

ทบวงศึกษาธิการ
กรมการศึกษานอกโรงเรียนและ
วิทยาลัยเทคนิคอาชีวศึกษา

ADMINISTRATIVE ROLES IN VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGES
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION



ผู้จัดทำ
ศาสตราจารย์ ดร. วิมล วัฒนารัตน์
สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

พิมพ์ที่
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

สงวนลิขสิทธิ์
สงวนลิขสิทธิ์โดยผู้ประพันธ์และผู้พิมพ์

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-259-6

บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและ
วิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา

ADMINISTRATIVE ROLES IN VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGES
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-269-6

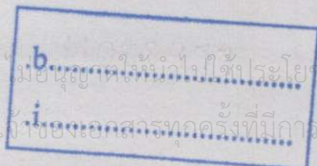
เลขหมู่.....

เลขทะเบียน 40127

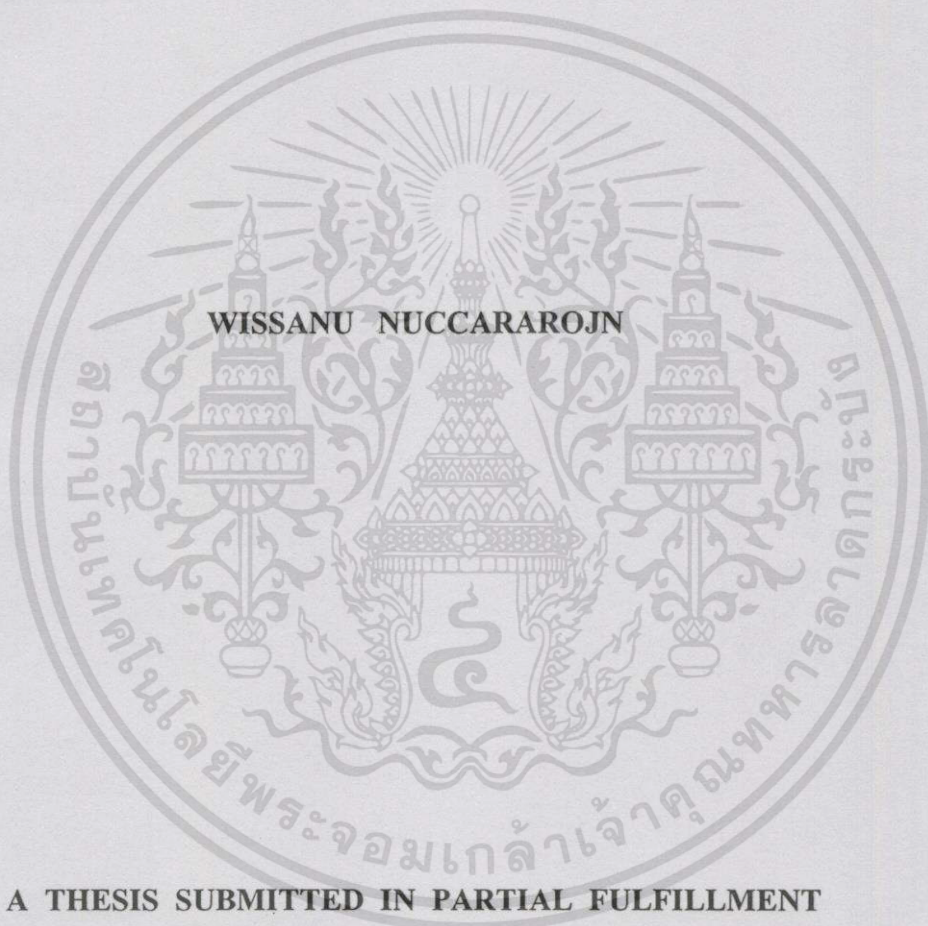
วัน, เดือน, ปี 16 ส.ค. 2544

.....

สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้แก้ไขโดยไม่ขออนุญาต
i.....



ADMINISTRATIVE ROLES IN VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGES
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION



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

2001

ISBN 974-648-269-6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค
กรมอาชีวศึกษา

ADMINISTRATIVE ROLES IN VOCATIONAL AND TECHNICAL
COLLEGES DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

ชื่อนักศึกษา นายวิษณุ นักราโรจน์

รหัสประจำตัว 39064119

ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	
ดร.อารีรัตน์	หิรัญโร	
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	
ดร.มาลัย	จิรวัดนเกษตร์	
ดร.ณรงค์	พิมสาร	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 20 เมษายน 2544 เวลา 09.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัคร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

นักศึกษา

นายวิญญู นัคราโรจน์

รหัสประจำตัว

39064119

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2544

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ นักวางแผน ผู้ตัดสินใจ นักจัดองค์การ ผู้จัดการเปลี่ยนแปลง ผู้ประสานงาน ผู้สื่อสาร ผู้แก้ความขัดแย้ง ผู้แก้ปัญหา ผู้จัดระบบงาน ผู้จัดการเรียนการสอน ผู้บริหารบุคคล ผู้บริหารทรัพยากร ผู้ประเมินผล ผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และประธานในที่ประชุม เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 141 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 141 คน เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา 44 คน และผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทการบริหารงานที่เป็นอยู่จริงของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน 17 บทบาทของผู้อำนวยการวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวมและในแต่ละด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นนักจัดองค์การ ผู้กำหนดทิศทาง ผู้บริหาร

ทรัพยากร ผู้จัดการเรียนการสอน ผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารบุคคล ผู้ตัดสินใจ
ผู้จัดการเปลี่ยนแปลง ผู้ประเมินผล นักวางแผน ผู้แก้ปัญหา ผู้แก้ความขัดแย้ง ประธานในพิธี
ผู้จัดระบบงาน ผู้ประสานงาน ผู้สื่อสาร และผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 17 ด้าน จำแนกตาม
ประเภทสถานศึกษา อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Administrative Roles In Vocational And Technical Colleges Department of Vocational Education
Student	Mr.Wissanu Nuccararojn
Student ID.	39064119
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2001
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Preeyaporn Wonganutorojn
Thesis Co-advisor	Dr. Areerut Hirunro

ABSTRACT

The purpose of the study was to investigate of administrative roles in Vocational and Technical Colleges Department of Vocational Education, concerning seventeen administrative roles, direction setter, leader catalyst, planner, decision maker, organizer, change manager, coordinator, communicator, conflict manager, problems manager, systems manager, instructional manager, personnel manager, resource manager, appraiser, public relator and ceremonial head. and compared the opinion of administrative roles in Vocational Colleges to administrative roles in Technical Colleges separated by College types age and administrative experience

Samples of the study were 44 of directors in Vocational Colleges and 97 of directors in Technical Colleges.

Instruments for the research were two-part. Questionnaires. The first part dealt with personal details. The second part was about the seventeen administrative roles.

Analyze of data were frequency, percentage, means (μ), Standard Deviation (σ)

The research findings indicated that administrative roles in Vocational and Technical Colleges exert their administrative roles from high to low in organizer, direction setter, resource manager, instructional manager, public relator, personnel manager, decision maker, change manager, appraiser, planner, problems manager, conflict manager, ceremonial head, systems manager, coordinator, communicator, and leader-catalyst respectively.

When compared the opinion of administrative roles in Vocational Colleges to administrative roles in Technical Colleges separated by College types age and administrative experience, it found that they were not different.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ **IV** ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยคำแนะนำและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการเขียนวิทยานิพนธ์จาก รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากท่านทั้งสอง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.คุณหญิงวนิดา ฐูปเคมีย์ อาจารย์ไพรัตน์ พิภน้อย อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย รศ.ดร.สมพร ไชยะ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์โอวาท พูลศิริ ดร.ณรงค์ พิมสาร ดร.มาลัย จีร์วัฒนเกษตร และคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาจากการเขียนวิทยานิพนธ์ให้กับข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการกองจินตนา เสรีภาพ ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดร.ศิริพรรณ ชุมชุม ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา อาจารย์จ่านอง ฐุไรรัตน์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา อาจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน และอาจารย์ลลิตา เสาวภา อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยให้

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ ทุกท่าน และท่านผู้อำนวยการจุไรรัตน์สุนทรารมณี ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา ที่ให้ความกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ขอขอบคุณอาจารย์ลักขณา นัคราโรจน์ เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ และหลาน ๆ ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขในข้อผิดพลาด จนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่ออุทิศกุศลแด่คุณพ่อฉลอง นัคราโรจน์ คุณแม่บุญยัง นัคราโรจน์ บิดามารดาผู้ล่วงลับ

วิษณุ นัคราโรจน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ความสำคัญของการศึกษา.....	13
2.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา.....	14
2.3 กระบวนการบริหารการศึกษา.....	15
2.4 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา.....	18
2.5 บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา.....	22
2.6 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง.....	28
2.7 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ.....	29
2.8 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นนักวางแผน.....	33
2.9 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ.....	35
2.10 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นนักจัดองค์การ.....	38
2.11 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง.....	40
2.12 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้ประสานงาน.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.13 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้สื่อสาร.....	44
2.14 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง.....	46
2.15 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา.....	48
2.16 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน.....	49
2.17 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน.....	51
2.18 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล.....	53
2.19 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร.....	55
2.20 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้ประเมินผล.....	57
2.21 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน.....	59
2.22 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นประธานในพิธี.....	63
2.23 สรุป.....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	69
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	71
4.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษา เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา สารเสพติดในสถานศึกษา.....	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	144
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	144
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	149
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับรับนำผลการวิจัยไปใช้.....	176

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	181
ภาคผนวก.....	187
ประวัติผู้เขียน.....	216



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	แสดงจำนวนร้อยละของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม..... 68
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้อำนวยการวิทยาลัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษา อายุและประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร..... 71
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวมและรายด้าน..... 72
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง..... 73
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ 74
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักวางแผน..... 75
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ..... 76
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักจัดองค์การ..... 77
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง... 78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประสานงาน..... 79
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สื่อสาร..... 80
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง..... 81
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา..... 82
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน..... 83
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัย เทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน..... 84
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล..... 85
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร..... 86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประเมินผล..... 87
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัย เทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน... 88
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นประธานในพิธี..... 89
4.20	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน..... 90
4.21	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง..... 91
4.22	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ..... 92
4.23	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นนักวางแผน..... 93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ..... 94
4.25	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นนักจัดองค์การ..... 95
4.26	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง..... 96
4.27	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ประสานงาน..... 97
4.28	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สื่อสาร..... 98
4.29	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง..... 99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.30	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา..... 100
4.31	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน..... 101
4.32	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน..... 102
4.33	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล..... 103
4.34	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร..... 104
4.35	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้ประเมินผล..... 105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.36	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน..... 106
4.37	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นประธานในพิธี..... 107
4.38	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและในแต่ละด้าน..... 108
4.39	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง..... 109
4.40	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับ บทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ..... 110
4.41	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นนักวางแผน..... 111
4.42	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ..... 112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.43	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นนักจัดองค์การ..... 113
4.44	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง 114
4.45	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้ประสานงาน..... 115
4.46	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้สื่อสาร..... 116
4.47	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง..... 117
4.48	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา..... 118
4.49	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน..... 119
4.50	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับ บทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน..... 120

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.51	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล..... 121
4.52	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร..... 122
4.53	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้ประเมินผล..... 123
4.54	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน..... 124
4.55	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นประธานในที่ประชุม..... 125
4.56	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ในภาพรวมและในแต่ละด้าน..... 126
4.57	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง..... 127

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.58	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับ บทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ..... 128
4.59	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นนักวางแผน..... 129
4.60	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ..... 130
4.61	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นนักจัดองค์การ..... 131
4.62	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง..... 132
4.63	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้ประสานงาน..... 133

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.64	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้สื่อสาร..... 134
4.65	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง..... 135
4.66	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา..... 136
4.67	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน..... 137
4.68	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับ บทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการ เป็นผู้จัดการเรียนการสอน..... 138
4.69	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้บริหารบุคลากร..... 139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.70	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร..... 140
4.71	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้ประเมินผล..... 141
4.72	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน..... 142
4.73	แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นประธานในพิธี..... 143

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“...การให้การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมาก ที่จะต้องพยายามทำให้ตรงและให้ได้ตามวัตถุประสงค์มิฉะนั้นจะเกิดผิดพลาดเสียหายขึ้น และวัตถุประสงค์สำคัญของการให้ศึกษานั้นคือการฝึกฝนอบรมให้บุคคลมีปัจจัยหรืออุปกรณ์สำหรับชีวิตอย่างครบครันเพียงพอ...”

(สำนักราชเลขาธิการ. 2531 : 173)

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนี้ เป็นคำสอนที่สูงค่ายิ่งต่อนักการศึกษาทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ในทุกระดับ ควรได้น้อมนำไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตนเอง เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ในการดำเนินการกิจการใดก็ตามจำเป็นจะต้องมีคณะบุคคลร่วมมือกันกระทำการเพื่อให้กิจการนั้น ๆ ดำเนินไปด้วยความราบรื่นตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้โดยถูกต้องและรวดเร็ว เช่นเดียวกับการดำเนินงานในสถานศึกษา พันธ์ หันนากินทร์ (2529 : 3) ได้กล่าวว่า การดำเนินกิจการของโรงเรียน จะต้องเป็นผู้บริหารที่คอยจัดการดูแลให้หน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินงานไปโดยพร้อมเพรียงและมีประสิทธิภาพเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อย ประหยัด ทั้งกำลังงานและกำลังทรัพย์ แต่ได้ผลเต็มที่ตามความมุ่งหมาย ซึ่งโดยปกติมนุษยเรตามลำพังแต่ละคนจะมีความสามารถจำกัด ไม่อาจทำงานในทุกเรื่องได้อย่างสมบูรณ์ การดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตามต้องอาศัยความสามารถของกลุ่มบุคคลที่มีความชำนาญที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยธรรมชาติมีอาจพบได้ในคนใดคนหนึ่งเพียงคนเดียว การดำเนินกิจกรรมจึงต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ดังที่ กิติ ตยัคคานนท์ (2538 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เรานั้นทำงานบางอย่างตามลำพังคนเดียวมักจะไม่ประสบผลสำเร็จแต่ถ้ารวมตัวกันเป็นกลุ่มจะทำให้เกิดการรวมพลังสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จได้ เช่นเดียวกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 3) มีความเห็นร่วมกันว่า มนุษย์ไม่สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว มนุษย์ต้องรวมกลุ่มกันเพื่อความสำเร็จในเป้าหมาย

สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคคลต่าง ๆ ร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้แก่พลเมืองของชาติ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ บทบาทหน้าที่ในการรวมพลังความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อร่วมกันทำงาน ดังที่ Peter F. Drucker

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(อ้างในเรียงศักดิ์ ปานเจริญ. 2537 : 9) ได้กล่าวว่า ในทุก ๆ องค์การจะมีพลังความสามารถ จำนวนมหาศาลที่ต้องใช้และรอวันที่จะถูกนำออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่องค์การนั้น ๆ นอกจากนี้ กิติ ดัยัคคานนท์ (2538 : 20-21) ยังได้กล่าวไว้ว่า ธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคน นอกจากจะแตกต่างกันในความสามารถ แล้วยังแตกต่างกันในจิตใจและแนวความคิดจึงทำให้เกิดความขัดแย้งหรือปัญหาระหว่าง คนกับคน ระหว่างคนกับกลุ่มคน หรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม ก็ได้ ดังนั้นจึงเป็นภารกิจโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องรู้และเข้าใจบทบาทของการบริหารการศึกษา ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 22) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานสถานศึกษาเป็นภารกิจหน้าที่ที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ซึ่งนักบริหารที่ดี ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยตรงที่มุ่งฝึกทักษะเป็นการเฉพาะ ฝึกลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดัดมาฝึกฝนให้เป็นคนสร้างสรรค์ สร้างงานและพัฒนากิจการงานและการอาชีพโดยตรงและเป็นการศึกษาซึ่งมีเป้าหมายให้ผลงานของนักเรียนนักศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน การจัดอาชีวศึกษา โดยสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยพณิชยการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ ต่างประสบปัญหาในการบริหารสถานศึกษา ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540 : 39) ได้รายงานสถานภาพและปัญหาการศึกษาของประเทศในด้านอาชีวศึกษา พบว่า ความไม่เข้าใจในหลักการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ การขาดแคลนบุคลากร เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติ การขาดการสร้างมาตรฐานการศึกษาเพื่ออาชีพทำให้คุณภาพของนักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกัน และจากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านเทคโนโลยีระดับ ปวช. และ ปวส. มีความรู้ความสามารถพื้นฐานทางด้านช่างเพียงพอที่จะไปประกอบอาชีพได้แต่ยังขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับคุณลักษณะโดยทั่ว ๆ ไปพบว่า ขาดคุณลักษณะในด้านคุณธรรม จริยธรรม การมีมนุษยสัมพันธ์ ความอดทน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากรายงานสรุปสภาพปัจจุบันกรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2540 พบว่า สถานประกอบการพอใจการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการฝึกอบรมระยะหนึ่งก่อนปฏิบัติงาน และได้เสนอแนะให้สถานศึกษาพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้มีลักษณะนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน ความมีวินัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่น ในทางธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการ ครูอาจารย์มีชั่วโมงการสอนเพิ่มมากขึ้นกว่าที่ควรจะเป็น เป็นผลให้ประสิทธิภาพการสอน การอบรม และการปฏิบัติหน้าที่อื่น ซึ่งเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา และการพัฒนานักเรียนนักศึกษาย่อยหย่อนลง การส่งครูไปรับ

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานทำได้ยากเพราะขาดครูที่จะทำหน้าที่สอนแทน ครูอาจารย์ลาออกเฉลี่ยเดือนละ 8 คน เพื่อไปประกอบอาชีพอื่นที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า และ ยังพบว่า นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแล้วยังไม่มียานทำร้อยละ 13.5 (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 8-12)

ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาดังนี้

จรูญ ชูลาภ อธิบดีกรมอาชีวศึกษา กล่าวว่า การบริหารรูปแบบของเรานั้นเป็นการ บริหารแบบเบ็ดเสร็จโดยผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีอำนาจเด็ดขาด ผู้อำนวยการค่อนข้างจะมี อำนาจสิทธิ์ขาดในการบริหารงาน ผู้อำนวยการควรปรับวิธีบริหาร โดยองค์รวมที่มีคุณภาพ ให้มีความสำคัญในการร่วมมือการทำงานกับชุมชน (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 4)

สุทธิ ผลสวัสดิ์ ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ต้องปรับและทำความเข้าใจ ซึ่งกันและกันแล้วร่วมมือทำงานในลักษณะที่เป็นทีม สร้างข้อมูลย้อนกลับ ใช้สถานศึกษาให้เต็ม เวลาเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ตรวจสอบหลักสูตร โครงการสอนให้ทันสมัย อยู่เสมอ (สรุปการสัมมนาทางวิชาการเรื่องการอาชีวศึกษากับการพัฒนากำลังคนในแผนฯ 8. 2539 : 16)

นอกจากนี้ หัวข้อที่ใช้ในการประชุมกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในการประชุมสัมมนา ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2541 ซึ่งให้เห็นถึงสภาพปัญหา ในการบริหารงานของผู้อำนวยการ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ การนำระบบบริหารงาน คุณภาพ หรือระบบบริหารอย่างอื่นมาใช้ในสถานศึกษา การประกันคุณภาพอาชีวศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของผู้บริหาร ครูอาจารย์ นักเรียนนักศึกษาสู่ความ เป็นเลิศ การป้องกัน แก้ไขปัญหาโรคเอดส์และยาเสพติด ปัญหานักเรียนนักศึกษาตีกัน การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการบริหารและจัดการ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและ คนด้อยโอกาสทางสังคม การบริหารและจัดการของสถานศึกษากับปัญหาบุคลากร พร้อมทั้ง แนวคิด ทิศทางในการประหยัดมัธยสถ์และค่านิยมไทย การบริหารและจัดการของสถานศึกษา เกี่ยวกับปัญหาด้านงบประมาณ ครุภัณฑ์และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ การ พัฒนางานฝ่ายวิชาการและฝ่ายวางแผนของสถานศึกษา การปรับปรุง ขยายโครงการ อุปสรรค และแนวทางแก้ไขของโครงการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พร้อมทั้งระบบ รูปแบบ วิธีการ ใหม่ในการเพิ่มปริมาณการรับนักเรียนนักศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : F-1)

