ ศรีญา วรากุลวิทย์, "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและ
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขต
ในภาคกลาง," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2528, หน้า จ.

⁸ ภิญญาพร วัฒนเจริญ, "ความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์
เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม

สาขาศึกษาศาสตร์ในกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2422, หน้า 86.

⁹ Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources* (New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1977); pp. 6-7.

¹⁰ Harrold W. Bole & Jame A. Davenport, *Introduction to Educational Leadership* (New York : Harper & Row Publisher, 1975), p. 301.

¹¹ ถวิล เกื้อกูลวงศ์, *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ* (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิชย์, 2530), หน้า 228.

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 227.

¹³ Hersey, *op.cit.*, pp. 6-7.

¹⁴ ทศนา แสงศักดิ์, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, หน้า จ-ฉ.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา* (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล, 2522), หน้า 235.

¹⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 223.

¹⁷ สุมณ ณรงค์อินทร์, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล," วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

¹⁸ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว,* หน้า 224.

¹⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 223.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20 สุณีย์ จิตต์เนื่อง, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 61-65.

21 ยิ่งศักดิ์ ยอดดิวิล, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก," วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

22 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, Ibid., หน้า 224.

23 วิภา เลค, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิก กรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 8.

24 Harrold W. Bole & Jame A. Davenport, op.cit.p.301

25 Robert G. Wall & Huze Hawkins, Management (Sanfrancisco : McGraw-Hill Book Co., Ltd., 1964), p. 396.

26 Chester I Barnard, The Native of leadership (New York : McGraw-Hill Book Co., Ltd., 1964), p. 214.

27 ยาใจ อุ่นจิตต์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 224.

28 วิภา เลค, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า ฉ.

29 เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

30 เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

31 วิวิจ คริสตไทย, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันตก," วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2528, หน้า 62-63.

³²Methi Pilanthananond, "A Comparative Study of the Perception of the Leadership Competencies Needed by a College of Education Dean in an American and a Thai University," A Thesis for the Degree of Doctor of Philosophy in Education, Graduate College of the University of Iowa , 1979, pp. 111-113.

³³Jerson Adams, *Effective leadership for Women and Men* (New Jersey : Ablex Publishing Corp., 1985), p. 58.

³⁴ทวีช เป็ล่งวิทยา, *จิตวิทยาผู้นำ* (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์น การพิมพ์, 2522), หน้า 228.

³⁵Hersey & Blanchard, loc.cit.

³⁶Bole & Davenport, loc.cit.

บรรณานุกรม

กล้าหาญ สุดแสน. "พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
จังหวัดในประเทศไทย." ปรินญาณิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

การเจ้าหน้าที่, กอง, กรมอาชีวศึกษา, (เอกสารอัดสำเนา.)

กิติ ศยัคคานนท์. การบริหารตนเอง. กรุงเทพมหานคร : เซซส์ สตูดิโอ, 2531.

กิติพันธ์ รุจิสกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทย
วัฒนาพานิช, 2522.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน "งบประมาณการลงทุน ขบรม
และค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา จำแนกตามสังกัด
ตั้งแต่ปีการศึกษา 2520-2530." (เอกสารอัดสำเนา.)

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ
ศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล, 2522.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. โครงการจัดทำเอกสารและคู่มือ
การดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. กรุงเทพ
มหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2531.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. "จำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชนในประเทศไทย." (เอกสารอัดสำเนา.)

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. บันทึกประจำวัน. กรุงเทพมหา
นคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดชวนพิมพ์, 2532.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. ประวัติการจัดการศึกษาเอกชน.
กรุงเทพมหานคร : ดวงติการพิมพ์, 2530.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. "ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารโรง
เรียนอาชีวศึกษาเอกชน 2527." (เอกสารอัดสำเนา.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. "รายงานประจำปีจำนวนโรงเรียน

อาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย 2530." (เอกสารอัดสำเนา.)

คณาจารย์แผนกวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

"ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร."

รายงานการวิจัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

จำนง สมประสงค์. หลักและศิลป์ของหัวหน้างาน. กรุงเทพมหานคร : แพร์
พิทยา, 2520.

ชลิตา ศรมณี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศรีเมืองการพิมพ์,
2520.

ชาลี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุรพาสาน, มปป.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. บริหารการศึกษาศูนย์ใหม่ : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2530.

ทวีช เปล่งวิทยา. จิตวิทยาผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการ
พิมพ์, 2522.

ทัศนยา แสงวงศ์. "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย
อาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยา
ลัย, 2527.

เทคโนโลยีราชมงคล, สถาบัน. "รายงานประจำปี 2530. (เอกสารอัดสำเนา.)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
เอส เอ็ม เอ็ม จำกัด, 2519.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิจ เมืองทอง. "ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านบริหารของครูใหญ่โรงเรียน
ราษฎร์." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2520.

นิตยา ธรรมพันธ์. "ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 3 โรงเรียนชั้นมัธยมของรัฐบาลและโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม
ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2523.

บรรจบ สิบสมาน. "หัวหน้าใครอยากเป็นบ้าง," สารคดีโลกวิทยาการ,
มกราคม, 2531, หน้า 153-154.

ปรีชา ทัพพะกุล ฌ อยู่ธยา. อาชีวศึกษาและการแนะแนวอาชีพ. กรุงเทพ
มหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, มปป.

แผนงาน, กอง, สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. "รายงานประจำปี 2530."
(เอกสารอัดสำเนา.)

พัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526.

พา ไชยเดช. "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูโรงเรียนราษฎร์."
วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

ไพบูลย์ วุศัยยะธา. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรม
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานประ
ถมศึกษา กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลง
กรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ไพบูลย์ ไสยวงศ์. "สถานภาพของสื่อการสอน ของโรงเรียนพัฒนศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ภิญญพร วัฒนเจริญ. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ภิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศส.การพิมพ์, 2523.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519.

เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525.

เมธี ปิรันธนานนท์. "การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา." คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530. (เอกสารอัดสำเนา.)

ยง วัชชวัลคุ. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตไทย, 2524.

ยั้งศักดิ์ ยอดถวิล. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก." วิทยานพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

รุ่ง แก้วแดง. "สารจากเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน." งานวันอาชีวศึกษาเอกชน ครั้งที่ 3. 2531. (เอกสารอัดสำเนา.)

รุจิ ไพธิ์ปฐม. "การสำรวจครูโรงเรียนราษฎร์เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร : ปีการศึกษา 2519." ปริญญาบัณฑิตวิทยาศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519.

วิจิตร วรุตบางกูร. ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิจิตร ตรีศตไทย. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ วิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันตก." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- วิรัช วิเศษสุวรรณ. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร." ปริญญาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2521.
- วิลาวัลย์ ดันวัฒนะพงษ์. "ความเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- วิภา เลค. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- เวศ ศรีละมุน. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ศรัณญา วรากุลวิทย์. "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สมบูรณ์ พรธนาภพ. หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2521.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- สัมพันธ์ ทองสมัคร. "ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาด้านอาชีวเอกชน."
(เอกสารยึดสำเนา.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุนีย์ จิตต์เนื่อง. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะของการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- สุดใจ ทองอ่อน. "พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- สมัน ณรงค์อินทร์. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล." วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- เสนาะ ดิเอวาร์และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- อาชีวศึกษา, กรม. รายงานประจำปี 2529. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา, 2531.
- อุทัย บุญประเสริฐ. "ภาวะผู้นำ", นักบริหาร, (ธันวาคม, 2521), หน้า 6.
- อุทัย หิรัญโต. ศาสตร์และมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- อุทัย หิรัญโต. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2525.