จากผลจากการศึกษางานวิจัยและความคิดเห็นจากบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาพอที่จะสรุปสภาพปัญหาได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจหลักการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ ใช้วิธีการบริหารงานเป็นแบบ

เปิดเสรีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการบริหารและจัดการ ขาดคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหาร ขาดทักษะและการจัดการด้านปัญหา บุคลากรครูอาจารย์ที่มีภาระหน้าที่การทำงานในสถานศึกษามาก ขาดการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้กับครูอาจารย์ การขาดคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของครูอาจารย์ นักเรียนนักศึกษาขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ขาดคุณลักษณะในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความอดทน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะการว่างงานของนักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับสูง ปัญหาเอดส์และการใช้สารเสพติด ของนักเรียนนักศึกษา ปัญหาการวิวาทกันระหว่างนักเรียนนักศึกษา ทั้งในและต่างสถาบัน ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ การขาดทักษะในการบริหารงบประมาณ ทรัพย์สิน และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับ สถานะทางเศรษฐกิจ การขาดเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอน สำหรับการฝึกปฏิบัติ การขาดแคลนบุคลากร ขาดการสร้างมาตรฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ ระบบบริหารงานคุณภาพ และการประกันคุณภาพอาชีวศึกษา

เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนี้เป็นสภาพปัญหาภายในสถานศึกษาอันเนื่องมาจากภารกิจและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ซึ่งสาเหตุที่ศึกษา เฉพาะที่วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เนื่องจากเป็น สถานศึกษาที่ก่อตั้งขึ้น ในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกันและมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่ คล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยใน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค และ เป็นแนวทางในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคจำแนก ตามประเภทสถานศึกษา อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน
2. บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตาม อายุ มีความแตกต่างกัน
3. บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร มีความแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้อำนวยการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาในด้านวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ดังนั้นผู้อำนวยการจะต้องเข้าใจบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดียิ่งจะทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารหลายทฤษฎี และได้พิจารณาเห็นว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 17 บทบาทของ Stephen J. Knezevich (1984 : 17-18) เป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างกว้างขวางดังต่อไปนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) หมายถึง เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) หมายถึง เป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานในสถานศึกษา
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) หมายถึง เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) หมายถึง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) หมายถึง เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) หมายถึง เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) หมายถึง เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) หมายถึง เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) หมายถึง เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา

12. บทบาทเป็นผู้จัดการเรียนการสอน (Instructional Manager) หมายถึง เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) หมายถึง เป็นผู้สรรหาคัดเลือก รักษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) หมายถึง เป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) หมายถึง เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relator) หมายถึง เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Cermonial Head) หมายถึง เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงได้ใช้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 17 บทบาทของ Stephen J. Knezevich นี้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยบทบาทบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ใน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ซึ่งขอบเขตของการวิจัยมีดังนี้

1. การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ใน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 17 บทบาท ของ Stephen J. Knezevich

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีขอบเขตเฉพาะ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ใน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เฉพาะวิทยาลัยที่เปิดทำการสอนแล้วในปีการศึกษา 2541 เท่านั้น

1.5.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา โดยจำแนกดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษา แบ่งออกเป็น

2 ประเภท คือ

วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

1.2 อายุ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี

สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

1.3 ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ใน สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ที่แสดงพฤติกรรมการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 17 บทบาทของ Stephen J. Knezevich

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เฉพาะวิทยาลัยที่เปิดทำการสอนแล้วในปีการศึกษา 2541 ทั่วประเทศ 141 แห่ง จำนวนทั้งหมด 141 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 44 คน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 97 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากประชากร

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ จึงได้นิยามศัพท์คำศัพท์ ดังนี้ คือ

1. บทบาทการบริหารงาน หมายถึง การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะทางการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 17 บทบาท คือ

1.1 บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ ประสงค์ นโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา การศึกษาแผนและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา การวิเคราะห์นโยบายของกระทรวงและกรมต้นสังกัดสู่การปฏิบัติ การควบคุมกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา

1.2 บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา การบำรุงขวัญผู้ได้บังคับบัญชา การกระตุ้นเตือนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามแผน การใช้คำสั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ การลงโทษทางวินัยผู้ได้บังคับบัญชา

1.3 บทบาทเป็นนักวางแผน หมายถึง การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษา การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาสถานศึกษา การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน การควบคุมกำกับดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนของสถานศึกษา

1.4 บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ การใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ การตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจโดยอาศัยประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 บทบาทเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง การจัดทำแผนผังสายการบังคับบัญชา ในสถานศึกษา การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคล การกำหนดตัวบุคคลให้เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างสรรค์ประชาธิปไตยในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.6 บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ เหมาะสมกับตำแหน่ง การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา การนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ใน สถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การส่งเสริมการทำวิจัยใน สถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลง

1.7 บทบาทเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง การจัดระบบการประสานงานใน สถานศึกษา การสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับหน่วยงานนอกสถานศึกษา การจัดทำคู่มือการ แนะนำการปฏิบัติงาน การจัดประชุมชี้แจงวิธีการปฏิบัติงาน การจัดระบบรายงานผลการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.8 บทบาทเป็นผู้สื่อสาร หมายถึง การประชุมผู้ได้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง การชี้แจงคำสั่งเพื่อมอบหมายงาน การศึกษาบทวรรณกรรมและการเขียนบทความ การจัดระบบการติดต่อสื่อสารของสถานศึกษา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ

1.9 บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง หมายถึง การหาสาเหตุที่แท้จริงของความ ขัดแย้ง การใช้วิธีทำความตกลงเพื่อแก้ความขัดแย้ง การใช้วิธีประนีประนอมเพื่อแก้ความขัดแย้ง การเตรียมการป้องกันความขัดแย้ง การศึกษาหากลยุทธ์สำหรับแก้ความขัดแย้ง

1.10 บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา หมายถึง การศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ก่อนการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา การประชุม เพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง การเตรียมการวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในสถานศึกษา การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา

1.11 บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน หมายถึง การวิเคราะห์ระบบงานในสถานศึกษา การปรับเปลี่ยนระบบงานให้เหมาะสม การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การกำหนด ให้ผู้ได้บังคับบัญชาติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา การใช้ทฤษฎีการบริหารและรูปแบบ ต่าง ๆ ในการบริหารงาน

1.12 บทบาทเป็นผู้จัดการเรียนการสอน หมายถึง การแนะนำให้ผู้ได้บังคับ บัญชาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน การนิเทศการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษา การควบคุมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร การให้คำแนะนำแก้ไขวิธี ปฏิบัติงาน ของผู้ได้บังคับบัญชา การแนะนำให้ครูอาจารย์เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสอน สอดแทรกคุณ ธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.13 บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล หมายถึง การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา การกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากร การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา การมอบหมายงานให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการปฏิบัติงานแทน การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อ อบรมเพิ่มเติมหรือฝึกงานในสถานประกอบการ

1.14 บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร หมายถึง การวางแผนงบประมาณด้วยระบบการวางแผนแบบแผนงาน การใช้วิธีการบริหาร โดยวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ การบริหารงานด้านพัสดุเป็นไปตามระเบียบกำหนด การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชา การจัดระบบการคมนาคมขนส่งกับหน่วยงานต่าง ๆ

1.15 บทบาทเป็นผู้ประเมินผล หมายถึง การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคลากรในสถานศึกษา การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวิธีการประเมิน การประเมินผลทุก ๆ งานและทุก ๆ โครงการ การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงาน การติดตามและรวบรวมผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

1.16 บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การร่วมเป็นคณะกรรมการของชุมชน ใกล้เคียงสถานศึกษา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน การประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงและผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน การใช้ความสามารถให้ชุมชนร่วมมือกับสถานศึกษา การให้บริการด้านอาชีพและความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน

1.17 บทบาทเป็นประธานในพิธี หมายถึง เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในชุมชน ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ในชุมชน การศึกษาวิธีการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ในชุมชน การปรับปรุงวิธีการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่ง ทำหน้าที่หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยในปีการศึกษา 2541

3. วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง วิทยาลัยที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยพณิชยการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว และ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม

4. วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค หมายถึง วิทยาลัยที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของกองวิทยาลัยเทคนิค ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือ

5. ประเภทสถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานระดับกองที่สถานศึกษานั้น ๆ สังกัดอยู่

เอกสารนี้ได้แก่ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ กองวิทยาลัยเทคนิค นั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. อายุ หมายถึง อายุของผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า และเท่ากับ 50 ปี และ สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

7. ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยผู้นั้นเคยปฏิบัติงานในลักษณะการบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการมาแล้ว โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และ สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป



บทที่ 2

ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

- 2.1 ความสำคัญของการศึกษา
- 2.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
- 2.3 กระบวนการบริหารการศึกษา
- 2.4 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
- 2.5 บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยกับกฎหมายและระเบียบที่
เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
 - 2.5.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540
 - 2.5.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
 - 2.5.3 การปฏิรูปการศึกษา
 - 2.5.4 เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540
 - 2.5.5 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537
 - 2.5.6 จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539
 - 2.5.7 ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529
- 2.6 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง
- 2.7 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ
- 2.8 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นนักวางแผน
- 2.9 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ
- 2.10 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นนักจัดองค์การ
- 2.11 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง
- 2.12 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้ประสานงาน
- 2.13 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้สื่อสาร
- 2.14 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง
- 2.15 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา
- 2.16 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน
- 2.17 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.18 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล
- 2.19 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร
- 2.20 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้ประเมินผล
- 2.21 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 2.22 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นประธานในพิธี
- 2.23 สรุป

2.1 ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาตรงกับภาษาอังกฤษว่า Education ซึ่งหมายถึง การศึกษา พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความหมายของการศึกษาไว้ดังนี้

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของ บุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสาน ทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การ สร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และ ปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 2)

ในทำนองเดียวกัน สิปปนนท์ เกตุทัต ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่า เป็น กระบวนการในการอบรมถ่ายทอดความรู้ และทักษะที่สำคัญเพื่อให้บุคคลมีศีลธรรม จริยธรรม ทักษะคิด ค่านิยมอันดีงาม ภายใต้กรอบระเบียบสังคมที่ตนอาศัยอยู่ โดยการศึกษามุ่งหวังให้คน ได้เกิดการพัฒนาความรู้และความสามารถตลอดชีวิต (สรุปผลการประชุมสัมมนาทางวิชาการ. 2541 : 3) ซึ่งสอดคล้องกับ บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ ที่กล่าวว่า การศึกษา คือ การสร้างคุณภาพของ พลเมืองให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญ ก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคมและประเทศชาติ (สรุปผลการประชุมสัมมนาทาง วิชาการ. 2542 : 14) และยังสอดคล้องกับ สาวิตรี สุวรรณสถิตย์ (2542 : 28) ที่ได้กล่าวว่า การ ศึกษาคือ การพัฒนาความคิดสติปัญญาและจิตใจมนุษย์เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง สังคม และดูแลรักษามรดกวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาอีกหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่าการศึกษาไว้ อย่างน่าสนใจ เช่น

ภิญโญ สาร (2519 : 5) ได้กล่าวว่า การศึกษาคือการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม และค่านิยมหรือคุณธรรมของบุคคลเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพ ของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแบบแผนและไม่เป็นแบบแผน ทั้งในระบบและ นอกกระบวนการสถานศึกษา

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 8-9) ให้ความหมายของคำว่าการศึกษาตามแนวคิดทาง การศึกษา 4 แนว ดังนี้ คือ

1. การศึกษา คือ การถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม
2. การศึกษา คือ การคลี่คลายคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวคนออกมาเพื่อให้เป็นประโยชน์ ต่อตัวเขาและสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่
3. การศึกษา คือ การฝึกวินัยทางจิต
4. การศึกษา คือ กระบวนการสร้างความเจริญให้แก่บุคคล

ส่วนปัญจะ เกสรทอง กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และมีพลวัต เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพของ ทุกคนในสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 1)

จึงสรุปความสำคัญของการศึกษาได้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ เกิดความเจริญงอกงาม มีคุณธรรม เป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมและประเทศชาติ

2.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Administration ซึ่งหมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการศึกษา Stephen J. Knezevich (1975 : 23) กล่าวว่าการบริหารการศึกษา เป็นศิลปะอย่างหนึ่งซึ่งสามารถปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นด้วยความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงและ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกหัดตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

นอกจากนี้นักการศึกษาอีกหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารการ ศึกษาไว้ที่น่าสนใจดังนี้ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 4) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับ ความต้องการของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ภิญโญ สาร (2519 : 6) ที่กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาเด็ก

เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมในทุกด้าน

ในขณะที่ พันธ์ หันนาภินทร์ (2529 : 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมี จัดการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 3) ที่กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาโดยใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม” และยังสอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523 : 43) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาโดยต้องใช้ ทรัพยากรในการดำเนินงานทั้งด้านกำลังเงิน วัสดุ มากกว่าการบริหารงานด้านอื่น

ซารี มณีศรี (2526 : 14) ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนการศึกษาจนกระทั่งถึงการประเมินผล

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 32) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า เป็นศิลปะอย่างหนึ่งซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของศาสตร์ของตนเองที่พัฒนา โดยการลองผิดลองถูกตลอดจนการทดลองและวิจัย

จึงสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เป็นสมาชิกที่ดีมีประสิทธิภาพของสังคม

2.3 กระบวนการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการจัดการศึกษา ต้องอาศัยกระบวนการบริหารการศึกษานักการศึกษาต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทาง เทคนิค หรือวิธีการสำหรับบริหาร กระบวนการบริหารการศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารการศึกษา โดยทั่วไปมีดังต่อไปนี้

Luther Gulick and Urwick (อ้างใน Knezevich. J. S. 1975 : 28) กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ เรียกด้วยอักษรย่อว่า POSDCoRB ดังนี้

- | | |
|---------------|---------------------------|
| 1. Planning | การวางแผน |
| 2. Organizing | การจัดองค์การ |
| 3. Staffing | การบริหารงานบุคคล |
| 4. Directing | การอำนวยการหรือการสั่งงาน |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- | | |
|------------------|----------------|
| 5. Co-ordinating | การประสานงาน |
| 6. Reporting | การรายงาน |
| 7. Budgeting | การจัดงบประมาณ |

Henri Fayol (อ้างใน Knezevich. J. S. 1975 : 28) กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการดังนี้

- | | |
|-----------------|---------------|
| 1. Planning | การวางแผน |
| 2. Organizing | การจัดองค์การ |
| 3. Commanding | การสั่งการ |
| 4. Coordinating | การประสานงาน |
| 5. Controlling | การควบคุมงาน |

นอกจากนี้ Henri Fayol (อ้างในสมยศ นาวิการ. 2541 : 38) ยังได้กำหนดหลักการบริหารไว้ 14 ข้อ ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor)
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility)
3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline)
4. การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command)
5. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction)
6. ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของส่วนรวม (Subordination of individual Interest to the Common Good)
7. การให้ผลตอบแทน (Remuneration)
8. การรวมอำนาจ (Centralization)
9. สายการบังคับบัญชา (The Hierarchy)
10. ความมีระเบียบ (Order)
11. ความเสมอภาค (Equity)
12. ความมั่นคงของงาน (Stability of Staff)
13. ความคิดริเริ่ม (Initiative)
14. การพัฒนาผู้บริหารความสามัคคี (Esprit de Corps)

William H. Newman (อ้างใน Knezevich. J. S. 1975 : 28) กล่าวถึงกระบวนการบริหาร 5 ประการดังนี้

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. Planning | การวางแผน |
| 2. Organizing | การจัดองค์การ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 3 ที่ชื่อ **Assembling resources** เพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 4. Directing การสั่งการ
- 5. Controlling การควบคุม

Jesse B. Sears (อ้างใน Knezevich. J. S. 1975 : 28) กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการดังนี้

- 1. Planning การวางแผน
- 2. Organizing การจัดองค์การ
- 3. Directing การสั่งงาน
- 4. Coordinating การประสานงาน
- 5. Controlling การควบคุมงาน

สมาคมผู้บริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administrators) ได้เสนอกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ 5 ประการดังนี้ (อ้างใน Knezevich. J. S. 1975 : 28)

- 1. Planning การวางแผน
- 2. Allocation การจัดสรรทรัพยากร กำลังคน ตามตำแหน่ง อำนาจ และวัสดุ
- 3. Stimulation การกระตุ้นการทำงาน
- 4. Co-ordinating การประสานงาน
- 5. Evaluation การประเมินผลงาน

Compbell และคณะ (อ้างใน Knezevich. J. S. 1975 : 28) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการดังนี้

- 1. Decision – making การวินิจฉัยสั่งการ
- 2. Programming การจัดโครงการ
- 3. Stimulating การกระตุ้นการทำงาน
- 4. Co-ordinating การประสานงาน
- 5. Appraising การประเมินผลงาน

Russell T. Gregg (อ้างใน Knezevich. J. S. 1975 : 28) ได้ประมวลผลการบริหารและสรุปได้เป็น 7 ประการดังนี้

- 1. Decision – making การวินิจฉัยสั่งการ
- 2. Planning การวางแผน
- 3. Organizing การจัดองค์การ
- 4. Communication การติดต่อสื่อสาร
- 5. Influencing การใช้อิทธิพลกระตุ้นให้คนทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. Co-ordinating การประสานงาน
7. Evaluation การประเมินผลงาน

Newman and Sumner (อ้างใน Knezevich. J. S. 1975 : 28) ได้กำหนดวิธีการบริหาร

ไว้ 4 ประการคือ

1. Planning การวางแผน
2. Organizing การจัดองค์การ
3. Leading การนำ
4. Measuring and Controlling การวัดผลและการควบคุม

Johnson, Kast and Rosenzweig (อ้างใน Knezevich. J. S. 1975 : 28) กล่าวถึง

กระบวนการบริหารไว้ 4 ประการ คือ

1. Planning การวางแผน
2. Organizing การจัดองค์การ
3. Communicating การสื่อสาร
4. Controlling การควบคุมงาน

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษาเป็นแนวทาง เทคนิค หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2.4 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้ความรู้กับนักเรียนนักศึกษา และบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องรับผิดชอบ ดังที่ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 22) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษา การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ในขณะที่ พัทรี สว่างทรัพย์ (2533 : 1) ได้กล่าวว่า สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสพการณ์ในงานอาชีพที่ดีแก่นักเรียนนักศึกษาหรือผู้เข้ารับ การฝึกอบรมให้สามารถประกอบอาชีพอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ในสังคม รวมทั้งการให้บริการแก่ชุมชน

รวมทั้ง สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (อ้างในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ. 2543 : 43-44) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานใน
สถานศึกษา เป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน ตลอดจนวิธีดำเนินงาน
ของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ตามนโยบายที่รัฐกำหนด และต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาสูงขึ้น
ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณ
ภาพทางการศึกษา

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการ
บริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ไว้อย่าง
น่าสนใจดังนี้

ยาใจ อุ่นจิตต์ (2520 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหาร
ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุด
และผู้บริหารระดับรองมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัมพร
อังกินันท์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นนักบริหารของผู้บริหารสตรีใน
สถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นในภาพรวม
เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหาร พบว่า มีความ
แตกต่างกัน

ในขณะที่บรรเลง คำพรรณ (2530 : 160-166) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวิทย์ มณีวงศ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลางไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ชัชวาลย์ รัตนานิกม (2534 : 197) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ พบว่า โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ จำนง อุไรรัตน์ (2540 : 87) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติที่เป็นจริงในด้านการบริหารงานอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : 241) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารระดับกลาง และอาจารย์ในสถานศึกษามีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา ในภาพรวม และในแต่ละด้านแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารระดับกลาง และอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ส่วน พิรัชต์ ชูแก้ว (2535 : 104) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของครูอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ สภาพที่เป็นจริงของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนของครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน พบว่าแตกต่างกัน