- Adam, Jerson. *Effective Leadership for Woman and Men*.
Norwood, New Jersey : Abley Publishing, 1985.
- Barnard, Chester I. *The Native of Leadership*. New York :
McGraw - Hill Book Co., 1946.
- Boles, Harrold W. and Davenport, Jame A. *Introduction to
Educational Leadership*. New York : Harper & Row
Publishers. 1975.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. *Management of
Organization Behavior : Utilizing Human Resources*.
New Jersey : Prentice - Hall Inc., 1977.
- Hollander, Edwin P. *Leadership Dynamics*. New York :
Macmillan Publishing Inc., 1978.
- Miller, Delbert C. *Handbook of Research Design and
Social Measurement*. New York : McGraw - Hill
book Inc., 1975.
- Mackler, Robert J. *New Pattern of Management*. New York :
McGraw - Hill Book Co., 1961.
- Panprung, Suneerat. "Are you a good leader?," *Executive
Journal*. (April - June, 1988), p.77-79.
- Pilanthanonond, Methi. "A Comparative Study of the Percep-
tion of the Leadership Competencies Needed by a
College of Education Dean in an American and a Thai
University." A Thesis for the Degree of Doctor of
Philosopy in Education, Graduate College of the
University of Iowa, 1979.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Reddin, William J. **Managerial Effectiveness**. New York : McGraw - Hill Book Co., 1970.
- Roe, William H. **Principalsip**. New York : Macmillan Publishing Inc., 1980.
- Roe, William H. and Drake, Thelbert L. **Principalsip**. New York : Macmillan Publishing Inc., 1980.
- Smith, Stuart C. **School Leadership : Handbook for Survival**. Oregon : Cleavinghouse of Education Management, 1981.
- Stogdill, Ralph M. **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research**. New York : Free Press Inc., 1974.
- Wall, Robert G. and Hawkins, Huze. **Management**. Sanfrancisco : McGraw - Hill Book Inc., 1964.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ๔๑ / ๒๕๓๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของนางศิริมา พรหมนิมิต

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของนางศิริมา พรหมนิมิต เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งใหม่คณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. เมธี วัลลิ์ธนาภนัท	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
นางสาวพญู สุวรรณทัต	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. เมธี วัลลิ์ธนาภนัท	ประธานกรรมการ
ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล	กรรมการ
นางสาวพญู สุวรรณทัต	กรรมการ
ยศ.ปรีชาพร วงศ์บุตรโรจน์	กรรมการ
อาจารย์อัครดา สืบสินทุสกุลไทย	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นไป

สั่ง ณ วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๑

อนันต์ อัครา
(คุณหญิงวาปีลา รุประณีต)
คณบดี



ประกาศ คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
 สภานิติบัญญัติไทย เรื่อง
 เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ตามคำสั่งคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ ที่ 121/2531 เรื่อง แต่งตั้ง
 คณะกรรมการควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของนางศิริมา พรหมนิกร
 นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาวิชาการศึกษา

หัวข้อหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของนางศิริมา พรหมนิกร เรื่อง "การศึกษาระบบ-
 เทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษารองรับ" ไล่นามการ
 พิจารณาของคณะกรรมการแล้ว เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2531

ให้นักศึกษานำวิธีการที่ปรึกษา แก่โครงการความซัดคิดเห็นของคณะกรรมาธิการ
 และดำเนินการ เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ตามแนวทางที่คณะกรรมการ ได้ปรับปรุงแก้ไขล่อยไปให้เสร็จสิ้น
 ภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2531

นาง รุจนา เกลา
 (คุณหญิงวนิดา รุประณีต)
 คณะบดี



มหาวิทยาลัย

ที่ ทบ 1507/524

สถานีเทคโนโลยีสารสนเทศฯ เจ้าคุณพระสินีนาฏ พิลาส
ถนนลาดพร้าว เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10520

12 มกราคม 2532

เรื่อง ขอความร่วมมือในโอกาสเข้าเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

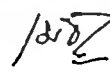
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย

คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพมหานคร ขอเรียนขอความร่วมมือจาก
คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในการช่วยดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบระบบบริหารงานของ
ผู้บริหารระดับกลางในหน่วยงานของรัฐ"

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านในโอกาสเข้าเก็บข้อมูลเพื่อการ
วิจัยในสถานศึกษาสังกัดขอ ท่านดังนี้

1. วิทยาลัยบริหารการอบรม
2. วิทยาลัยบริหารการอบรม
3. วิทยาลัยบริหารการอบรม

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอแสดงความ
ขอแสดงความนับถือ


(นายเมธี รัตนธนากร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
อธิการบดีมหาวิทยาลัย

งานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ 3267320- 9 ต่อ 333



ที่ ทบ 1507/52ก

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว กรุงเทพฯ 10520

12 มกราคม 2532

เรื่อง ทดสอบความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ด้วยนางศิริมา พรหมินทร์ เป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาการบริหารงานศึกษา สนับสนุนเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ จากกรม กอง กิจการวิจัยเพื่อเตรียมเรื่องวิชาพิเศษเรื่อง "การศึกษาระบบคอมพิวเตอร์" ผู้บริหารสถานศึกษาวิชาศึกษาละคน กรมสถานศึกษารองรัฐ

จึงเรียนมาเพื่อคัดลอกข้อมูลเพราะจากงานให้ศึกษาได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิชาในเวลาที่เกินกว่าที่กำหนดไว้

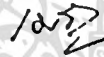
1. วิทยากรที่ปรึกษา
2. ขยายไปให้คนอื่น
3. วิทยากรที่ปรึกษา
4. วิทยากรที่ปรึกษา
5. วิทยากรที่ปรึกษา
6. วิทยากรที่ปรึกษา
7. กฎระเบียบวิธีสอนและวิธีการ
8. กิตติประวัติ และประวัติ
9. แหล่งที่ปรึกษาที่ปรึกษา
10. แหล่งที่ปรึกษาที่ปรึกษา
11. วิชาที่ปรึกษาที่ปรึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 12. พิธีมอบรางวัลพระยา
- 13. เถกศิลาจารึกจารุทิศกรุงเทพฯ
- 14. ถังบรรจุฉัตรพิธีมอบรางวัล
- 15. กรุงเทพมหานครพิธีเวียนเทียน

หวังว่าคงได้รับชมความสนุกสนานเพลิดเพลินดี จึงขอขอบคุณฯฯฯ ๓ โอกาสนี้เป็นอันขาด

ขอแสดงความนับถือ



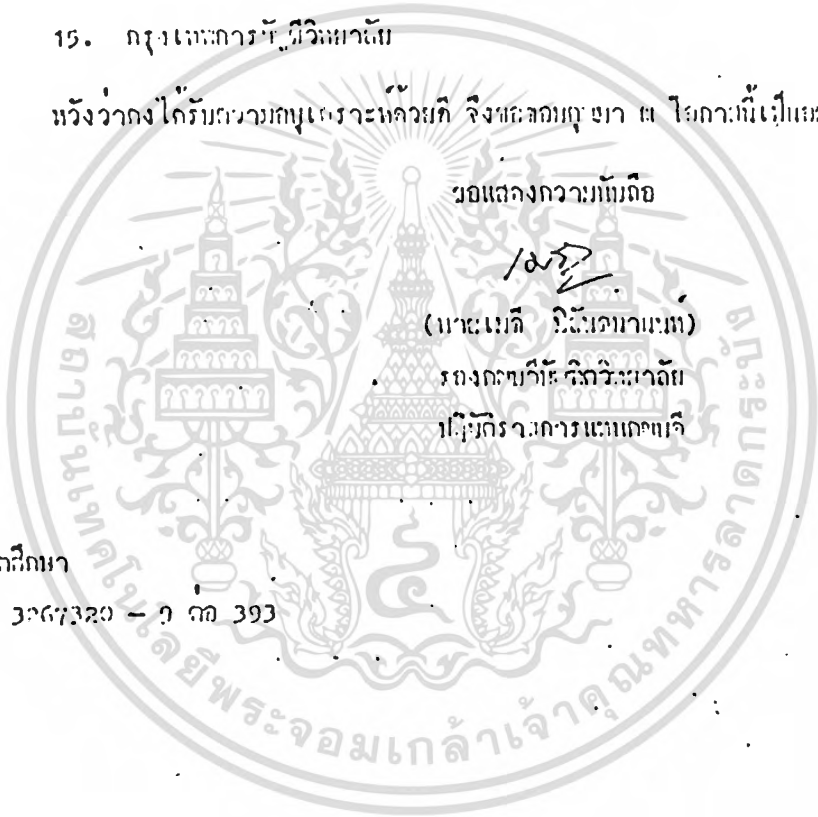
(นายเมธี นิธิธาดา)