นอกจากนี้ วิเชียร อ่อนประเสริฐ (2537 : 3-21) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ในเอกสารฉบับนี้

แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกหนึ่งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีการควบคุมอารมณ์ มีความยุติธรรม มีความเฉลียวฉลาด และไหวพริบดี มีจิตใจเข้มแข็งไม่หวั่นไหว มีความรับผิดชอบและกล้าเผชิญกับปัญหา มีความโอบอ้อมอารี มีความอดทน อดทน ใจคอหนักแน่น มีความสามารถในการสั่งการและการตัดสินใจ มีเหตุผล และยอมรับความจริง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมองการณ์ไกล นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 84) ได้ทำการวิจัยเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจ ในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

สันติยา ไชยศรีชลธาร (2535 : 146-147) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความจริงใจต่อคนทั่วไป มีน้ำใจนักกีฬาที่อยู่เพื่อ รู้ชนะ และรู้จักการให้อภัย ตรงต่อเวลา มีความเสียสละ มีความยุติธรรม มีระเบียบวินัย และมีความกระตือรือร้น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า มีอารมณ์มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความละเอียดถี่ถ้วน มีความสุขุม มีความทันสมัยในด้านความคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์ มีความสามารถพูดได้ถูกกาลเทศะ ความเป็นนักประชาสัมพันธ์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังพบว่า มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสมาคมวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งพบว่า มีผลงานการเขียนตำราทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

รวมทั้งเพทาย ชื่อสังพงษ์ (2540 : 107) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีมีความพร้อมทางเศรษฐกิจ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีระเบียบวินัย ละเอียดถี่ถ้วน ได้รับการยอมรับในสังคม มีคุณธรรม รักษาจรรยาและชื่อเสียง เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี มีความฉลาดและมีไหวพริบ มีความกล้าในการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเหตุผลและยอมรับความจริง มีความสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน มีความอดทนอดกลั้น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

จึงสรุปว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้หลักการ และกระบวนการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.5 บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

2.5.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 81 มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุน ให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 25)

2.5.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษา ของประเทศมีเนื้อหาสาระสำคัญดังนี้

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความ เป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้ง ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 5-6)

2.5.3 การปฏิรูปการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2538 : 1-14) ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาว่า เป็นการปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการเลือกสรร เปลี่ยนแปลง และเพิ่มเติม แนวทางการดำเนินงานที่มีอยู่เดิมด้วยความคาดหวังว่า จะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางหรือหมดไป และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ความเป็นเลิศทางการศึกษาในปี พ.ศ. 2550 โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด เพื่อให้ประชาชนไทย มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาประเทศชาติให้สามารถอยู่ใน สังคมโลกอย่างมีความสุข และมีจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยผู้ที่ผ่านการศึกษแต่ละคนจะมีความสามารถ และคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ คือการเป็นผู้มีสุขภาพดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ การเป็นผู้มีความสามารถในการคิด การเป็นผู้ใฝ่รู้และสามารถแสวงหาความรู้ การเป็นผู้มีความสามารถในทางวิชาการและวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละและอดทน ร่วมมือกับผู้อื่นได้ ความเป็นประชาธิปไตย มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางวัฒนธรรมไทย และความเหมาะสมของการศึกษาแต่ละระดับโดยได้ กำหนดบัญญัติ 10 ประการ เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนในอุดมคติ จะต้องมียอดประกอบ 10 ประการดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีจิตสำนึกในการที่จะพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม
2. มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข มุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติ โดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงและปลูกฝังเรื่องความสะอาด ความมีวินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรักสามัคคี รวมทั้งการจัดให้โรงเรียนมีความร่มรื่น มีต้นไม้ แหล่งน้ำ บ่อน้ำ ไร่นา ไร่ผลไม้
3. เป็นสถานศึกษาที่มีความพร้อม มีแผนผังเต็มรูปแบบ มีห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนมีสนามกีฬาครบครัน โดยให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น
4. มีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบครัน และเหมาะสมกับการใช้ให้เกิดประโยชน์

สูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. มีบุคลากร ครูผู้สอนครบตามเกณฑ์ หากขาดแคลนควรให้ครูที่เกษียณอายุหรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิมาช่วยสอน
6. องค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะผ่านทางด้านวิชาการหรือ ด้านบริหาร
7. มีการเก็บค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและ จัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ครบครัน
8. มีการส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของสถานศึกษา การจัดสวัสดิการให้กับครู
9. มีการวัดและประเมินผลทางการศึกษาที่มุ่งเน้นผลผลิต คือ คุณภาพของนักเรียน ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
10. เป็นโรงเรียนที่ผู้นำท้องถิ่น และผู้ปกครองทุกระดับทุกประเภท ยอมรับว่า เป็น โรงเรียนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

2.5.4 เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542 : 42) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร การศึกษา 12 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ สู่การยอมรับ และ สรรพคุณอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.5 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541 : 33-34) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 11 มาตรฐานดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ

มาตรฐานที่ 2 คัดสนใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

2.5.6 จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541 : 37) ได้กำหนดจรรยาบรรณครูจำนวน 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

2.5.7 ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529

กรมอาชีวศึกษา (2529 : 1-20) ได้กำหนดระเบียบสำหรับบริหารสถานศึกษาซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. การแบ่งหน่วยงาน

กรมอาชีวศึกษากำหนดให้สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายวิชาการ โดยให้สถานศึกษาจัดทำแผนภูมิการแบ่งหน่วยงานของสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษากำหนด

2. การบริหารงาน

กรมอาชีวศึกษากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารงานรับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษาและปกครองบังคับ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนฝ่าย ครูอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร และมีคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ และความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและมีความสามารถทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา

3. อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ

กรมอาชีวศึกษากำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
2. บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการ
3. บริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ
4. กำหนดแผนงาน ดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุมติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา
5. กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา
6. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ ตั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงาน
ในสถานศึกษา

8. ปกครอง อบรม และพิจารณาลงโทษนักเรียนนักศึกษา หรือผู้เข้ารับการศึกษา
ตามระเบียบแผนของทางราชการ

4. บทบาทหน้าที่ของครู-อาจารย์

กรมอาชีวศึกษากำหนดให้ครูอาจารย์มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ทำแผนการสอนหรือ โครงการสอน และบันทึกการสอน
2. ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตร และ
ความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบายอาชีวศึกษา
ครบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียนนักศึกษา
4. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการ
ศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษา
5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอน และ
เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
7. รักษาวินัยและประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนนักศึกษา
8. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา
9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่ นักเรียนนักศึกษาหรือผู้ปกครอง
10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียนนักศึกษา และชุมชนในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ
11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจ
และอุตสาหกรรม

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต้อง
ศึกษากฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การปฏิรูป
การศึกษา เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
พ.ศ.2537 จรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ.2539 และระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหาร
สถานศึกษา พ.ศ. 2529 เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2.6 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง

ทิศทางเปรียบเสมือนเข็มทิศส่องทางไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับกำหนดยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร Stephen J. Knezevich (1984 : 16) กล่าวว่า ศักยภาพในการเป็นผู้กำหนดทิศทางของผู้บริหารช่วยให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดและเขียนวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน มีทักษะการทำงานในระบบการวางแผน การจัดโปรแกรม การจัดงบประมาณ และวิธีการบริหารโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 64-65) ที่ได้กล่าวว่า ในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ชัดเจน และต้องพยายามกำกับดูแลให้บุคลากรพยายามปฏิบัติงานสู่ทิศทางที่ได้กำหนดไว้

ในขณะที่ ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 266) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า การบริหารโดยวัตถุประสงค์ เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการได้มาซึ่งปณิธานความมุ่งมั่นร่วมกัน และผลผลิตที่มีคุณภาพในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก และใช้รูปแบบของการให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามาเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหาร

ส่วน พันธุ์ หันนาคินทร์ (2529 : 20) ได้กล่าวว่า ในการบริหารสถานศึกษานั้นมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ ความมุ่งหมายทางการศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้รับไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้กำหนดทิศทางไว้อย่างน่าสนใจ เช่น

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษามีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานตามนโยบายให้บรรลุจุดหมายทั้งของสถานศึกษาและสมาชิกในสถานศึกษา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (อ้างในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานทางการศึกษาจะเป็นไปตามทิศทางที่มุ่งหวังไว้

ส่วนไชย ฌ พล (2538 : 126) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์กรและกำหนดนโยบายอันเป็นตัวกำหนดรูปแบบภารกิจขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

จากบทบาทการเป็นผู้กำหนดทิศทางที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ เพทาย ชื่อสังขพงษ์ (2540 : 90) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในด้านการแจ้งวัตถุประสงค์ หรือนโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินงานทุกครั้ง

จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางสำหรับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้วยการเขียนวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ควบคุม กำกับ ดูแลให้ครูอาจารย์ ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย แผนการศึกษาชาติ เพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งบรรลุวัตถุประสงค์

2.7 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

พัฒนาการและความก้าวหน้าขององค์การขึ้นอยู่กับผู้นำซึ่งอาจได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มหรือได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการเป็นผู้นำเพื่อดำเนินการให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ Stephen J. Knezevich (1984 : 17) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการจูงใจ กระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ การมีความรู้สึกที่รวดเร็วในการใช้ทักษะด้านพลวัตอย่างมีคุณค่า รวมทั้งการมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2527 : 61) ที่กล่าวว่า นอกจากผู้บริหารจะต้องควบคุมการทำงานของตนเองในขอบเขตความรับผิดชอบให้ได้ผลดีที่สุดแล้ว ผู้บริหารต้องสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดีอย่างสม่ำเสมอด้วย และยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 65) ที่ได้กล่าวว่า คนเราจะทำงานได้ดีและมีความสุข ก็เพราะมีแรงจูงใจ ผู้บริหารที่ดีจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคล เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทให้กับงานมากที่สุด

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ วีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ (สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2543, 2543 : 100) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ จัดระบบกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ต้องพัฒนาครูให้มีคุณภาพ ด้วยการสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจให้กับครูอาจารย์ รวมทั้งยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 76-77) ที่ได้กล่าวว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นศิลปะอันสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศิลปะในการจูงใจมากยิ่งขึ้น โดยต้องรู้จักการจูงใจที่เหมาะสมกับงานและประเภทของบุคคล และได้เสนอแนะแนวทางการสร้างสรรค์การจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การดำเนินการอย่างเด็ดขาด เป็นการจูงใจโดยมุ่งบังคับให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยการใช้การเข้มงวดกวดขัน การขู่เชิญ และการลงโทษเป็นเครื่องมือจูงใจ
2. การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน
3. การดำเนินการแบบตอรอง เป็นการจูงใจโดยการตอรองบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงและความสามารถที่พึงปฏิบัติได้ เช่น การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี
4. การดำเนินการ โดยการแข่งขัน หน่วยงานจะต้องกำหนดวิธีการวัดผลไว้ และแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบวิธีการวัด และผลที่จะมอบให้เป็นผลดีเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ
5. การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง เป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน

ในขณะที่พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 143) ได้ให้ความคิดเห็นว่า หลักสำคัญในการบริหารงานบุคคล คือ การกระตุ้นเตือนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานให้แก่องค์กรนั้น ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ การบริหารงานในสถานศึกษานั้นการสร้างขวัญหรือน้ำใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก และยังได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้เทคนิคของการออกคำสั่งให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ความเป็นไปที่ถูกต้องกับกาลเทศะ เป็นที่มั่นใจได้ว่า คำสั่งที่ได้ออกไปนั้นได้ผลปรากฏเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นตามความต้องการของผู้บริหาร (พนัส หันนาคินทร์. 2529 : 50-51) นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่า ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งพระเดชและพระคุณเข้าช่วยอยู่เสมอ ในทางปฏิบัติผู้บริหารจะใช้แต่พระคุณอย่างเดียวไม่ได้ เมื่อพบปัญหาในการบริหารที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับก็จะต้องปฏิบัติตามนั้น (พนัส หันนาคินทร์. 2529 : 7-8)

นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตรคุลย์ (2534 : 19) ยังได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า ในการบริหารการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะรับผิดชอบเพียงผู้เดียวไม่ได้ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทุกคนร่วมมือกันในการที่จะปรับปรุงงานในสถานศึกษาให้ดีขึ้น และได้กล่าวอีกว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการที่จะสร้างขวัญของครูอาจารย์ในสถานศึกษา ความพึงพอใจของครูอาจารย์ที่มีต่อผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (นพพงษ์ บุญจิตรคุลย์. 2534 : 102)

รวมทั้ง ประวิณ ฒ นคร (2527 : 5-7) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระตุ้นความ
เป็นผู้นำว่า

วินัยเป็นผลผลิตจากภาวะผู้นำ วินัยที่ดีมาจากผู้นำที่ดี วินัย
จะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
ข้าราชการเป็นพนักงานของรัฐในการบริหารราชการและบริการประชาชน
จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุติธรรมที่เข้มงวดเป็นพิเศษ เพื่อให้ข้าราชการ
เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับความร่วมมือจากประชาชน เพื่อให้การ
บริหารราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประหยัด มีประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผล ระบบการสร้างวินัยจะต้องส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ดูแล
ระวังป้องกัน มิให้ข้าราชการทำผิดวินัย และดำเนินทางวินัยแก่ผู้ทำผิด
ทั้งนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราช
บัญญัติข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับ
วินัยของข้าราชการไว้ดังนี้

ข้าราชการรักษาวินัยเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไป
ตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบาย
ของรัฐบาล โดยไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ และได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา
มีหน้าที่ส่งเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้
บังคับบัญชาซึ่งกระทำได้โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกรบ
การสร้างขวัญและกำลังใจ การจงใจ การเอาใจใส่สังเกตุการณ์ และจัดเหตุ
ที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย สำหรับการดำเนินการทางวินัยนั้นได้
กำหนดโทษทางวินัยไว้ 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงิน
เดือน ปลดออก ไล่ออก สำหรับในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุ
อันควรลดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้
(เสถียร วิชัยลักษณ์ และสืบวงศ์ วิชัยลักษณ์. 2535 : 50-57)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ตามกฎหมาย ก.ค. ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2539) ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2535 กำหนดให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5 % และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน (เสถียร วิชชลักษณ์ และสীবวงศ์ วิชชลักษณ์. 2537 : 85-86)

จากบทบาทด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ทำการวิจัยโดยพบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

จำนง อุไรรัตน์ (2540 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติที่เป็นจริงในด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้พีรพันธ์ ชูแก้ว (2535 : 68) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความหวังของครูอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ตามความเห็นของครู-อาจารย์ทั้งหมด พบว่า พฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการกระตุ้นและจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในขณะที่พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล (2541 : 57) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นเรื่องลงโทษผู้ประพฤติดีระเบียบวินัยโดยยึดหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการต้องเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการสร้างขวัญและแรงจูงใจ การกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งการลงโทษทางวินัยในกรณีผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด

2.8 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นนักวางแผน

การวางแผนเป็นกิจกรรมขั้นแรกของการบริหารที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในระบบการบริหารอันจะส่งผลถึงความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารงาน Stephen J. Knezevich (1984 : 17) กล่าวว่า

ศักยภาพในการวางแผนจะทำให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต การเตรียมบุคลากรสำหรับงานต่าง ๆ และการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารที่มีทักษะในการ ใช้และตีความในรูปแบบและเทคนิคของการวางแผน รวมทั้งระบบข้อมูล สารสนเทศจะช่วยให้กระบวนการวางแผนเพื่อบริหารงานองค์การ สะดวกยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 101) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยการกำหนดผลที่จะได้รับ การกำหนด วิธีการที่เหมาะสม การศึกษาแผนการศึกษาชาติ การศึกษางานวิจัยต่าง ๆ การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ก่อนที่จะจัดทำแผนให้สมบูรณ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว และยังได้กล่าวว่า ในแต่ละสถานศึกษา จะมีคณะกรรมการจากชุมชนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง รู้จักใช้คณะกรรมการดังกล่าวให้เกิดประโยชน์ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2540 : 60)

ในขณะที่พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 351) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า ผู้บริหาร จะต้องวางแผนระยะสั้นระยะยาว และจัดรูปแบบเพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานที่ได้จัดวางไว้ ครูอาจารย์และบุคคลที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อจะได้สามารถเข้าใจและ ดำเนินงานตามแผนนั้น ๆ

นอกจากนี้ภิญโญ สาร (2519 : 73-75) ได้กล่าวถึงบทบาทด้านการวางแผนว่า การวางแผนที่ดีผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยผลการวิจัยที่ทันสมัยเป็นหลัก รวมทั้งคำแนะนำ ความคิดเห็นจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ คณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องซึ่งถือเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 123) ที่กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการวางแผนไว้ว่า ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการวางแผนของสถานศึกษา ร่วมกับผู้รับผิดชอบงานอื่น ๆ และครูอาจารย์ในสถานศึกษาด้วย และยังสอดคล้องกับ สมยศ นาวีการ (2541 : 90) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อให้ผู้ได้ บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน แผนงาน อันจะเป็นผลให้งานนั้นสัมฤทธิ์ผล ได้ง่ายขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากบทบาทด้านการเป็นนักวางแผนที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้อย่างน่าสนใจ เช่น

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 55) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องหลักการวางแผนทั่วไป และหลักการวางแผนทางการศึกษา เพื่อจะจะสามารถกำหนดแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานรวมทั้งการประเมินผลตามแผนที่ได้กำหนดไว้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 100) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักบริหารการศึกษาที่ดี โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุก ๆ ฝ่าย

ในขณะที่พัชรี สว่างทรัพย์ (2533 : 29) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต้องวางแผนสำหรับปฏิบัติและมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติเพื่อให้การบริหารงานในความรับผิดชอบดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพที่สุดเท่าที่จะทำได้

ส่วนไชย ฦ พล (2538 : 145-146) กล่าวว่า การทำงานที่ดีต้องมีแผน เนื่องจากแผนเป็นเครื่องมือในการกำหนดงบประมาณ ระยะเวลา และวิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน แผนที่ดีต้องมีความยืดหยุ่น

จากบทบาทการเป็นนักวางแผนที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ทำการวิจัยพบข้อมูลที่น่าสนใจ ดังนี้

สุรพงษ์ พูลอ้อม (2541 : 242) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิคพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุรภี จันทร์กระจ่าง (2540 : 163) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการวางแผนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าการปฏิบัติของกระบวนการวางแผนในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 165) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารงานวิทยาลัยการอาชีวศึกษารวมอาชีวศึกษา พบว่า ในด้านการวางแผนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิคม (2534 : 197) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ พบว่า ในด้านการวางแผนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ พิรินทร์ ชูแก้ว (2535 : 62) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของครูอาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

การศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ตามความเห็นของครู-อาจารย์ทั้งหมด พบว่า พฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการต้องแสดงบทบาทในการบริหารงานด้านการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ครูอาจารย์ การใช้ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การใช้ข้อมูลสารสนเทศ รูปแบบ และเทคนิคของการวางแผน รวมทั้งการประสานงาน กำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้

2.9 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นภารกิจและความรับผิดชอบอันสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา การตัดสินใจที่จะกระทำใด ๆ ย่อมมีผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน Stephen J. Knezevich (1984 : 17) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นสิ่งแสดงถึงความรับผิดชอบในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องแสดงศักยภาพในการแก้ปัญหา การรู้จักใช้ทฤษฎีว่าด้วยการตัดสินใจ และการวิเคราะห์ระบบงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 33-35) ที่ได้กล่าวว่า การควบคุมดูแลให้กระบวนการตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องศึกษาทฤษฎีการตัดสินใจ กระบวนการตัดสินใจ เนื้อหาสาระของการตัดสินใจ และการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ

ในขณะที่สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2527 : 60) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็วบนพื้นฐานของการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์อย่างถี่ถ้วน ส่วนถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 214-215) ได้กล่าวว่า กระบวนการของการตัดสินใจเป็นวงจรซึ่งประกอบด้วยการยอมรับปัญหา และระบรายละเอียดของปัญหา วิเคราะห์ปัญหา สร้างเกณฑ์สำหรับการแก้ปัญหาที่เชื่อถือได้ อย่างมีระบบ พัฒนาแผนปฏิบัติงาน และดำเนินการตามแผน

นอกจากนี้พพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 83-84) กล่าวว่า การตัดสินใจสั่งการในสถานศึกษาไม่ควรอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียว ต้องได้รับความร่วมมือและร่วมใจจากผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องศึกษากระบวนการ และขั้นตอนของการตัดสินใจอย่างถ่องแท้ เพื่อจะได้วินิจฉัยสั่งการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญโญ สาธร (2519 : 70-72) ที่ได้กล่าวถึงการตัดสินใจว่า การตัดสินใจควรมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด และมีเหตุผลสนับสนุนรอบด้าน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอข้อมูลประกอบการตัดสินใจ โดยผู้บริหารไม่ควรตัดสินใจตามลำพัง และยังคงสอดคล้องกับ พิเชิต สุขเจริญพงษ์ (2536 : 15) ที่ได้กล่าวว่า

การตัดสินใจใด ๆ นอกจากจะอาศัยข้อมูลด้านตัวเลขแล้วจะต้องอาศัยความคิดเห็นจากผู้มี
เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร มีข้อสงวนสิทธิ์ในเชิงวิชาการ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ด้วย ผู้บริหารงานที่ดีจึงต้องพร้อมเสมอจะรับฟังความคิดเห็นจากคนทุกคน และตัดสินใจโดยอาศัยความคิดเห็นเหล่านั้นร่วมกับข้อมูลสนับสนุนอื่น ๆ ที่มีอยู่

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจไว้อย่างน่าสนใจ เช่น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 71-72) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อน มีผลกระทบต่อบุคคลและกลุ่มบุคคล ดังนั้น การดำเนินงานของผู้บริหารต่อการตัดสินใจจึงต้องรับฟังความคิดเห็นรวมทั้งการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่จะเกิดขึ้นในองค์กร และได้สรุปขั้นตอนในการตัดสินใจ ดังนี้

1. ศึกษาและกำหนดขอบข่ายของปัญหา
2. วิเคราะห์และประเมินผลปัญหา
3. สร้างหลักเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการแก้ปัญหา
4. รวบรวมข้อมูล
5. รวบรวมและเลือกวิธีแก้ปัญหาเพื่อทดสอบล่วงหน้า
6. เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 66-68) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องตัดสินใจเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ดีที่สุดในสภาวะการณ์เท่าที่ผู้บริหารจะมีทัศนระมองเห็นปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อการปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้นและได้เสนอแนะวิธีการตัดสินใจ 3 วิธีดังนี้

1. การตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก ซึ่งส่วนใหญ่ จะนำไปตามสถานการณ์ที่ต้องการความฉับพลันในการตัดสินใจ
2. การตัดสินใจโดยอาศัยเทียบเคียงประสบการณ์ที่เคยผ่านมาและเคยได้รับความสำเร็จจากการตัดสินใจเช่นนั้น
3. การตัดสินใจโดยอาศัยหลักเหตุผล เป็นการตัดสินใจที่มีขั้นตอนตามหลักการของเหตุผล ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดตัวปัญหาที่แท้จริงให้ชัดเจน

ขั้นที่ 2 หาข้อเท็จจริงที่คิดว่าเป็นต้นเหตุของปัญหา

ขั้นที่ 3 หาวิธีแก้ปัญหาซึ่งอาจกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว หรือ จะเป็นการช่วยกันคิดแก้ปัญหาโดยครูอาจารย์หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 4 ตัดสินใจแก่วิธีแก้ปัญหา

ขั้นที่ 5 กำหนดวิธีปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางที่เลือก

ส่วนสมยศ นาวิกาน (2541 : 144) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคน ผู้บริหารต้องอาศัยวิธีการที่มีระบบในการตัดสินใจ และได้เสนอแนะวิธีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตามขั้นตอนดังนี้

- ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์และระบุปัญหา
- ขั้นที่ 2 การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง
- ขั้นที่ 3 การพัฒนาทางเลือก
- ขั้นที่ 4 การประเมินทางเลือก
- ขั้นที่ 5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด
- ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ผลที่ติดตามมาของการตัดสินใจ
- ขั้นที่ 7 การดำเนินการของการตัดสินใจ

จากบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้ตัดสินใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ทำการวิจัยพบข้อมูลที่น่าสนใจ เช่น

สุรพงษ์ พูลอ้อม (2541 : 246) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ด้านการวินิจฉัยสั่งการ อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ อัมพร อังกินันท์ (2542 : 67) ได้ทำการวิจัยการเป็นนักบริหารของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ พบว่า ในด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงในการตัดสินใจสั่งการ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 166) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และครูอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารงานวิทยาลัยการอาชีพ งามอาชีวศึกษา พบว่า ในด้านการสั่งการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพทาย ชื่อสังข์พงษ์ (2540 : 81-82) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในด้านการสั่งงานตามขั้นตอนและสายงานอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของวิทยาลัย และการสั่งการให้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้มีเกณฑ์การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิกม (2534 : 204) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ พบว่า ในด้านการสั่งการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการต้องแสดงศักยภาพในการตัดสินใจ ด้วยการใช้ทฤษฎีว่าด้วยการตัดสินใจ การวิเคราะห์ระบบงาน การรับฟังความคิดเห็นจากทุก ๆ ฝ่าย การอาศัยตัวบทกฎหมาย การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจ จึงจะทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.10 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นนักจัดองค์การ

การจัดองค์การเป็นการจัดระบบการทำงานทั้งหมดภายในหน่วยงานนั้น Stephen J. Knezevich (1984 : 17) กล่าวว่า ในการจัดองค์การนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการกำหนดแบบแผนการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงแก้ไข การสร้างสรรค์โครงสร้างใหม่ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงขององค์การ และพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2540 : 102) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องวางโครงสร้างของการจัดองค์การ โดยกำหนดตำแหน่งของบุคลากร การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม กระบวนการสื่อความหมาย และการประเมินผล การสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตย และยังคงสอดคล้องกับ พันัส หันนาคินทร์ (2529 : 97) ที่ได้กล่าวว่า รูปแบบในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาควรสอดคล้องกับรูปแบบในการปกครองประเทศและสอดคล้องกับภาวะความสามารถของครูอาจารย์ในสถานศึกษา การปกครองแบบประชาธิปไตยจึงเป็นแบบที่ควรนำมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

ในขณะที่นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 19) กล่าวว่า เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการจัดทำแผนภูมิองค์การ แผนภูมิกำหนดหน้าที่ แผนภูมิตำแหน่งงาน แผนผังเกี่ยวกับการกระจายงาน แผนผังเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวอีกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำงานแต่ลำพังให้สำเร็จนั้นไม่ได้ ผู้บริหารต้องสร้างทีมงานที่จะมาร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534 :20)

นอกจากนี้ ภิญญา สาคร (2519 : 137) กล่าวว่า การจัดองค์การหมายถึงกระบวนการจัดระบบการทำงานทั้งหมดภายในองค์การ โดยกำหนดลักษณะของตำแหน่ง วิธีปฏิบัติ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และการประสานงานระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ให้แน่นอน เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน และได้สรุปหลักสำคัญในการจัดองค์การไว้ 7 ประการ คือ

1. จัดสายการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งให้แน่นอนและชัดเจน
2. กำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง การติดต่อตามสายการบังคับบัญชา
3. การจัดสายการติดต่อสื่อสารควรให้ช่วงหรือขอบเขตแห่งการบังคับบัญชาสั้นและแคบที่สุด
4. การติดต่อสั่งงานหรือสื่อสารภายในองค์การจะต้องทำตามลำดับชั้น
5. หัวหน้าสายหรือผู้บริหารระดับกลางหรือระดับต่ำทุกคน ควรมีความสามารถเฉพาะตำแหน่งอย่างแท้จริง
6. สายการบังคับบัญชาและสายสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร ควรมีผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่าง ต่อเนื่อง
7. การจัดองค์การต้องคำนึงถึงการมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบงาน ควรให้มีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยสั่งการ ในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงานนั้นด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สมยศ นาวิกร (2541 : 185-186) ที่กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นการรวมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกันให้อยู่ภายในที่เดียวกัน และแบ่งงานเฉพาะด้านออกเป็นส่วน ๆ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนภายในองค์การรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ โดยสมาชิกควรได้รับงานที่เหมาะสมและปริมาณงานที่มีความพอดี

จากบทบาทการเป็นนักจัดองค์การที่ได้กล่าวมาแล้ว ได้มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ทำการวิจัยพบข้อมูลที่น่าสนใจ เช่น สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : 243) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษากลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ บรรณแดง คำพรรณ (2530 : 161) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิกม (2534 : 197) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ พบว่า ในด้านการจัดองค์การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 166) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารงานวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในด้านการจัดองค์การมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ เพทาย ชื่อสังขพงษ์ (2540 : 86) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีเกณฑ์การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการต้องแสดงบทบาทการบริหารงานในด้านการเป็นนักจัดองค์การ ด้วยการกำหนดแบบแผนในการปฏิบัติงาน การวางโครงสร้างขององค์การ การจัดทำแผนภูมิขององค์การ การวิเคราะห์งาน การพรรณนางาน การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม รวมทั้งการสร้างสรรค้ประชาธิปไตยในสถานศึกษา

2.11 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการบริหาร สถานศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในเรื่องงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หลักสูตร โครงสร้างองค์การ Stephen J. Knezevich (1984 : 17) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงจะทำให้สถาบันที่จัดตั้งขึ้นนั้นมีคุณภาพสูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องค้นหายุทธศาสตร์สำหรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน การนำเอาความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตรคุณธ์ (2534 : 82) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้ถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ทั้งนี้ต้องประกอบด้วยควมมีเหตุผลในการเปลี่ยนแปลง

ในขณะที่ นพพงษ์ บุญจิตรคุณธ์ (2534 : 109) ได้กล่าวอีกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการประเมินผลโครงการของสถานศึกษา โดยการใช้เครื่องมือที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ได้แก่ การวิจัยเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 137) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า การวิจัย เป็นวิถีทางที่นำแนวความคิดมาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นวิธีการที่เป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งการตอบคำถามที่เป็นข้อสงสัย ผู้บริหารจะแก้ปัญหาคือใด ๆ จึงควรใช้ผลการวิจัยทางการศึกษามาปรับปรุงสภาพการศึกษาในปัจจุบัน

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึง บทบาทการเป็นนักเปลี่ยนแปลงไว้อย่างน่าสนใจ เช่น

ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 118) กล่าวว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเอาใจใส่ดูแลรักษา ซ่อมแซม ปรับปรุงอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษาให้ร่มรื่น สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม

พนัส หันนาภินทร์ (2529 : 65) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ริเริ่มงานใหม่ เพื่อปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ดีขึ้น ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสามารถชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและเห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง และยังได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องบำรุงรักษาอาคารสถานที่ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ได้ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องพยายามจัดสิ่งแวดล้อมให้ดูงามตาและสามารถใช้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับนักเรียนนักศึกษา (พนัส หันนาภินทร์. 2529 : 356)

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2527 : 51) กล่าวว่า องค์การใดที่ไม่เปลี่ยนแปลงหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง องค์การนั้นจะเป็นองค์การที่กำลังจะถูกย่อยสลาย ผู้บริหารต้องเข้าใจศิลปะของการเปลี่ยนแปลงและดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

ส่วนถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 382) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเป็นประจำทุกวัน ผู้บริหารต้องสามารถพัฒนากลยุทธ์ของการวางแผน การบังคับบัญชา และควบคุมการเปลี่ยนแปลงได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534 : 8) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดียอมไม่ปฏิบัติงานโดยพยายามรักษาวิธีการเดิม แต่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์การเพื่อการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่สูงกว่าและดีกว่า

ภิญโญ สาธร (2519 : 97) สรุปลักษณะสำคัญขององค์การ 3 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกันทำ แบ่งอำนาจกันใช้ และรับผิดชอบในการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. มีศูนย์รวมอำนาจแห่งหนึ่งหรือหลายแห่ง เพื่อคอยประสานงานหรือควบคุมงานให้ดำเนินไปตามเป้าหมาย
3. มีการสับเปลี่ยนบุคลากรได้ เพื่อความเหมาะสมกับงานขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จรรยา ชูลาก กล่าวว่ ในยุคปัจจุบันประเทศไทยกำลังปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงมีความจำเป็นที่ข้าราชการทุกคนจะต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงนี้ ด้วยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องปรับปรุงแนวทางการบริหารด้วย (วารสารศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา 4, 2543 : 1)

จากบทบาทการเป็นนักเปลี่ยนแปลงที่ได้กล่าวมาแล้ว อัมพร อังกินันท์ (2542 : 65) ได้ทำการวิจัยการเป็นนักบริหารของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ พบว่า ในด้านการเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทการบริหารงานในด้าน การเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการศึกษาวิธีการที่ดีสำหรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในที่ทำงาน การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษาให้ร่มรื่น การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา การจัดบุคลากรเข้าประจำตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ รวมทั้งผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรได้ส่งเสริมการวิจัยเพื่อนำเอาผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา

2.12 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้ประสานงาน

การประสานงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการบริหารงานที่จะอำนวยความสะดวก สื่อความเข้าใจ และประสานสัมพันธ์กันในการทำงานให้แก่หน่วย คำเนินงาน บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพสูงขึ้น Stephen J. Knezevich (1984 : 17) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจรูปแบบการเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เครื่องข่ายการสื่อสารที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ การนิเทศและระบบการเขียนรายงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 75) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการจัดระบบการประสานงานเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ เข้าใจและปฏิบัติตามได้ถูกต้องในด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน การวินิจฉัยสั่งการ การนิเทศงาน และกระบวนการบริหารงาน

ในขณะที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 45-46) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมหาวิธีการที่จะก่อให้เกิดการประสานงานโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวางแผนงาน การจัดองค์การ การพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจการจ้ครูปองค์การ การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงวิธีติดต่อประสานงาน

นอกจากนี้ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 69) กล่าวว่า เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องประสานงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำในหน่วยต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สาร (2519 : 81) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหนังสือคู่มือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ พร้อมคำชี้แจงระเบียบวิธีปฏิบัติ รวมทั้งการจัดทำวารสารภายในสถานศึกษาเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ส่วน รวีวรรณ ชินะตระกูล (2535 : 62) ได้สรุปเทคนิคในการประสานงานไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. การจัดแผนผังและกำหนดหน้าที่
2. จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่สะดวก
3. แต่งตั้งคณะกรรมการ
4. จัดให้มีการประชุม
5. ใช้การนิเทศ
6. จัดให้มีที่ปรึกษาหรือหน่วยแนะนำทางวิชาการ
7. การใช้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อ
8. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล
9. จัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงาน
10. การจัดระบบงาน
11. การมอบอำนาจหน้าที่
12. การบำรุงขวัญ

จากบทบาทการเป็นผู้ประสานงานที่ได้กล่าวมาแล้ว มีนักวิชาการอีกหลายท่านทำการวิจัยพบข้อมูลที่น่าสนใจ เช่น

ชัชวาลย์ รัตนนิคม (2534 : 207) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ พบว่า ในด้านการประสานงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 166) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพที่มีต่อการบริหารงานวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในด้านการประสานงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิรัชต์ ชูแก้ว (2535 : 71) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของครู-อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ตามความเห็นของครูอาจารย์ทั้งหมด พบว่า พฤติกรรมการบริหารการศึกษาด้านการประสานงานอยู่ในระดับปานกลาง

แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : 248) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก

จึงสรุปว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้ประสานงาน ด้วยการศึกษารูปแบบการเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำในหน่วยต่างๆขององค์การ การประชุมชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงวิธีการติดต่อประสานงาน การสร้างระบบการประสานงาน การสร้างเครือข่ายการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การจัดทำคู่มือกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และรายละเอียดของแต่ละฝ่าย รวมทั้งการจัดระบบการรายงานความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2.13 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้สื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ Stephen J. Knezevich (1984 : 17-18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักใช้คำพูดและภาษาเขียนตามสาขาวิชาชีพ การใช้สื่อที่ชัดเจนสำหรับการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การใช้ทฤษฎีว่าด้วยการแจ้งข้อมูลข่าวสารรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2541 : 428) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรหรือวาจากับบุคคลอื่นเพื่อการมอบหมายงาน การสั่งการ การควบคุมงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับตลอดเวลา

ในขณะที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 63) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษากระบวนการสื่อสารและวิธีดำเนินการที่จะส่งข่าวสารต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบอย่างทั่วถึง ได้แก่ การประชุม การใช้จดหมายข่าว จดหมายเวียน การสำเนาแจกจ่ายข่าว ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญ โฉม สรร (2519 : 81) ที่ได้กล่าวว่า การสื่อสารในสถานศึกษาอาศัยวิธีการหลายอย่าง นับตั้งแต่การสื่อสารด้วยวาจา การสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การออกคำสั่งอย่างเป็นทางการ การสื่อสารเป็นไปบนทีกหรือหนังสือเวียน

ส่วน พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 146) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประชุมครูอาจารย์เพื่อช่วยกันสร้างจุดประสงค์ให้ชัดเจนหรือเพื่อแถลงจุดหมายในการทำงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ความคิดที่จะร่วมมือกันทำงานเกิดขึ้น

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้สื่อสารไว้อย่างน่าสนใจ เช่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 31) กล่าวว่า วิธีการและเทคนิคที่จะส่งเสริมให้ การบริหารการศึกษาบรรลุเป้าหมายนั้น ช่วงของการติดต่อและการสื่อความหมายจะต้องเปิด กว้างและมีอิสระอยู่เสมอ และสุรัฐ ศิลปอนันต์ (2527 : 16) ได้กล่าวว่าผู้บริหารที่ดีต้องมีความ สามารถในการสื่อสารที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในคำพูด ข้อเขียน กิริยาท่าทางของ ผู้บริหาร รวมทั้งการเข้าใจความคิดเห็นของผู้บริหารอย่างชัดเจน

ส่วนถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530 : 402) ได้กล่าวถึงบทบาทของการเป็นผู้ติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสารเป็นมโนทัศน์สำคัญในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง สื่อสารกับบุคคลทั่วไปโดยผ่านสื่อที่ผู้รับแปลความหมายข่าวสารข้อมูลที่ส่งผ่านอย่างถูกต้อง ความชัดเจนของการติดต่อสื่อสารจะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายง่ายยิ่งขึ้น

จากบทบาทการเป็นผู้สื่อสารที่กล่าวมาแล้ว สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : 248) ได้ทำการ วิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ สถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกที่ตีมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ สันติยา ไชยศรีชลธาร (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีที่มี การปฏิบัติจริงมากที่สุด เรียงลำดับ ดังนี้ มีความจริงใจต่อคนทั่วไป มีน้ำใจนักกีฬา มีความตรง ต่อเวลา ส่วนคุณลักษณะที่ผู้บริหารสตรีมีการกระทำน้อย ได้แก่ การมีผลงานการเขียนตำรา ทางวิชาการ

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทด้านการเป็นผู้สื่อสารด้วยการใช้ทั้งภาษา พูดและภาษาเขียนตามสาขาวิชาชีพ การใช้สื่อที่ชัดเจนสำหรับการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การประชุมครูเพื่อช่วยกันสร้างจุดประสงค์ให้ชัดเจนหรือเพื่อ แลกจุดหมายในการทำงาน รวมทั้งการจัดระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษาทฤษฎีว่าด้วยการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร เพื่อนำไปใช้ใน กระบวนการสื่อสารและจัดวิธีดำเนินการที่จะส่งข่าวสารต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ อย่างทั่วถึง

2.14 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติที่เกิดจากความสลับซับซ้อนในองค์การมีทั้งคุณและโทษ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ Stephen J. Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้ง พร้อมกับการใช้ศักยภาพในการต่อรอง การไกล่เกลี่ยประนีประนอม รวมทั้งการเตรียมพร้อมในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อการแก้ความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 10) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ในทุกหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาทางขจัดความขัดแย้ง ด้วยการใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง ได้แก่ การใช้อำนาจเข้าควบคุม การประนีประนอม หรือวิธีการค้นหาข้อเท็จจริงแล้วพิจารณาตามเหตุผล

ในขณะที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 168-171) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า ความขัดแย้งเกิดจากการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามศึกษาลักษณะของความขัดแย้งให้ชัดเจน ศึกษาต้นเหตุของความขัดแย้งและใช้วิธีการต่าง ๆ แก้ไขให้ตรงตามสาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งนั้น ๆ

ส่วน กิติ ดยัคคานนท์ (2538 : 196-197) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งคือการกระทำหรือกิจกรรมที่ขัดหรือรบกวนอีกกิจกรรมหนึ่งทำให้เกิดผลเสียต่องานในองค์การนั้นและได้เสนอแนะวิธีการขจัดความขัดแย้ง 3 วิธี คือ การกีดกอดความขัดแย้ง การประนีประนอม และการแก้ปัญหา

นอกจากนี้ ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530 : 361) ได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้แก้ความขัดแย้งว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับว่าความขัดแย้งมีอยู่จริงและจะต้องเกี่ยวข้องกับควรหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้งเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ไข ผู้บริหารที่มีทักษะบริหารความขัดแย้ง เป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จและประสิทธิผลทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 111-112) ในกรณีการเกิดความขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเผชิญความขัดแย้งด้วยตนเอง โดยพยายามกำหนดปัญหาที่แท้จริงแล้ววิเคราะห์ให้เข้าถึงธรรมชาติของความขัดแย้งและประเด็นสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดด้วย

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้แก้ความขัดแย้งไว้อย่างน่าสนใจ เช่น เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534 : 187) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นของปกติในสังคมปัจจุบันเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะที่จะเผชิญและแก้ไขความขัดแย้ง พร้อมกับบริหารความขัดแย้งเพื่อความ สร้างสรรค์

นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2534 : 128) ได้เสนอแนะกระบวนการบริหารความขัดแย้งในองค์กรดังนี้

1. เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีโอกาสร้องทุกข์หรือแสดงความไม่พอใจ
2. ตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน
3. ใช้วิธีการต่างๆ ในการเก็บข้อมูลเพื่อจะได้ทราบถึงข้อปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ
4. ใช้บุคคลภายนอกมาตรวจสอบการร้องทุกข์ หรือข้อขัดแย้ง และขอเสนอแนะเพื่อการแก้ไข
5. หาโอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งที่ไม่น่าจะเกิดขึ้นได้
6. ใช้วิธีการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ
7. เปิดช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงานให้มากและสะดวกขึ้น
8. พยายามให้ภาระงานและความรับผิดชอบของแต่ละคนชัดเจนขึ้น

อรุณ รัชธรรม (2532 : 19-21) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างมนุษย์ในองค์กรย่อมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย ผู้บริหารจึงต้องจัดการความขัดแย้ง โดยการกระตุ้น การลดหรือยุติความขัดแย้งและได้เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 5 วิธี ดังนี้

1. หลีกเลี่ยงหรือหนีไปจากเหตุการณ์ที่มีปัญหาความขัดแย้งนั้น
2. ลดความขัดแย้งโดยการพยายามเน้นถึงความคล้ายคลึงที่ร่วมกัน ความเหมือนกัน และผลประโยชน์ร่วมกันของทั้ง 2 ฝ่าย
3. การใช้อำนาจในการแก้ไขความขัดแย้ง
4. การใช้วิธีการประนีประนอม
5. การใช้วิธีการแก้ปัญหาพร้อมกัน

ส่วน สมยศ นาวิการ (2541 : 302-303) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งว่าความขัดแย้งภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และเป็นสิ่งที่จำเป็น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารความขัดแย้งและยุติความขัดแย้งเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร และไชย ณ พล (2538 : 188) ที่มีความเห็นว่าภาวะแห่งความขัดแย้งที่ไม่ได้รับการคลี่คลายเพื่อหาข้อสรุปนั้น จะก่อให้เกิดความแตกแยกนำมาซึ่งความเสียหายต่อองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องแก้ความขัดแย้งทั้งหลายให้คลี่คลายไปภายในระยะเวลาอันสมควร

จากบทบาทการเป็นผู้แก้ความขัดแย้งที่กล่าวมาแล้ว เพทาย ชื่อสังขพงษ์ (2540 : 86) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในด้านการใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีเกณฑ์การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้งด้วยการหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้ง การใช้ศักยภาพในการต่อรอง การไกล่เกลี่ย ประนีประนอม การใช้อำนาจแก้ไข การใช้วิธีแก้ปัญหาาร่วมกัน การหลีกเลี่ยง หรือการลดความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมพร้อมในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อแก้ความขัดแย้ง

2.15 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา

การดำเนินกิจการในทุก ๆ องค์การย่อมเกิดปัญหาด้วยกันนั้น เช่นเดียวกับการบริหารสถานศึกษาต้องประสบกับปัญหานานับประการที่จะต้องแก้ไข Stephen J. Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่า ไม่ใช่ว่าทุกปัญหาจะจบลงด้วยความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการแก้ปัญหาด้วยการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2540 : 104) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรกำหนดขั้นตอนของปัญหาเพื่อการแก้ปัญหา การใช้วิธีการแก้ปัญหาจากผลการอภิปรายกลุ่ม โดยพยายามหลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นของตนเองแต่ผู้เดียว

ในขณะที่ ถวิต เกื้อกุลวงศ์ (2530 : 215) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีกระบวนการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ เพื่อช่วยให้การตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหามีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจมากยิ่งขึ้น

ส่วน David Kroenke (1989 : 134-135) กล่าวว่า การแก้ปัญหาเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากในการบริหารงานและได้กำหนดกระบวนการแก้ปัญหาไว้ 5 ขั้นตอน คือ การรวบรวมปัญหา การพัฒนาทางเลือก การพิจารณาทางเลือก การหาเครื่องมือที่จะใช้ในการแก้ปัญหา และการติดตามผลการแก้ปัญหา และ กิติ ตัชคานนท์ (2538 : 214) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาคควรเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ในขั้นสุดท้ายให้ดีที่สุด เพื่อให้ทุกฝ่ายพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ และได้เสนอแนะกระบวนการแก้ปัญหา 5 ขั้นตอน คือ การระบุปัญหา สภาพและขอบเขตของปัญหา การวิเคราะห์และค้นหาสาเหตุของปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา และการแก้ปัญหา

นอกจากนี้ พิชิต สุขเจริญพงษ์ (2536 : 70-71) ได้กล่าวถึงการแก้ปัญหาไว้ว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันต้องอาศัยการตัดสินใจที่รีบด่วน ผู้บริหารต้องใช้เวลากับการเตรียมการและวางแผนสำหรับอนาคตขององค์กร ผู้บริหารควรแก้ปัญหาด้วยวิธีของตนเองที่เห็นว่าดีที่สุด โดยไม่จำเป็นต้องลอกเลียนแบบวิธีการของผู้อื่น

ส่วน กิติ ตั๊กคานนท์ (2538 : 223-224) ได้กำหนดปัจจัยต่าง ๆ โดยทั่วไปที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกแก้ปัญหา ประกอบด้วย นโยบาย เทคนิค ค่าใช้จ่ายในการเลือกวิธีแก้ปัญหา และระยะเวลา

จากบทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหาที่กล่าวมาแล้ว เพทาย ช่อสังพงษ์ (2540 : 86) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในด้านการใช้เทคนิคและวิธีการในการแก้ปัญหามีเกณฑ์การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทด้านการแก้ปัญห ด้วยการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดขั้นตอนของปัญหาเพื่อการแก้ปัญหา ใช้วิธีการแก้ปัญหาจากผลการอภิปรายกลุ่ม การแต่งตั้งคณะกรรมการแก้ปัญหา การใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเพื่อช่วยให้การตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาให้มีคุณภาพมากที่สุด

2.16 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน

หน่วยงานใดมีการจัดระบบที่ดี การปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมเป็นไปด้วยความราบรื่น รวดเร็ว เกิดประสิทธิภาพ Stephen J. Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการเป็นผู้จัดระบบ โดยการวิเคราะห์ระบบ การกำหนดวิธีดำเนินการ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้รูปแบบและทฤษฎีว่าด้วยการบริหารให้เป็นประโยชน์ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สวงน บุญเปียทัศน์ ที่กล่าวว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดถึงอนาคต ปัจจุบันและอดีต โดยพิจารณาบทบาทหน้าที่ ศึกษาหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ สำหรับการบริหารสถานศึกษา (สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2543. 2543 : 119) และยังคงสอดคล้องกับความคิดเห็นของชาญชัย อาจินสมาจารย์ (2540 : 90) ที่ได้กล่าวว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ กิจกรรมของกลุ่มและทฤษฎีระบบ ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ในขณะที่ พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 4) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า การบริหารให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของงานจะแตกต่างกันไปตามประเภทของหน้าที่และความรับผิดชอบ การดำเนินงานจึงจำเป็นต้องแตกต่างกัน การนำทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ในการบริหารการศึกษานับเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารทสงวนเวลาหรับการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 115) ยังได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีเครื่องมือ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ศึกษาลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และรู้จักใช้ทฤษฎีที่จะนำไปใช้ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2527 : 224) ที่กล่าวว่า การบริหารงานต้องใช้ความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ และวิธีคิดใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องอาศัยประสบการณ์จากการอ่านและการฟัง จากหนังสือ และวารสารที่เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารหรือการจัดการด้านต่างๆ เพื่อนำความรู้และวิธีการไปใช้ในการบริหารงาน และยังสอดคล้องกับ ถวิล เกื้อกมลวงค์ (2530 : 434) ที่ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ขึ้นอยู่กับการบริหารที่เรียกว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นการบริหารตามสถานการณ์ การตัดสินใจที่มองการณ์ไกล มีทิศทางที่แน่นอน รวมทั้ง สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 48) ที่ได้กล่าวถึงการเป็นผู้จัดระบบว่า ผู้บริหารที่มุ่งหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในการบริหารงานจะต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความเข้าใจทางด้านทฤษฎีและแนวความคิดทางการบริหารอยู่เสมอ

นอกจากนี้ พิชิต สุขเจริญพงษ์ (2536 : 10-11) ได้กล่าวถึงการจัดระบบงานในองค์กรไว้ว่า องค์กรที่ได้รับการจัดระบบงานที่มีขั้นตอนแน่นอนจะมีแต่ความสงบเพราะไม่มีปัญหาที่ต้องแก้ไขมากนัก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้คาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นและได้จัดวิธีการอย่างเป็นระบบในการแก้ไขปัญหาไว้หมดแล้ว

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้จัดระบบด้วยการวิเคราะห์ระบบ การศึกษาขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีดำเนินการ การนำเอาความรู้ความเข้าใจในการใช้รูปแบบและทฤษฎีว่าด้วยการบริหาร ไปใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

2.17 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน

พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ ศาตาคติคล้าย พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ.2542

...ต้องหาวิธีที่จะทำการสอนการเรียนให้ได้ประโยชน์และสามารถเข้าใจความจริงไม่ใช่เข้าใจภาษา แต่เข้าใจวิชาการ ไม่ใช่เข้าใจวิชาการอย่างเดียว ต้องเข้าใจวิธีปฏิบัติตน หมายถึง จริยธรรมต่าง ๆ ต้องเรียนต้องรู้ให้รู้กว้างขวาง อันนี้เป็นข้อสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ถ้าไม่พัฒนาศึกษาประเทศชาติก็อยู่ไม่ได้... (หนังสือพิมพ์มติชน. 2542 : 19)

Stephen J. Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการใช้ระบบการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้คำแนะนำการใช้เทคโนโลยี การให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร การใช้ทฤษฎีว่าด้วยหลักสูตร รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 103-104) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้คำแนะนำบุคลากร การอำนวยความสะดวกในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน กฎ ระเบียบ รวมทั้งบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 177) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบงานด้านวิชาการในสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนิเทศการศึกษา เพื่อให้งานด้านวิชาการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารต้องทราบถึงเทคนิคและวิธีการนิเทศการศึกษา รวมทั้งยังสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 206) ที่กล่าวว่า การนิเทศเป็นภารกิจที่จำเป็นอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้งานของสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ในขณะที่ สมศักดิ์ ปริศนานันทกุล กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหัวใจของการบริหาร การจัดการศึกษา เนื่องจากสังคมถือว่ากระทรวงศึกษาธิการ เป็นคันทงของ ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมที่ดั่งามของสังคม (สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2543. 2543 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สินีนาฏ ศิลปาจารย์ ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายเรื่องการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2543. 2543 : 117)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และสอดคล้องกับความคิดเห็นของพนัส หันนาคินท์ (2529 : 252) ที่ได้กล่าวว่า ครูเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษา สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเพื่อดำเนินการนิเทศครูอาจารย์ คือ ความสามารถในการสอน การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนนักศึกษาและความสามารถในการควบคุมดูแลความประพฤติของนักเรียนนักศึกษา และยังคงสอดคล้องกับพัชรี สว่างทรัพย์ (2533 : 18) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการสอนและเอาใจใส่ต่อการสอนให้มากยิ่งขึ้นเพราะนักเรียนนักศึกษามีความรู้ ความสามารถ เจตคติ กิจนิสัย คุณธรรม จริยธรรม นั้น เกิดจากการสอน การฝึก และการอบรมของครูอาจารย์

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้ให้คำแนะนำไว้อย่างน่าสนใจ เช่น ภิญโญ สาร (2519 : 232) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับผิดชอบเป็นผู้นำครูอาจารย์ในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ ผู้บริหารต้องกระตุ้นเตือน ให้คำแนะนำ และประสานงานให้ครูอาจารย์ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงษ์อนุสรโรจน์ (2535 : 21) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพราะ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมทั้งการวัดและประเมินผล

จากบทบาทการเป็นผู้ให้คำแนะนำที่กล่าวมาแล้วมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ทำการวิจัยพบข้อมูลที่น่าสนใจ ดังนี้ อร่าม เรืองฤทธิ์ (2536 : 171) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ และกลุ่มสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ โดยส่วนรวมแล้ว ผู้บริหารวิชาการและครูอาจารย์ มีความเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ด้านการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง (อร่าม เรืองฤทธิ์, 2536 : บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับ นันทา เศรษฐปราโมทย์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพาณิชย์การตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า การนิเทศการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการสอน การดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับ ถัดดาวลัย สมเจริญ (2536 : 141) ที่ได้ทำการวิจัยทัศนะของครูและอาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเหนือ พบว่า ทั้งในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในขณะที่จำนง อุไรรัตน์ (2540 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติที่เป็นจริงในด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก และยังได้พบว่า การนิเทศการสอนวิชาต่าง ๆ ให้แก่ครูอาจารย์อยู่ในระดับน้อย

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้ให้คำแนะนำด้วยการนิเทศการศึกษาให้กับครูอาจารย์ ทั้งในด้านการสอน หลักสูตร การประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ การสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับครูอาจารย์เพื่อใช้ในการสอน

2.18 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล

ในทุกองค์การจะต้องแบ่งงานกันทำ การบริหารบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเนื่องจากผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ Stephen J. Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่า การบริหารบุคคลในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพ ในการใช้เทคนิคความเป็นผู้นำ การเจรจาตกลงกัน รวมทั้งการประเมินผลบุคลากร

ชาญชัย อาจินสมจาร (2540 : 68) ได้กล่าวว่า ในการบริหารงานผู้บริหารควรแบ่งงานให้กับบุคคลอื่นเนื่องจากไม่สามารถรับภาระทั้งหมดเพียงคนเดียว ไม่ควรกุมอำนาจไว้คนเดียว ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่บางอย่างให้กับผู้ช่วยด้วยความชัดเจน นอกจากนี้ชาญชัย อาจินสมจาร (2540 : 111) ยังได้กล่าวอีกว่า การพัฒนาตนเองและบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา และต้องกระทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะที่สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2527 : 223) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า ผู้บริหารไม่ควรทำงานทุกอย่างในหน้าที่และอำนาจด้วยตนเองโดยไม่มอบหมายงานให้บุคคลอื่น ผู้บริหารจึงควรฝึกผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำงานแทนเมื่อผู้บริหารไม่อยู่หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พิชิต สุขเจริญพงษ์ (2536 : 54) ที่กล่าวว่า การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่จะทำให้การทำงานสะดวกขึ้นเท่านั้น ยังเป็นการสร้างคนที่สามารถทำงานทดแทนบุคคลอื่นได้ เมื่อมีปรับเปลี่ยนตำแหน่งในองค์กร

นอกจากนี้ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 109) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสรรหาคนที่มีความสามารถมาปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถสูงขึ้น รวมทั้งสร้างขวัญ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 114-115) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควร กำหนดจุดประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลให้ชัดเจนเพื่อที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรอบรู้ ความสามารถและคุณสมบัติต่าง ๆ ตามที่ต้องการมาร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยได้ เสนอแนะวิธีการคัดเลือกบุคคลดังนี้

1. กำหนดนโยบายและวิธีการเลือก
2. กำหนดบทบาทและหน้าที่ที่ต้องการให้ผู้ผ่านการสอบคัดเลือกต้องปฏิบัติใน การทำงาน
3. กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้ชัดเจน
4. เก็บรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครสำหรับการพิจารณาเข้าทำงาน
5. สอบคัดเลือกตามเกณฑ์และกำหนดเวลาที่ได้ประกาศไว้
6. การตัดสินใจที่จะรับเข้าทำงาน
7. บรรจุแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่ง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้บริหารงาน บุคคลไว้อย่างน่าสนใจ เช่น ภิญ โฉม สาร (2519 : 156-157) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การแสวงหาบุคลากร การทำนุบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากร และการ ให้พ้นจากงาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2533 : 49) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการ ที่มีความสำคัญสูงสุดซึ่งประกอบด้วย การสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ามาสู่หน่วยงาน การมอบหมายงาน การบำรุงรักษา การสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง การ พัฒนาบุคลากร

ส่วนสมยศ นาวิการ (2541 : 448) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้บริหารงานบุคคลว่า การ บริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การบรรจุ การฝึกอบรม และการพัฒนาสมาชิกขององค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพอันจะส่งผลถึงความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร

เช่นเดียวกับ ประเสริฐ เทพสุรินทร์ (2536 : 431) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ที่มีประสิทธิภาพย่อมได้บุคคลที่ดี มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถ เป็นการแสดงถึง หน่วยงานนั้นรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากบทบาทการเป็นผู้บริหารงานบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้วยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านทำการวิจัยพบข้อมูลที่น่าสนใจ เช่น

สุรพงษ์ พูลอ้อม (2541 : 245) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บรรณ เลข คำพรรณ (2530 : 162) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ เกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ พบว่า ผู้บริหาร ได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานด้านการจัดเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิม (2534 : 201) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ พบว่า ในด้านการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 166) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพที่มีต่อการบริหารงานวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในด้านการบริหารบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล ด้วยการใช้เทคนิคความเป็นผู้นำในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยการมอบหมายงานให้ผู้ช่วยทำหน้าที่แทน การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดขั้นตอนในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน

2.19 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร

ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ภายในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะต้องอาศัยวิธีการจัดการที่ดีแล้ว คน เงิน วัสดุอุปกรณ์เป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ดังที่ Stephen J.Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการบริหารงานด้าน
ทรัพยากรด้วยการบริหารการเงินการคลังของสถานศึกษา การจัดซื้อจัดจ้าง
วัสดุอุปกรณ์ การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งการกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการเก็บรักษา การจัดการด้านการขนส่ง การบริหารงานด้านการเงิน โดยการใช้ระบบการวางแผน การจัดโปรแกรมการจัดงบประมาณ (PPBS) และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO/R)

ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาภินทร์ (2529 : 68-69) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่และรับผิดชอบในงานด้านธุรการของสถานศึกษา ได้แก่ การเงิน การติดต่อกับองค์กร ภายนอก อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การให้บริการต่าง ๆ เช่น การบริการ เรือยานพาหนะ และพันธ์ หันนาภินทร์ (2529 : 355-356) ยังได้กล่าวอีกว่า การบริหารงาน ด้านที่เกี่ยวกับการเงินและวัสดุครุภัณฑ์นั้น ผู้บริหารต้องควบคุมกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินให้ เป็นไปตามระเบียบกำหนดรวมทั้งการควบคุมวัสดุครุภัณฑ์ให้ใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด

ในขณะที่ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 117) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า การใช้จ่ายเงินไม่ว่าจะเป็นเงินงบประมาณหรือเงินบำรุงการศึกษาจะต้องถือหลักประหยัดและ เป็นไปตามโครงการ เวลา ระเบียบของทางราชการทุกกรณี ผู้บริหารต้องศึกษาระเบียบเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 116) ยังได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกำหนดสายการบังคับบัญชา กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ ให้ชัดเจน ตลอดจนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้บริหาร ทรัพยากรไว้อย่างน่าสนใจ เช่น ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 50) กล่าวว่า การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา การสร้างอาคาร การบริหารการเงิน การติดต่อกับหน่วยงานภายนอก ผู้บริหารต้องเป็นผู้ดำเนินการนำเอาความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ และแนวปฏิบัติทางการศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินงานสู่จุดมุ่งหมาย

ส่วน สิปปนนท์ เกตุทัต ได้กล่าวว่า ในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจย่อมมีผลกระทบ ต่อการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านค่าใช้จ่าย งบประมาณ การพัฒนาบุคลากร การอบรม สัมมนา การดูงานและอื่น ๆ ผู้บริหารต้องเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานจึงจะสามารถบริหาร ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ได้อย่างมีคุณภาพ (สรุปผลการสัมมนาทางวิชาการ. 2541 : 7)

จากบทบาทการเป็นผู้บริหารทรัพยากรที่กล่าวมาแล้วได้มีนักวิชาการทำการวิจัยพบ ข้อมูลที่น่าสนใจ เช่น

ธานี ฝอยหิรัญ (2537 : 189) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุ ของวิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดที่นำเอกสารไปเผยแพร่เป็นการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในภาพรวมทั้งหมดยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงชัย ร่มโพธิ์ (2537 : 119) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุ ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคตะวันออก พบว่า สภาพการบริหารงานพัสดุ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคตะวันออกอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ชัชวาลย์ รัตนานิคม (2534 : 211) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ พบว่า ในด้านงบประมาณการเงินมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 167) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารงานวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในด้านงบประมาณมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : 251) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ด้านการจัดงบประมาณและการเงิน อยู่ในระดับมาก

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร ด้วยการวางแผนงบประมาณด้วยระบบวางแผนแบบแผนงาน การใช้วิธีการบริหารโดยวิธีกำหนดวัตถุประสงค์ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามระเบียบกำหนด การจัดการด้านยานพาหนะในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

2.20 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้ประเมินผล

การประเมินผลเป็นงานขั้นสุดท้ายของการบริหารเพื่อสรุปผลการดำเนินงานและนำเอาผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาต่อไป Stephen J. Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการประเมินผลโดยการใช้ระบบการประเมินผล การใช้วิธีทางสถิติ รวมทั้งการใช้วิธีการประเมินเป็นรายบุคคล ด้วยหลักการและเหตุผลตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 104-105) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรประเมินผลกระบวนการทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงงานและบุคลากร ควรทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมทั้งการส่งเสริมการประเมินตนเองและการปรับปรุงตนเองด้วย

ในขณะที่สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2527 : 220) ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า ผู้บริหารควรประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเมื่อเสร็จสิ้นงานหรือโครงการ และนำเอาผลการประเมิน ไปปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ส่วน ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 79-80) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องใช้พลังของกลุ่มร่วมมือประสานกันทำงานอย่างมีเหตุผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา และต้องคอยติดตามหรือควบคุมการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมาย

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้ประเมินผลไว้อย่างน่าสนใจเช่น

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 68) ได้กล่าวถึงการประเมินผลว่า ผู้บริหารต้องติดตามและประเมินผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว และในตอนสุดท้ายของการปฏิบัติงานก็จะต้องมีการประเมินผลงาน เพื่อสรุปผลรวบยอดอีกครั้งหนึ่งว่า เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ และ พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 58-59) ยังได้เสนอแนะแนวทางในการประเมินผลดังนี้

1. ต้องกระทำโดยเอาจุดหมายของงานที่ได้วางไว้เป็นเกณฑ์
2. ต้องประกอบด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่าย
3. เกณฑ์และวิธีการในการประเมินจะต้องเป็นที่เข้าใจกันทุกฝ่าย
4. การประเมินผลควรจะได้กระทำอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ
5. เครื่องมือประเมินควรมีความเที่ยงตรง
6. นำเอาผลการประเมินเป็นเครื่องนำทางในการพิจารณาปรับปรุงสถานศึกษาต่อไป

ภิญโญ สาร (2519 : 85-86) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลงานว่าเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานควรประเมินเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นในการประเมินผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเอาวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของงานมาเป็นบรรทัดฐานที่จะใช้วัดหรือประเมินผล โดยได้ให้แนวคิดในการประเมินผลงานดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลงานให้ชัดเจน
2. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน
3. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีเลือกข้อมูลที่วัดตามแนวหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน
4. แปลผลของข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้

จากบทบาทการเป็นผู้ประเมินผลที่กล่าวมาแล้ว ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการวิจัยพบข้อมูลที่น่าสนใจ ดังนี้

พิริณฑ์ ชูแก้ว (2535 : 73) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของครูอาจารย์เกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ตามความเห็นของครูอาจารย์ทั้งหมด พบว่า พฤติกรรมการบริหารการศึกษา ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 166) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารงานวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในด้านการรายงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ชัชวาลย์ รัตนานิกม (2534 : 209) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ พบว่า ในด้านการรายงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สุรพงษ์ พูลอ้อม (2541 : 249) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมด้านการเสนอรายงานอยู่ในระดับมาก

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้ประเมินผล ด้วยการ ใช้ระบบการประเมินผล การใช้วิธีการทางสถิติ รวมทั้งการประเมินเป็นรายบุคคลด้วย หลักการและเหตุผลตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งการประเมินผลควรทำเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องติดตามหรือควบคุมการปฏิบัติงานตามที่ได้ มอบหมาย โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชารายงานผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว และนำเอาผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ทั้งนี้ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจในเกณฑ์และวิธีการประเมินกับผู้ได้บังคับบัญชาให้ชัดเจนด้วย

2.21 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สถานศึกษาเป็นหน่วยหนึ่งแห่งสังคม และมีหน้าที่พัฒนาบุคคลในสังคม การใช้พลังของชุมชนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควร ได้ดำเนินการบนพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน Stephen J. Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสาร การสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา การรู้จักใช้พลังของกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป การแจกจ่ายข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ จรูญ ชูลาก ที่กล่าวว่า ผู้อำนวยการ

มีอำนาจมากที่สุดในสถานศึกษา ผู้อำนวยการยุคใหม่นั้นต้องเป็นผู้มีความกระตือรือร้น จริงจัง มีบุคลิกภาพของการเป็นนักบริหาร เป็นผู้ให้บริการแก่ประชาชนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยถือเป็นภารกิจและหน้าที่อันสำคัญ (สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรม อาชีวศึกษา. 2543 : 62) และสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 58) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน โดยการเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ของ ชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์กับชุมชน

นอกจากนี้ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 60) ยังได้กล่าวอีกว่า ทรัพยากรในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางวัสดุหรือทรัพยากรมนุษย์ล้วนแล้วแต่มีประโยชน์ต่อการจัดการ ศึกษาในชุมชนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อประโยชน์ต่อการ จัดการศึกษาให้มากที่สุด

ในขณะที่ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 118) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า สถานศึกษาถือเป็นศูนย์กลางทางวิชาการของชุมชน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามสมควร และให้โอกาสชุมชนใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา ตามโอกาสอันควร การจัดสอนหรือบรรยายพิเศษให้แก่ประชาชนเป็นครั้งคราว ซึ่งความ คิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาจินทร์ (2529 : 356) ที่กล่าวไว้ว่า สถานศึกษามี หน้าที่อบรมสั่งสอนนักเรียนที่มาจากชุมชน จึงต้องมีการติดต่ออย่างใกล้ชิดกับชุมชน เพื่อให้ ชุมชนนั้นเข้าใจการดำเนินงานของสถานศึกษาและยินดีให้การสนับสนุน ดังนั้น สถานศึกษา จึงต้องมีโครงการประชาสัมพันธ์ที่ดีเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีนี้

ส่วน นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 114) ได้ให้ความเห็นว่า บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการทำงานร่วมกับชุมชนนั้น ผู้บริหารต้องพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของชุมชน ในขณะที่เดียวกันต้องหาทางกระตุ้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ของสถานศึกษาคด้วย และนพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 81) ได้เสนอแนะแนวทางการทำงาน ร่วมกับชุมชนดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความรู้จักกับชุมชน
2. เข้าไปมีส่วนร่วมและกระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาในการพัฒนาชุมชน
3. อำนวยความสะดวกในการที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ สถานศึกษา
4. เผยแพร่งานของสถานศึกษาให้ชุมชนได้ทราบ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนดังนี้

ภิญโญ สาร (2519 : 220-221) กล่าวถึงบทบาทการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

สถานศึกษาเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ซึ่งตั้งอยู่ได้ด้วยความเชื่อถือและความร่วมมือของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะที่สถานศึกษาตั้งอยู่ในสังคมประชาธิปไตย สถานศึกษาจึงควรเป็นของประชาชน จัดโดยการรู้เห็นและความร่วมมือของประชาชนและเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจอันดีกับชุมชนด้วยการจัดกิจกรรม เพื่อการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจถึงความสำคัญของการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมดูแลจัดการศึกษา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการเกี่ยวกับการศึกษาต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งในด้านการเงิน วัสดุ แรงงาน และกำลังใจ...

อัปสรศรี ปลดคเปลี่ยว (2534 : 140-141) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอก คือ ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตามสภาพของสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ ผู้บริหารจึงต้องดำเนินงานอย่างรอบคอบ เพื่อรักษาความสัมพันธ์กับชุมชนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงนั้น

จากบทบาทการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนที่กล่าวมาแล้ว จรัล พรหมแสน (2539 : 192-193) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ เกี่ยวกับการปฏิบัติในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังพบว่า ในด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (จรัล พรหมแสน. 2539 : 195)

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทการบริหารงานในด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ด้วยการใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสาร การสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา การรู้จักใช้พลังของกลุ่ม ด้วยการใช้ทรัพยากรของชุมชนต่อการจัดการศึกษา การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และหาโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ใช้สถานที่ของสถานศึกษาจัดกิจกรรมของชุมชน จัดสอนหรือบรรยายพิเศษให้แก่ประชาชนเป็นครั้งคราว รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงและผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน โดยผ่านสื่อต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.22 บทบาทผู้อำนวยการด้านการเป็นประธานในพิธี

การจัดงานพิธีต่าง ๆ ในชุมชนนั้นโดยปกติจะเชิญผู้ที่มีชื่อเสียงหรือบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือในสังคมเป็นประธานในพิธี Stephen J. Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ศักยภาพในหลาย ๆ ด้าน ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนบุคคลทั่วไป การประชาสัมพันธ์ผลงานผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการแสดงบทบาทการเป็นประธานในพิธีของงานต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 96) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะประจำตัวของผู้บริหารว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในด้านกิจกรรม ในด้านสังคม ให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน

นอกจากนี้ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 71) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ได้ชื่อว่าเป็นผู้มีความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง ต้องเป็นผู้นำไม่แต่เฉพาะในสถานศึกษาเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้นำในชุมชนอีกด้วย จึงต้องเป็นผู้นำที่มีความประพฤติดีสมกับเป็นผู้ที่ดำเนินการให้การศึกษาแก่บุคคลในชุมชนนั้น

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการควรแสดงบทบาทด้านการเป็นประธานในพิธี ด้วยการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การประชาสัมพันธ์ผลงานผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการเป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ การปฏิบัติตนเป็นผู้นำในสถานศึกษาและในชุมชน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

2.23 สรุป

การบริหารการศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้อำนวยการในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงควรได้ศึกษาหลักการจัดการศึกษา ความสำคัญของการศึกษาและการบริหารการศึกษา กระบวนการบริหารการศึกษา กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การปฏิรูปการศึกษา เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 นอกจากนี้ควรได้ศึกษาบทบาทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเป็นผู้กำหนดทิศทาง การเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ การเป็นนักวางแผนการเป็นผู้ตัดสินใจ การเป็นนักจัดองค์การ การเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้ประสานงาน การเป็นผู้สื่อสาร การเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง

การเป็นผู้แก้ปัญหา การเป็นผู้จัดระบบงาน การเป็นผู้ให้คำแนะนำ การเป็นผู้บริหารบุคคล การเป็นผู้บริหารทรัพยากร การเป็นผู้ประเมินผล การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การเป็นประธานในพิธี ทั้งนี้เพื่อนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทการสำรวจ (Survey Method) ที่มุ่งศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา โดยมีวิธีการวิจัยและรวบรวมข้อมูล รายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ขณะดำรงตำแหน่ง ทำหน้าที่ หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยในปีการศึกษา 2541 จำนวน 141 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 141 คน เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา 44 คน และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค 97 คน โดยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเองเพื่อการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา โดยยึดกรอบแนวคิดตามแนวทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 17 บทบาทของ Stephen J. Knezevich และเพื่อให้แบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการทำการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลความรู้เรื่องบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นตัวกำหนดขอบเขต และโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. กำหนดหัวข้อโครงสร้างของแบบสอบถามแต่ละตอน แต่ละด้าน ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญดังนี้

2.1 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง จำนวน 5 ข้อ

2.2 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ จำนวน 5 ข้อ

2.3 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมในด้านการเป็นนักวางแผน จำนวน 5 ข้อ

2.4 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ จำนวน 5 ข้อ

2.5 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นนักจัดองค์การ จำนวน 5 ข้อ

2.6 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ข้อ

2.7 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้ประสาน จำนวน 5 ข้อ

2.8 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้สื่อสาร จำนวน 5 ข้อ

2.9 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง จำนวน 5 ข้อ

2.10 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา จำนวน 5 ข้อ

2.11 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน จำนวน 5 ข้อ

2.12 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ

2.13 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล จำนวน 5 ข้อ

2.14 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ

2.15 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในด้านการเป็นผู้ประเมินผล จำนวน 5 ข้อ

เอกสารนี้ผู้ประเมินผลสามารถนำส่วนใดก็ได้ไปใช้ในการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.16 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 5 ข้อ

2.17 บทบาทการบริหารงาน ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในการเป็นประธานในพิธี จำนวน 5 ข้อ

3. แบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด

4. การแปลความหมายของข้อมูล

เกณฑ์การตีความหมายค่าเฉลี่ยข้อมูล 5 ระดับ ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามลำดับดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความชัดเจนของการใช้ภาษา ตลอดจนการให้คำแนะนำแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน 5 ท่านดังนี้

1. นางจินตนา เสรีภาพ ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
2. นายจ่านง อุไรรัตน์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
3. ดร. ศิริพรรณ ชุมนุช ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
4. ดร. จริยา ทัพกุล ณ อุษยา อาจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
5. นางลลิตา เสาวภา อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านได้ให้ความกรุณาช่วยพิจารณาแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาษาและเนื้อหาที่ใช้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วสรุปข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

2. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้ช่วยการวิทยาลัยวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 15 คน วิทยาลัยสารพัดช่าง 8 คน และวิทยาลัยการอาชีพ 7 คน รวมจำนวน 30 คน ได้นำเครื่องมือตอนที่ 2 ไปคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นรวม 0.86

จากค่าความเชื่อมั่นรวมนี้ มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเพียงพอที่สามารถใช้เก็บข้อมูลได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขออนุญาตจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรณมาชีวิตศึกษาเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่เป็นประชากรจำนวน 141 แห่ง และได้รับอนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาให้เก็บข้อมูลได้เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2542

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสืออนุญาตจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ไปยังวิทยาลัยที่เป็นประชากร 141 แห่งทางไปรษณีย์โดยเริ่มเก็บข้อมูล เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 และสิ้นสุดเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2542

3. หลังจากส่งแบบสอบถาม 30 วัน ผู้วิจัยได้ติดตามทวงถามไปยังสถานศึกษาที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืนทางโทรศัพท์ ซึ่งถือเป็นการติดตามผลเป็นครั้งสุดท้าย ปรากฏว่าได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 141 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนร้อยละของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม

ประชากร	จำนวนแบบสอบถาม ที่ส่งไป	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	
		คน	ร้อยละ
ผู้อำนวยการอาชีวศึกษา	44	44	100.00
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค	97	97	100.00
รวม	141	141	100.00

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ประเภทสถานศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำมาเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการปฏิบัติ และลำดับที่ จากข้อมูลที่ได้ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร วิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติ และ ค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
4. การเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) สำหรับการคำนวณหาค่าทางสถิติต่างๆ ในการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แยกการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และ การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลของการวิเคราะห์ได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ตอนที่ 1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัย ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทสถานศึกษา อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร โดยเสนอในรูปแบบตารางดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของผู้อำนวยการวิทยาลัยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

สถานภาพ	ประเภทสถานศึกษา					
	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44		กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		รวม N = 141	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ						
ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี	13	29.55	24	24.74	37	26.24
สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป	31	70.45	73	75.26	104	73.76
ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร						
ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี	18	40.91	19	19.59	37	26.24
สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป	26	59.09	78	80.41	104	73.76
รวม	44	100.00	97	100.00	141	100.00

ตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 70.45 และ 75.26 ตามลำดับ สำหรับประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ส่วนใหญ่สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.09 และ 80.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับปฏิบัติและลำดับที่ โดยแสดงในภาพรวมและในแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.19

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติ และลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการบริหารงาน	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง	4.17	0.65	มาก	2
2. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ	3.62	0.52	มาก	17
3. ด้านการเป็นนักวางแผน	3.88	0.66	มาก	10
4. ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ	3.89	0.58	มาก	7
5. ด้านการเป็นนักจัดองค์การ	4.21	0.61	มาก	1
6. ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง	3.88	0.61	มาก	8
7. ด้านการเป็นผู้ประสานงาน	3.81	0.70	มาก	15
8. ด้านการเป็นผู้สื่อสาร	3.75	0.61	มาก	16
9. ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง	3.84	0.67	มาก	12
10. ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา	3.85	0.71	มาก	11
11. ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน	3.81	0.66	มาก	14
12. ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน	4.04	0.67	มาก	4
13. ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล	3.96	0.61	มาก	6
14. ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร	4.07	0.61	มาก	3
15. ด้านการเป็นผู้ประเมินผล	3.88	0.63	มาก	9
16. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	3.97	0.70	มาก	5
17. ด้านการเป็นประธานในพิธี	3.82	0.66	มาก	13
รวมเฉลี่ย	3.91	0.53	มาก	

ตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การเป็นนักจัดองค์การ การเป็นผู้กำหนดทิศทางและการเป็นผู้บริหารทรัพยากร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21, 4.17 และ 4.07 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการเป็นผู้ประสานงาน ด้านการเป็นผู้สื่อสาร และการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81, 3.75 และ 3.62 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง

การเป็นผู้กำหนดทิศทาง	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทาง การดำเนินงานของสถานศึกษา	4.16	0.79	มาก	3
2. การชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจวัตถุประสงค์ นโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.27	0.75	มาก	1
3. การศึกษาแผนและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	4.13	0.76	มาก	4
4. การวิเคราะห์นโยบายของกระทรวง และ กรมต้นสังกัดสู่การปฏิบัติ	4.07	0.82	มาก	5
5. การควบคุมกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา	4.20	0.79	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.17	0.65	มาก	

ตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับ บทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา คือ เรื่องการควบคุมกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 และข้อที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการวิเคราะห์นโยบายของกระทรวงและกรมต้นสังกัดสู่การปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็น
 ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
 วิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน
 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

การเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ	N = 141		ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	μ	σ		
1. การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.19	0.69	มาก	2
2. การบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา	4.11	0.71	มาก	3
3. การกระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามหน้าที่	4.24	0.74	มาก	1
4. การใช้คำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามหน้าที่	3.67	0.83	มาก	4
5. การลงโทษทางวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา	1.90	0.97	น้อย	5
รวมเฉลี่ย	3.62	0.52	มาก	

ตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเพียงเรื่องเดียว ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เรื่อง การลงโทษทางวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 1.90 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการกระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาคือ เรื่องการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักวางแผน

การเป็นนักวางแผน	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษา	4.11	0.73	มาก	1
2. การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.10	0.91	มาก	2
3. การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา	3.51	0.97	มาก	5
4. การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน	3.67	0.86	มาก	4
5. การควบคุมกำกับดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนของสถานศึกษา	4.01	0.69	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.88	0.66	มาก	

ตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักวางแผน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 และ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการวางแผนระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมา คือ เรื่องการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ

การเป็นผู้ตัดสินใจ	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ	3.69	0.85	มาก	5
2. การใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ	3.99	0.87	มาก	3
3. การตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.06	0.83	มาก	1
4. การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.99	0.77	มาก	2
5. การตัดสินใจโดยอาศัยประสบการณ์	3.73	0.86	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.89	0.58	มาก	

ตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา คือ เรื่องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักจัดองค์การ

การเป็นนักจัดองค์การ	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การจัดทำแผนผังสายการบังคับบัญชาในสถานศึกษา	4.02	0.84	มาก	5
2. การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคล	4.21	0.74	มาก	4
3. การกำหนดตัวบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.23	0.75	มาก	3
4. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.30	0.75	มาก	1
5. การสร้างสรรค์ประชาธิปไตยในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น	4.28	0.78	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.21	0.61	มาก	

ตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักจัดองค์การ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือ เรื่องการสร้างสรรค์ประชาธิปไตยในสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 และข้อที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการจัดทำแผนผังสายการบังคับบัญชาในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง

การเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.68	0.79	มาก	4
2. การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา	4.26	0.75	มาก	1
3. การนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในสถานศึกษา	3.98	0.81	มาก	2
4. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.83	0.80	มาก	3
5. การส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลง	3.62	0.81	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.88	0.61	มาก	

ตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ เรื่องการนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประสานงาน

การเป็นผู้ประสานงาน	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การจัดระบบการประสานงานในสถานศึกษา	3.96	0.77	มาก	2
2. การสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับหน่วยงานนอกสถานศึกษา	3.57	0.93	มาก	5
3. การจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงาน	3.64	0.85	มาก	4
4. การจัดประชุมชี้แจงวิธีการปฏิบัติงาน	4.06	0.85	มาก	1
5. การจัดระบบรายงานผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.82	0.82	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.81	0.70	มาก	

ตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประสานงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการจัดประชุมชี้แจงวิธีการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือ เรื่องการจัดระบบการประสานงานในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับหน่วยงานนอกสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สื่อสาร

การเป็นผู้สื่อสาร	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การประชุมผู้ได้บังคับบัญชาเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.82	มาก	1
2. การชี้แจงคำสั่งเพื่อมอบหมายงาน	3.90	0.74	มาก	3
3. การศึกษาบทวรรณกรรมและการเขียนบทความ	3.04	0.89	ปานกลาง	5
4. การจัดระบบการติดต่อสื่อสารของสถานศึกษา	3.79	0.78	มาก	4
5. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ	3.94	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.75	0.61	มาก	

ตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สื่อสาร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเพียงเรื่องเดียวที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการศึกษาวรรณกรรมและการเขียนบทความ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.04 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการประชุมผู้ได้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือ เรื่องการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง

การเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้ง	3.84	0.80	มาก	2
2. การใช้วิธีทำความตกลงเพื่อแก้ความขัดแย้ง	3.84	0.80	มาก	2
3. การใช้วิธีประนีประนอมเพื่อแก้ความขัดแย้ง	4.04	0.81	มาก	1
4. การเตรียมการป้องกันความขัดแย้ง	3.74	0.88	มาก	3
5. การศึกษาหากลยุทธ์สำหรับแก้ความขัดแย้ง	3.72	0.82	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.84	0.67	มาก	

ตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการใช้วิธีประนีประนอมเพื่อแก้ความขัดแย้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคือ เรื่องการหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้ง และเรื่องการใช้วิธีทำความตกลงเพื่อแก้ความขัดแย้ง โดยทั้งสองเรื่องมีค่าเฉลี่ย 3.84 เท่ากัน และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการศึกษาหากลยุทธ์สำหรับแก้ความขัดแย้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา

การเป็นผู้แก้ปัญหา	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาก่อนการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา	4.05	0.80	มาก	1
2. การแก้ปัญหาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	3.84	0.93	มาก	4
3. การประชุมเพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง	3.97	0.86	มาก	2
4. การเตรียมการวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในสถานศึกษา	3.89	0.78	มาก	3
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา	3.52	1.02	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.85	0.71	มาก	

ตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาก่อนการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือ เรื่องการประชุมเพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน

การเป็นผู้จัดระบบงาน	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การวิเคราะห์ระบบงานในสถานศึกษา	3.64	0.87	มาก	5
2. การปรับเปลี่ยนระบบงานให้เหมาะสม	3.67	0.84	มาก	4
3. การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.98	0.75	มาก	2
4. การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา	4.04	0.78	มาก	1
5. การใช้ทฤษฎีการบริหารและรูปแบบต่าง ๆ ในการบริหารงาน	3.71	0.86	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.81	0.66	มาก	

ตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคือ เรื่องการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการวิเคราะห์ระบบงานในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน

การเป็นผู้จัดการเรียนการสอน	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การแนะนำผู้ได้บังคับบัญชาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.87	มาก	4
2. การนิเทศการสอนของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา	3.72	0.89	มาก	5
3. การควบคุมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร	4.07	0.82	มาก	3
4. การให้คำแนะนำแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.07	0.73	มาก	2
5. การแนะนำให้ครู-อาจารย์เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา	4.38	0.67	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.04	0.67	มาก	

ตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการแนะนำให้ครูอาจารย์เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือ เรื่องการให้คำแนะนำแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการนิเทศการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล

การเป็นผู้บริหารบุคคล	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การสรรหาคณากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.99	0.92	มาก	3
2. การกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากร	3.63	0.91	มาก	5
3. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา	3.81	0.77	มาก	4
4. การมอบหมายงานให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการปฏิบัติงานแทน	4.06	0.78	มาก	2
5. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อ อบรมเพิ่มเติม หรือฝึกงานในสถานประกอบการ	4.30	0.72	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.96	0.61	มาก	

ตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อ อบรมเพิ่มเติม หรือฝึกงานในสถานประกอบการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือ เรื่องการมอบหมายงานให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการปฏิบัติงานแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติ และลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร

การเป็นผู้บริหารทรัพยากร	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การวางแผนงบประมาณด้วยระบบการวางแผนแบบแผนงาน	4.18	0.81	มาก	2
2. การใช้วิธีการบริหาร โดยวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์	4.00	0.81	มาก	4
3. การบริหารงานด้านพัสดุเป็นไปตามระเบียบกำหนด	4.40	0.71	มาก	1
4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆให้ผู้ได้บังคับบัญชา	4.10	0.70	มาก	3
5. การจัดระบบการคมนาคมขนส่งกับหน่วยงานต่างๆ	3.67	0.81	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.07	0.61	มาก	

ตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการบริหารงานด้านพัสดุเป็นไปตามระเบียบกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ เรื่องการวางแผนงบประมาณด้วยระบบการวางแผนแบบแผนงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการจัดระบบการคมนาคมขนส่งกับหน่วยงานต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประเมินผล

การเป็นผู้ประเมินผล	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคลากรในสถานศึกษา	3.85	0.77	มาก	4
2. การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวิธีการประเมิน	3.93	0.78	มาก	2
3. การประเมินผลทุก ๆ งาน และทุก ๆ โครงการ	3.73	0.76	มาก	5
4. การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงาน	4.00	0.70	มาก	1
5. การติดตามและรวบรวมผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.91	0.75	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.88	0.63	มาก	

ตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประเมินผล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ เรื่องการชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวิธีการประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการประเมินผลทุก ๆ งานและทุก ๆ โครงการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. การร่วมเป็นคณะกรรมการของชุมชน ใกล้เคียงสถานศึกษา	3.88	0.86	มาก	4
2. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน	3.86	0.86	มาก	5
3. การประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงและผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน	4.07	0.81	มาก	1
4. การใช้ความสามารถให้ชุมชนร่วมมือกับสถานศึกษา	4.04	0.79	มาก	2
5. การให้บริการด้านอาชีพและความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน	4.00	0.79	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.97	0.70	มาก	

ตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงและผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ เรื่องการใช้ความสามารถให้ชุมชนร่วมมือกับสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติและลำดับที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นประธานในพิธี

การเป็นประธานในพิธี	N = 141		ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่
	μ	σ		
1. เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.43	0.68	มาก	1
2. เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในชุมชน	3.29	1.02	ปานกลาง	5
3. ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ในชุมชน	3.84	0.87	มาก	3
4. การศึกษาวิธีการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ในชุมชน	3.63	0.84	มาก	4
5. การปรับปรุงวิธีการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา	3.91	0.72	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.82	0.66	มาก	

ตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นประธานในพิธี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเพียงเรื่องเดียวซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องเป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องเป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมาคือ เรื่องการปรับปรุงวิธีการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91

2.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา อายุและประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา อายุและประสบการณ์การเป็นผู้บริหารครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม โดยเปรียบเทียบในภาพรวมและในแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.20-4.73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภท สถานศึกษา

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

บทบาทการบริหารงาน	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง	4.36	0.47	มาก	4.08	0.70	มาก
2. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ	3.70	0.42	มาก	3.58	0.55	มาก
3. ด้านการเป็นนักวางแผน	3.99	0.47	มาก	3.83	0.72	มาก
4. ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ	4.07	0.45	มาก	3.81	0.62	มาก
5. ด้านการเป็นนักจัดองค์การ	4.30	0.54	มาก	4.16	0.64	มาก
6. ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง	3.99	0.46	มาก	3.82	0.67	มาก
7. ด้านการเป็นผู้ประสานงาน	3.96	0.52	มาก	3.74	0.77	มาก
8. ด้านการเป็นผู้สื่อสาร	3.88	0.45	มาก	3.69	0.66	มาก
9. ด้านการเป็นผู้ควบคุมขัดแย้ง	4.03	0.56	มาก	3.75	0.70	มาก
10. ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา	3.96	0.62	มาก	3.80	0.75	มาก
11. ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน	3.94	0.60	มาก	3.75	0.68	มาก
12. ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน	4.17	0.52	มาก	3.98	0.72	มาก
13. ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล	4.07	0.49	มาก	3.91	0.65	มาก
14. ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร	4.22	0.55	มาก	4.00	0.63	มาก
15. ด้านการเป็นผู้ประเมินผล	4.05	0.57	มาก	3.81	0.64	มาก
16. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.24	0.62	มาก	3.85	0.71	มาก
17. ด้านการเป็นประธานในที่ประชุม	3.98	0.66	มาก	3.74	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.40	มาก	3.84	0.57	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาสูงกว่าสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง

การเป็นผู้กำหนดทิศทาง	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.34	0.61	มาก	4.08	0.85	มาก
2. การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวัตถุประสงค์นโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.45	0.59	มาก	4.19	0.81	มาก
3. การศึกษาแผนและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	4.43	0.55	มาก	4.00	0.80	มาก
4. การวิเคราะห์นโยบายของกระทรวงและกรมต้นสังกัดสู่การปฏิบัติ	4.32	0.74	มาก	3.96	0.83	มาก
5. การควบคุมกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา	4.27	0.69	มาก	4.16	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	4.36	0.47	มาก	4.08	0.70	มาก

ตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาสูงกว่าสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษาด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

การเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.36	0.49	มาก	4.11	0.75	มาก
2. การบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	0.60	มาก	4.01	0.74	มาก
3. การกระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.36	0.61	มาก	4.19	0.78	มาก
4. การใช้คำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.64	0.84	มาก	3.68	0.82	มาก
5. การลงโทษทางวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา	1.84	0.88	น้อย	1.93	1.01	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.70	0.42	มาก	3.58	0.55	มาก

ตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่าสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษาด้านการเป็นนักวางแผน

การเป็นนักวางแผน	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษา	4.20	0.67	มาก	4.07	0.75	มาก
2. การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.32	0.64	มาก	4.00	1.00	มาก
3. การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา	3.61	0.87	มาก	3.46	1.01	ปานกลาง
4. การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน	3.75	0.72	มาก	3.63	0.92	มาก
5. การควบคุมกำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนของสถานศึกษา	4.09	0.56	มาก	3.97	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.47	มาก	3.83	0.72	มาก

ตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักวางแผนในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา
ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ

การเป็นผู้ตัดสินใจ	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับ การตัดสินใจ	3.82	0.76	มาก	3.62	0.89	มาก
2. การใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ในการตัดสินใจ	4.23	0.71	มาก	3.89	0.91	มาก
3. การตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการ สถานศึกษา	4.45	0.63	มาก	3.89	0.85	มาก
4. การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.18	0.62	มาก	3.90	0.81	มาก
5. การตัดสินใจโดยอาศัยประสบการณ์	3.68	0.83	มาก	3.75	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.45	มาก	3.81	0.62	มาก

ตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ
ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า
แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา
ด้านการเป็นนักจัดองค์การ

การเป็นนักจัดองค์การ	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การจัดทำแผนผังสายการบังคับบัญชา ในสถานศึกษา	4.02	0.85	มาก	4.02	0.84	มาก
2. การกำหนดบทบาทและหน้าที่ ของแต่ละบุคคล	4.30	0.70	มาก	4.18	0.76	มาก
3. การกำหนดตัวบุคคลให้เหมาะสม กับ ตำแหน่งหน้าที่	4.30	0.73	มาก	4.20	0.76	มาก
4. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.43	0.66	มาก	4.24	0.79	มาก
5. การสร้างสรรค์ประชาธิปไตย ในสถานศึกษาโดยเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น	4.45	0.66	มาก	4.20	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.54	มาก	4.16	.064	มาก

ตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักจัดองค์การ
ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า
แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานจำแนกตามประเภทสถานศึกษา
ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง

การเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.77	0.71	มาก	3.64	0.82	มาก
2. การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา	4.43	0.59	มาก	4.19	0.81	มาก
3. การนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ในสถานศึกษา	4.09	0.71	มาก	3.93	0.84	มาก
4. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	3.86	0.63	มาก	3.81	0.87	มาก
5. การส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูล สำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลง	3.80	0.76	มาก	3.55	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.46	มาก	3.82	0.67	มาก

ตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง
ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า
แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษาด้านการเป็นผู้ประสานงาน

การเป็นผู้ประสานงาน	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การจัดระบบการประสานงานในสถานศึกษา	4.16	0.68	มาก	3.88	0.79	มาก
2. การสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับหน่วยงานนอกสถานศึกษา	3.70	0.63	มาก	3.51	1.03	มาก
3. การจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงาน	3.77	0.71	มาก	3.58	0.90	มาก
4. การจัดประชุมชี้แจงวิธีการปฏิบัติงาน	4.11	0.65	มาก	4.03	0.93	มาก
5. การจัดระบบรายงานผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.05	0.71	มาก	3.72	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย	3.96	0.52	มาก	3.74	0.77	มาก

ตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประสานงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา
ด้านการเป็นผู้สื่อสาร

การเป็นผู้สื่อสาร	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การประชุมผู้ได้บังคับบัญชา เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.18	0.62	มาก	4.01	0.90	มาก
2. การชี้แจงคำสั่งเพื่อมอบหมายงาน	4.00	0.72	มาก	3.86	0.75	มาก
3. การศึกษาบวรธรรมกรรม และ การเขียนบทความ	3.14	0.82	ปาน กลาง	2.99	0.92	ปาน กลาง
4. การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ของ สถานศึกษา	3.98	0.66	มาก	3.71	0.82	มาก
5. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ	4.11	0.62	มาก	3.87	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.45	มาก	3.69	0.66	มาก

ตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สื่อสาร
ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า
แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษาด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง

การเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การหาสาเหตุที่แท้จริง ของความขัดแย้ง	4.02	0.70	มาก	3.75	0.83	มาก
2. การใช้วิธีทำความตกลง เพื่อแก้ความขัดแย้ง	4.05	0.78	มาก	3.75	0.80	มาก
3. การใช้วิธีประนีประนอม เพื่อแก้ความขัดแย้ง	4.39	0.62	มาก	3.89	0.84	มาก
4. การเตรียมการป้องกันความขัดแย้ง	3.84	0.83	มาก	3.69	0.91	มาก
5. การศึกษาหากลยุทธ์สำหรับแก้ความขัดแย้ง	3.84	0.71	มาก	3.67	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.56	มาก	3.75	0.70	มาก

ตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้งในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษาด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา

การเป็นผู้แก้ปัญหา	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ก่อนการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา	4.27	0.69	มาก	3.95	0.83	มาก
2. การแก้ปัญหาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.05	0.86	มาก	3.74	0.95	มาก
3. การประชุมเพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง	4.11	0.78	มาก	3.91	0.89	มาก
4. การเตรียมการวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในสถานศึกษา	3.95	0.68	มาก	3.86	0.83	มาก
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา	3.41	1.04	ปานกลาง	3.57	1.01	มาก
รวมเฉลี่ย	3.96	0.62	มาก	3.80	0.75	มาก

ตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา
ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน

การเป็นผู้จัดระบบงาน	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การวิเคราะห์ระบบงานในสถานศึกษา	3.80	0.90	มาก	3.57	0.85	มาก
2. การปรับเปลี่ยนระบบงานให้เหมาะสม	3.86	0.80	มาก	3.59	0.85	มาก
3. การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.07	0.70	มาก	3.94	0.77	มาก
4. การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาติดต่อ สื่อสารตามสายการบังคับบัญชา	4.20	0.70	มาก	3.97	0.81	มาก
5. การใช้ทฤษฎีการบริหารและรูปแบบ ต่าง ๆ ในการบริหารงาน	3.77	0.83	มาก	3.68	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	0.60	มาก	3.75	0.68	มาก

ตารางที่ 4.31 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน
ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า
แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษาด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน

การเป็นผู้จัดการเรียนการสอน	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การแนะนำผู้ได้บังคับบัญชา ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.82	มาก	3.93	0.89	มาก
2. การนิเทศการสอนของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา	3.77	0.71	มาก	3.69	0.96	มาก
3. การควบคุมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร	4.32	0.64	มาก	3.96	0.87	มาก
4. การให้คำแนะนำแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.20	0.67	มาก	4.01	0.76	มาก
5. การแนะนำให้ครู-อาจารย์เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา	4.55	0.50	มากที่สุด	4.30	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.52	มาก	3.98	0.72	มาก

ตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษาด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล

การเป็นผู้บริหารบุคคล	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.18	0.69	มาก	3.91	1.00	มาก
2. การกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากร	3.84	0.81	มาก	3.54	0.95	มาก
3. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา	3.89	0.75	มาก	3.77	0.78	มาก
4. การมอบหมายงานให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการปฏิบัติงานแทน	4.05	0.71	มาก	4.06	0.81	มาก
5. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่ออบรมเพิ่มเติมหรือฝึกงานในสถานประกอบการ	4.39	0.58	มาก	4.26	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.49	มาก	3.91	0.65	มาก