รองคณบดีวิทยาลัย

บริหารการแพทยศาสตร์

งานพิธีการศึกษา

โทรศัพท์ ๖๖๕๖๒๑ - ๑ กค 393





ที่ ศธ ๐๑๐๘/ 15๖๖

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

/๐ กุมภาพันธ์ 2532

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ ทม 1507/524 ลงวันที่ 12 มกราคม 2532

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัยแจ้งว่า นางศิริมา พรนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์-
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา มีความประสงค์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กับสถานศึกษาของรัฐ"
โดยจะเก็บข้อมูลในวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการ เขตกุณ และวิทยาลัยพณิชยการบางนา ในสังกัด
กรมอาชีวศึกษา ความละเอียดคงแจ้งแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วอนุญาตให้ดำเนินการได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูลนั้น จะมีตราประทับและลายมือชื่อ
กำกับบนมุมขวาของแบบสอบถามทุกแผ่น เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสรีระกุล โกละลาภ)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

โทรศัพท์ 2829357, 2822549

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 1007/676

ครุฑ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

16 สิงหาคม 2532

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการหรือครูใหญ่

ด้วย นางศิริมา พรนิมิตร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการ
บริหาร สาขาการศึกษาระดับปริญญาตรี บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา
กับสถานศึกษาของรัฐ" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครู
ในโรงเรียนนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พิจารณาแล้วเห็นว่างานวิจัย
นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความร่วมมือแก่นักศึกษาคด้วย จักขอบ
คุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงนาม) รุ่ง แก้วแดง

(นายรุ่ง แก้วแดง)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

กองนโยบายและแผน

โทร. 282-8654

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามการวิจัย
การศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
กับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน

- ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 คุณลักษณะของผู้บริหารที่คาดหวัง

ตอนที่ 1

รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ ตามความเป็นจริงของท่าน โดยทำเครื่องหมาย () ลงใน [] หน้าข้อความ หรือเติมความลงในช่องว่าง

1. สถานศึกษาที่ท่านทำการสอนเป็นประเภท [] สถานศึกษาของรัฐ
[] สถานศึกษาเอกชน
2. เพศของท่าน [] ชาย
[] หญิง
3. อายุของท่าน [] 21-30 ปี
[] 31-40 ปี
[] 41-50 ปี
[] 51-60 ปี
[] 61 ปีขึ้นไป
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ [] ประกาศนียบัตร
[] อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
[] ปริญญาตรี
[] ปริญญาโท
[] ปริญญาเอก

5. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้มาเป็นเวลา

-] น้อยกว่า 1 ปี
-] 1-3 ปี
-] 4-6 ปี
-] 7-9 ปี
-] 10-12 ปี
-] มากกว่า 12 ปี

6. ขณะนี้ท่านสอนอยู่ในแผนกวิชา/สายวิชา

-] บัญชี
-] การตลาด
-] เลขานุการ
-] คอมพิวเตอร์
-] ภาษาต่างประเทศ
-] พื้นฐานธุรกิจ
-] สามัญศึกษา
-] การเงินการธนาคาร
-] อื่น ๆ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างใดข้อหนึ่งและละเอียดรอบคอบ
2. อ่านทีละข้อความ แล้วพิจารณาว่า ผู้อำนวยกา หรือ ผู้จัดการ ในสถานศึกษาของท่านเท่าที่เป็นมา มีพฤติกรรมผู้นำตามหัวข้อแต่ละข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย () ลงในช่องทางขวามือ
3. ค่าของความเห็นกำหนดให้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

	5	4	3	2	1
ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (CONCEPTUAL SKILLS)					
1. ยอมรับความผิดพลาดในงานของตนโดยเปิดเผย					
2. ปฏิบัติตนเป็นตัวแทนของครูอาจารย์ในโรงเรียน					
3. มีความยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ					
4. ให้ครูอาจารย์ได้ทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง					
5. ชี้ให้ครูอาจารย์ได้ทราบปัญหาของตนเอง และช่วยแนะแนว ทางแก้ปัญหานั้น ๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านกรรค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

	5	4	3	2	1
6. ยอมรับฟังคำวิจารณ์และข้อคิดเห็นจากครูอาจารย์เพื่อปรับปรุงตนเอง					
7. เสนอแนะความคิดเห็นของตนในหมู่ครูอาจารย์					
8. เป็นนักวิชาการอย่างเดียว					
9. เป็นนักบริหารอย่างเดียว					
10. เป็นทั้งนักวิชาการและนักบริหาร					
11. มอบหมายงานให้ครูอาจารย์ทำอย่างทั่วถึง					
12. พยายามสร้างความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา					
13. สนับสนุนการออกไปหาประสบการณ์นอกสถานศึกษา					
14. บอกให้ครูอาจารย์ได้ทราบล่วงหน้าในกรณีที่จะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ					
15. รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เมื่อต้องมีการตัดสินใจอย่างเร่งด่วน					
16. รักษาคุณภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
17. เรียกร้องให้ครูอาจารย์ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

	5	4	3	2	1
18. ยอมให้ครูอาจารย์ได้รับประโยชน์จากตน					
19. ยินดีที่จะชี้แจงการกระทำของคนให้ครูอาจารย์ทราบ					

ข้อคิดเห็นอื่นเกี่ยวกับทักษะด้านเมโนทัศน์ในงานของผู้บริหาร

	5	4	3	2	1
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (HUMAN SKILLS)					
20. ให้ครูอาจารย์มีอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
21. เป็นกันเองและให้ครูอาจารย์เข้าพบได้เสมอ					
22. สามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อมีการขัดแย้งและความกดดันเกิดขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

	5	4	3	2	1
23. ให้อาจารย์ได้ใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง					
24. พยายามให้มีการทำงานร่วมกันเป็นคณะ					
25. พิจารณาข้อเสนอที่มีประโยชน์ของครูอาจารย์เพื่อนำมาปฏิบัติ					
26. ปฏิบัติต่อครูอาจารย์ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน					
27. สามารถจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา					
28. ช่วยเหลือและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครูอาจารย์					
29. สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานในการทำงาน					
30. มีความเห็นว่าการทำงานของครูอาจารย์ต้องประสานงานกัน					
31. ช่วยทำให้ความแตกต่างในหมู่ครูอาจารย์ลดลง					
32. ให้อาจารย์ได้ทำงานตามความถนัดและความสามารถของตน					
33. สร้างสัมพันธภาพและความสามัคคีในหมู่อาจารย์ให้แน่นแฟ้น					
34. รักษาสัมพันธภาพกับผู้บริหารที่อยู่เหนือกว่า					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

	5	4	3	2	1
35. ใช้ความเข้าใจ ความอดทน ความเห็นอกเห็นใจ ความสุภาพอ่อนโยน และความพึงพอใจในการบริหารงาน					

ข้อคิดเห็นอื่นเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

	5	4	3	2	1
ทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงาน (TECHNICAL SKILLS)					
36. สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
37. ส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีความคิดวิพากวิจารณ์และเสนอข้อคิดเห็น					
38. สนับสนุนและเผยแพร่ผลงานของครูอาจารย์					
39. สามารถทำให้ครูอาจารย์เข้าใจในทัศนคติและความต้องการตนเองได้อย่างชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

	5	4	3	2	1
40. ใช้ทักษะศิลป์ให้ครูอาจารย์มีความพยายามในการทำงาน					
41. กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูอาจารย์ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					
42. มีความสามารถในการพูดจูงใจคน					
43. มีความสามารถในการอ้างอิงเหตุผล					
44. กระจายอำนาจของคนให้ครูอาจารย์					
45. ส่งเสริมและให้โอกาสในความก้าวหน้าด้านการสอน					
46. ใช้กระบวนการที่เที่ยงตรงในการประเมินผลการทำงานของครูอาจารย์					
47. สามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นและวางแผนเพื่อแก้ปัญหา					
48. มีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงว่องไวและกระตือรือร้นในการทำงาน					
49. แนะนำในด้านการใช้จ่ายเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์เต็มที่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านกรค่า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

	5	4	3	2	1
50. บริหารงานด้วยระบบคุณธรรม และขจัดระบบอุปถัมภ์					
51. สำรองทัศนคติ ความต้องการ และปัญหาของครูอาจารย์ อย่างสม่ำเสมอ					
ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิคการสอนและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3

คุณลักษณะ (Characteristics) ของผู้บริหารที่คาดหวัง

ท่านจะให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของผู้อำนวยการหรือผู้จัดการสถานศึกษาของท่านในส่วนต่อไปนี้อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความสำคัญที่ท่านเลือกโดยกำหนดค่าความสำคัญดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

คุณลักษณะ	ความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
1. มีเวลาการทำงานในหน้าที่บริหารมานาน					
2. เคยทำหน้าที่ทางการบริหารมาหลาย ๆ อย่าง					
3. เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารสถานศึกษาด้านพาณิชยกรรมมาก่อน					
4. เคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระยะสั้นมาก่อน					
5. มีการฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ					
6. ได้รับปริญญาโททางการบริหารอาชีวศึกษา					
7. ได้รับปริญญาโททางการศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านกวดค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

คุณลักษณะ	ความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
8. ได้รับปริญญาโททางด้านบริหารธุรกิจหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา					
9. ได้รับปริญญาตรีทางด้านบริหารการศึกษา					
10. ได้รับปริญญาตรีทางบริหารธุรกิจหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา					
11. มหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาต้องมีชื่อเสียง					
12. มีประสบการณ์ทางการสอนหลายสาขาวิชาและหลายระดับ					
13. มีความสามารถด้านการสอนพิเศษกรรม					
14. มีผลงานการเขียนตำราด้านวิชาชีพมาก					
15. เป็นสมาชิก หรือมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสมาคมวิชาชีพ					
16. มีผลการศึกษาค้นคว้า ได้รับรางวัล หรือได้เกียรติคุณ					
ข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ท่านคาดหวัง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



นางศิริมา พรนิมิตร เกิดวันที่ 6 มิถุนายน 2483 ที่อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา สำเร็จการศึกษาชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จากวิทยาลัย พณิชยการธนบุรี เมื่อ พ.ศ. 2503 สำเร็จศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อ พ.ศ. 2526 และสำเร็จศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อ พ.ศ. 2529

ปัจจุบันเป็นผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ โรงเรียนเทคนิคพณิชยการจรัส สนิทวงศ์ และโรงเรียนอนุบาลพรนิมิตร ตั้งอยู่ที่ ซอย 41 ถนนจรัญสนิทวงศ์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