ตารางที่ 4.33 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหาร
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับ
บทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา
ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร

การเป็นผู้บริหารทรัพยากร	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การวางแผนงบประมาณด้วยระบบ การวางแผนแบบแผนงาน	4.43	0.55	มาก	4.06	0.89	มาก
2. การใช้วิธีการบริหาร โดยวิธีการ กำหนดวัตถุประสงค์	4.16	0.78	มาก	3.93	0.82	มาก
3. การบริหารงานด้านพัสดุ เป็นไป ตามระเบียบกำหนด	4.55	0.63	มากที่สุด	4.34	0.73	มาก
4. การจัดตั้งอำนาจความสะดวกต่าง ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชา	4.25	0.69	มาก	4.03	0.70	มาก
5. การจัดระบบการคมนาคมขนส่ง กับหน่วยงานต่าง ๆ	3.73	0.87	มาก	3.65	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	4.22	0.55	มาก	4.00	0.63	มาก

ตารางที่ 4.34 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหาร
ทรัพยากร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณา
ค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สูงกว่า สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา
ด้านการเป็นผู้ประเมินผล

การเป็นผู้ประเมินผล	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล งานของบุคลากรในสถานศึกษา	3.89	0.69	มาก	3.84	0.81	มาก
2. การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจ วิธีการประเมิน	4.07	0.70	มาก	3.87	0.81	มาก
3. การประเมินผลทุก ๆ งาน และ ทุก ๆ โครงการ	4.02	0.73	มาก	3.60	0.75	มาก
4. การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชา รายงานผลการปฏิบัติงาน	4.18	0.62	มาก	3.92	0.72	มาก
5. การติดตามและรวบรวมผล การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.09	0.74	มาก	3.82	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.57	มาก	3.81	0.64	มาก

ตารางที่ 4.35 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประเมินผล
ในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า
แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา
ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การร่วมเป็นคณะกรรมการของชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษา	4.07	0.79	มาก	3.79	0.88	มาก
2. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน	4.16	0.71	มาก	3.72	0.89	มาก
3. การประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงและผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน	4.27	0.73	มาก	3.98	0.83	มาก
4. การใช้ความสามารถให้ชุมชนร่วมมือกับสถานศึกษา	4.32	0.67	มาก	3.91	0.80	มาก
5. การให้บริการด้านอาชีพ และความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน	4.39	0.69	มาก	3.82	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.62	มาก	3.85	0.71	มาก

ตารางที่ 4.36 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาสูงกว่าสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา
ด้านการเป็นประธานในพิธี

การเป็นประธานในพิธี	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา N = 44			กองวิทยาลัยเทคนิค N = 97		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.61	0.58	มากที่สุด	4.34	0.71	มาก
2. เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในชุมชน	3.32	1.16	มาก	3.28	0.97	มาก
3. ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดงาน และพิธีการต่าง ๆ ในชุมชน	4.02	0.82	มาก	3.75	0.88	มาก
4. การศึกษาวิธีการจัดงาน และ พิธีการต่าง ๆ ในชุมชน	3.84	0.81	มาก	3.54	0.84	มาก
5. การปรับปรุงวิธีการจัดงาน และ พิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.11	0.72	มาก	3.81	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.66	มาก	3.74	0.64	มาก

ตารางที่ 4.37 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นประธานในพิธี
ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า
แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค

2.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

บทบาทการบริหารงาน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง	4.32	0.61	มาก	4.11	0.65	มาก
2. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ	3.75	0.52	มาก	3.58	0.51	มาก
3. ด้านการเป็นนักวางแผน	3.98	0.63	มาก	3.84	0.66	มาก
4. ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ	4.03	0.63	มาก	3.84	0.56	มาก
5. ด้านการเป็นนักจัดองค์การ	4.24	0.61	มาก	4.19	0.61	มาก
6. ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง	3.92	0.53	มาก	3.86	0.64	มาก
7. ด้านการเป็นผู้ประสานงาน	3.95	0.60	มาก	3.76	0.73	มาก
8. ด้านการเป็นผู้สื่อสาร	3.87	0.57	มาก	3.70	0.62	มาก
9. ด้านการเป็นผู้ควบคุมความขัดแย้ง	3.99	0.67	มาก	3.78	0.66	มาก
10. ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา	4.01	0.70	มาก	3.80	0.71	มาก
11. ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน	4.03	0.61	มาก	3.73	0.67	มาก
12. ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน	4.14	0.60	มาก	4.00	0.69	มาก
13. ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล	4.03	0.65	มาก	3.93	0.59	มาก
14. ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร	4.17	0.61	มาก	4.04	0.61	มาก
15. ด้านการเป็นผู้ประเมินผล	4.05	0.60	มาก	3.83	0.63	มาก
16. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.14	0.73	มาก	3.91	0.69	มาก
17. ด้านการเป็นประธานในพิธี	3.98	0.67	มาก	3.76	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.51	มาก	3.86	0.53	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.38 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไปทุกด้าน

ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง

การเป็นผู้กำหนดทิศทาง	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.27	0.65	มาก	4.13	0.83	มาก
2. การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวัตถุประสงค์นโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.49	0.69	มาก	4.19	0.76	มาก
3. การศึกษาแผนและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา	4.24	0.76	มาก	4.10	0.76	มาก
4. การวิเคราะห์นโยบายของกระทรวงและกรมต้นสังกัดสู่การปฏิบัติ	4.11	0.91	มาก	4.06	0.79	มาก
5. การควบคุมกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา	4.49	0.77	มาก	4.10	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.61	มาก	4.11	0.65	มาก

ตารางที่ 4.39 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

การเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	0.74	มาก	4.15	0.66	มาก
2. การบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา	4.24	0.64	มาก	4.06	0.74	มาก
3. การกระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.38	0.72	มาก	4.19	0.74	มาก
4. การใช้คำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.62	0.92	มาก	3.68	0.79	มาก
5. การลงโทษทางวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา	2.19	1.15	น้อย	1.80	0.89	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.75	0.52	มาก	3.58	0.51	มาก

ตารางที่ 4.40 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุด้านการเป็นนักวางแผน

การเป็นนักวางแผน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษา	4.24	0.72	มาก	4.07	0.73	มาก
2. การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.16	0.80	มาก	4.08	0.95	มาก
3. การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา	3.73	0.90	มาก	3.43	0.98	ปานกลาง
4. การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน	3.68	0.88	มาก	3.66	0.85	มาก
5. การควบคุมกำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนของสถานศึกษา	4.08	0.68	มาก	3.98	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.63	มาก	3.84	0.66	มาก

ตารางที่ 4.41 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักวางแผน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ

การเป็นผู้ตัดสินใจ	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ	3.97	0.80	มาก	3.59	0.85	มาก
2. การใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ	4.19	0.91	มาก	3.92	0.84	มาก
3. การตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.16	0.87	มาก	4.03	0.82	มาก
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.97	0.76	มาก	3.99	0.77	มาก
5. การตัดสินใจโดยอาศัยประสบการณ์	3.84	0.93	มาก	3.69	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.63	มาก	3.84	0.56	มาก

ตารางที่ 4.42 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นนักจัดการ

การเป็นนักจัดการ	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การจัดทำแผนผังสายการบังคับบัญชา ในสถานศึกษา	4.19	0.88	มาก	3.96	0.82	มาก
2. การกำหนดบทบาทและหน้าที่ ของแต่ละบุคคล	4.32	0.75	มาก	4.17	0.74	มาก
3. การกำหนดตัวบุคคลให้เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่	4.19	0.81	มาก	4.24	0.73	มาก
4. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.27	0.73	มาก	4.31	0.76	มาก
5. การสร้างสรรค์ประชาธิปไตย ในสถานศึกษาโดยเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น	4.24	0.83	มาก	4.29	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.61	มาก	4.19	0.61	มาก

ตารางที่ 4.43 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักจัดการ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดย
ค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี
ขึ้นไป

ตารางที่ 4.44 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานจำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง

การเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.78	0.71	มาก	3.64	0.81	มาก
2. การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา	4.22	0.71	มาก	4.28	0.77	มาก
3. การนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ในสถานศึกษา	4.03	0.69	มาก	3.96	0.85	มาก
4. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	3.97	0.73	มาก	3.78	0.82	มาก
5. การส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูล สำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลง	3.62	0.79	มาก	3.63	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	0.53	มาก	3.86	0.64	มาก

ตารางที่ 4.44 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.45 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นผู้ประสานงาน

การเป็นผู้ประสานงาน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การจัดระบบการประสานงานในสถานศึกษา	4.08	0.68	มาก	3.92	0.80	มาก
2. การสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับหน่วยงานนอกสถานศึกษา	3.49	0.90	ปานกลาง	3.60	0.94	มาก
3. การจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงาน	3.86	0.82	มาก	3.56	0.85	มาก
4. การจัดประชุมชี้แจงวิธีการปฏิบัติงาน	4.32	0.71	มาก	3.96	0.88	มาก
5. การจัดระบบรายงานผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.97	0.76	มาก	3.77	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	3.95	0.60	มาก	3.76	0.73	มาก

ตารางที่ 45 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประสานงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.46 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นผู้สื่อสาร

การเป็นผู้สื่อสาร	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การประชุมผู้ได้บังคับบัญชา เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.35	0.68	มาก	3.96	0.85	มาก
2. การชี้แจงคำสั่งเพื่อมอบหมายงาน	3.95	0.71	มาก	3.88	0.75	มาก
3. การศึกษาบทวรรณกรรม และ การเขียนบทความ	3.11	1.10	ปาน กลาง	3.01	0.81	ปาน กลาง
4. การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ของ สถานศึกษา	3.86	0.75	มาก	3.77	0.79	มาก
5. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ	4.08	0.76	มาก	3.89	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	0.57	มาก	3.70	0.62	มาก

ตารางที่ 4.46 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สื่อสาร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.47 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง

การเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การหาสาเหตุที่แท้จริง ของความขัดแย้ง	3.97	0.83	มาก	3.79	0.78	มาก
2. การใช้วิธีทำความเข้าใจ เพื่อแก้ความขัดแย้ง	3.97	0.80	มาก	3.80	0.81	มาก
3. การใช้วิธีประนีประนอม เพื่อแก้ความขัดแย้ง	4.22	0.71	มาก	3.98	0.84	มาก
4. การเตรียมการป้องกันความขัดแย้ง	3.95	0.88	มาก	3.66	0.88	มาก
5. การศึกษาหากลยุทธ์สำหรับแก้ความขัดแย้ง	3.84	.090	มาก	3.68	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.67	มาก	3.78	0.66	มาก

ตารางที่ 4.47 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.48 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา

การเป็นผู้แก้ปัญหา	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาก่อนการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา	4.27	0.80	มาก	3.97	0.79	มาก
2. การแก้ปัญหาพร้อมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	3.92	0.98	มาก	3.81	0.91	มาก
3. การประชุมเพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง	4.11	0.77	มาก	3.92	0.89	มาก
4. การเตรียมการวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในสถานศึกษา	4.14	0.79	มาก	3.80	0.77	มาก
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา	3.59	1.07	มาก	3.49	1.00	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	4.01	0.70	มาก	3.80	0.71	มาก

ตารางที่ 4.48 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.49 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน

การเป็นผู้จัดระบบงาน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การวิเคราะห์ระบบงานในสถานศึกษา	4.00	0.75	มาก	3.51	0.88	มาก
2. การปรับเปลี่ยนระบบงานให้เหมาะสม	3.81	0.81	มาก	3.63	0.85	มาก
3. การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.19	0.78	มาก	3.90	0.73	มาก
4. การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาติดต่อ สื่อสารตามสายการบังคับบัญชา	4.08	0.68	มาก	4.03	0.82	มาก
5. การใช้ทฤษฎีการบริหารและรูปแบบ ต่าง ๆ ในการบริหารงาน	4.05	0.78	มาก	3.59	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.61	มาก	3.73	0.67	มาก

ตารางที่ 4.49 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.50 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน

การเป็นผู้จัดการเรียนการสอน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การแนะนำผู้ได้บังคับบัญชา ใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.75	มาก	3.94	0.91	มาก
2. การนิเทศการสอนของครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา	3.95	0.78	มาก	3.63	0.91	มาก
3. การควบคุมการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามหลักสูตร	4.11	0.77	มาก	4.06	0.83	มาก
4. การให้คำแนะนำแก้ไขวิธีการ ปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.22	0.67	มาก	4.02	0.75	มาก
5. การแนะนำให้ครู-อาจารย์เป็นตัวอย่าง ที่ดีแก่ศิษย์และสอนสอดแทรก คุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน นักศึกษา	4.43	0.65	มาก	4.36	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.14	0.60	มาก	4.00	0.69	มาก

ตารางที่ 4.50 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน ในภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน
ทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุ
สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.51 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล

การเป็นผู้บริหารบุคคล	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การสรรหาบุคลากรที่มีความ สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.03	0.99	มาก	3.98	0.90	มาก
2. การกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือก บุคลากร	3.78	0.92	มาก	3.58	0.91	มาก
3. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา	4.00	0.71	มาก	3.74	0.79	มาก
4. การมอบหมายงานให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ปฏิบัติงานแทน	4.08	0.76	มาก	4.05	0.79	มาก
5. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อ อบรมเพิ่มเติมหรือฝึกงาน ในสถานประกอบการ	4.27	0.77	มาก	4.31	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.65	มาก	3.93	0.59	มาก

ตารางที่ 4.51 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดย
ค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี
ขึ้นไป

ตารางที่ 4.52 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับ
บทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร

การเป็นผู้บริหารทรัพยากร	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การวางแผนงบประมาณด้วยระบบ การวางแผนแบบแผนงาน	4.30	0.74	มาก	4.13	0.84	มาก
2. การใช้วิธีการบริหาร โดยวิธีการ กำหนดวัตถุประสงค์	4.14	0.79	มาก	3.95	0.82	มาก
3. การบริหารงานด้านพัสดุ เป็นไป ตามระเบียบกำหนด	4.49	0.65	มาก	4.38	0.73	มาก
4. การจัดตั้งอำนวยการความสะดวกต่าง ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชา	4.24	0.68	มาก	4.05	0.70	มาก
5. การจัดระบบการคมนาคมขนส่ง กับหน่วยงานต่าง ๆ	3.68	0.97	มาก	3.67	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.61	มาก	4.04	0.61	มาก

ตารางที่ 4.52 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดย
ค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี
ขึ้นไป

ตารางที่ 4.53 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นผู้ประเมินผล

การเป็นผู้ประเมินผล	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล งานของบุคลากรในสถานศึกษา	3.97	0.73	มาก	3.81	0.79	มาก
2. การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจ วิธีการประเมิน	4.05	0.74	มาก	3.88	0.79	มาก
3. การประเมินผลทุก ๆ งาน และ ทุก ๆ โครงการ	3.81	0.84	มาก	3.70	0.74	มาก
4. การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชา รายงานผลการปฏิบัติงาน	4.19	0.66	มาก	3.93	0.70	มาก
5. การติดตามและรวบรวมผล การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.22	0.71	มาก	3.80	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.60	มาก	3.83	0.63	มาก

ตารางที่ 4.53 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประเมินผล ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.54 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การร่วมเป็นคณะกรรมการของชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษา	4.14	0.86	มาก	3.79	0.84	มาก
2. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน	4.05	0.91	มาก	3.79	0.83	มาก
3. การประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงและผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน	4.24	0.86	มาก	4.01	0.78	มาก
4. การใช้ความสามารถให้ชุมชนร่วมมือกับสถานศึกษา	4.11	0.77	มาก	4.01	0.79	มาก
5. การให้บริการด้านอาชีพ และความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน	4.16	0.80	มาก	3.94	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.14	0.73	มาก	3.91	0.69	มาก

ตารางที่ 4.54 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.55 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามอายุ
ด้านการเป็นประธานในพิธี

การเป็นประธานในพิธี	ต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี N = 37			สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.49	0.69	มาก	4.40	0.68	มาก
2. เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในชุมชน	3.62	0.95	มาก	3.17	1.03	ปานกลาง
3. ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดงาน และพิธีการต่าง ๆ ในชุมชน	4.08	0.80	มาก	3.75	0.88	มาก
4. การศึกษาวิธีการจัดงาน และ พิธีการต่าง ๆ ในชุมชน	3.78	0.82	มาก	3.58	0.84	มาก
5. การปรับปรุงวิธีการจัดงาน และ พิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา	3.95	0.85	มาก	3.89	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.67	มาก	3.76	0.64	มาก

ตารางที่ 4.55 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นประธานในพิธี ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

2.2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ตารางที่ 4.56 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

บทบาทการบริหารงาน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง	4.02	0.80	มาก	4.22	0.58	มาก
2. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ	3.47	0.51	ปานกลาง	3.68	0.51	มาก
3. ด้านการเป็นนักวางแผน	3.72	0.77	มาก	3.93	0.61	มาก
4. ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ	3.88	0.62	มาก	3.90	0.57	มาก
5. ด้านการเป็นนักจัดองค์การ	4.06	0.83	มาก	4.26	0.50	มาก
6. ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง	3.70	0.78	มาก	3.94	0.53	มาก
7. ด้านการเป็นผู้ประสานงาน	3.66	0.79	มาก	3.86	0.67	มาก
8. ด้านการเป็นผู้สื่อสาร	3.62	0.73	มาก	3.79	0.55	มาก
9. ด้านการเป็นผู้ควบคุมความขัดแย้ง	3.77	0.81	มาก	3.86	0.61	มาก
10. ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา	3.77	0.80	มาก	3.88	0.68	มาก
11. ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน	3.70	0.79	มาก	3.85	0.61	มาก
12. ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน	3.96	0.80	มาก	4.07	0.61	มาก
13. ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล	3.83	0.73	มาก	4.00	0.55	มาก
14. ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร	3.95	0.77	มาก	4.12	0.55	มาก
15. ด้านการเป็นผู้ประเมินผล	3.79	0.79	มาก	3.92	0.56	มาก
16. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	3.88	0.79	มาก	4.00	0.67	มาก
17. ด้านการเป็นประธานในที่ประชุม	3.72	0.68	มาก	3.85	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.67	มาก	3.95	0.46	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.56 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า และเท่ากับ 3 ปี ทุกด้าน

ตารางที่ 4.57 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง

การเป็นผู้กำหนดทิศทาง	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37		ระดับปฏิบัติ	สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		ระดับปฏิบัติ
	μ	σ		μ	σ	
1. การกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.92	0.89	มาก	4.25	0.73	มาก
2. การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวัตถุประสงค์นโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.11	0.91	มาก	4.32	0.69	มาก
3. การศึกษาแผนและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา	4.03	0.87	มาก	4.17	0.72	มาก
4. การวิเคราะห์นโยบายของกระทรวงและกรมต้นสังกัดสู่การปฏิบัติ	3.86	1.00	มาก	4.14	0.73	มาก
5. การควบคุมกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา	4.16	0.99	มาก	4.21	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.02	0.80	มาก	4.22	0.58	มาก

ตารางที่ 4.57 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ผ่านการคัดค้านหรือไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.58 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

การเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.16	0.90	มาก	4.20	0.60	มาก
2. การบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา	4.08	0.86	มาก	4.12	0.66	มาก
3. การกระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.03	0.87	มาก	4.32	0.67	มาก
4. การใช้คำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.49	0.87	ปานกลาง	3.73	0.80	มาก
5. การลงโทษทางวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา	1.59	0.80	น้อย	2.01	1.01	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.47	0.51	ปานกลาง	3.68	0.51	มาก

ตารางที่ 4.58 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.59 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
ด้านการเป็นนักวางแผน

การเป็นนักวางแผน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การวางแผนระยะสั้นและระยะยาว ของสถานศึกษา	3.86	0.89	มาก	4.20	0.64	มาก
2. การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการ สถานศึกษา	4.05	1.03	มาก	4.12	0.87	มาก
3. การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการ ที่ปรึกษาของสถานศึกษา	3.32	1.06	ปาน กลาง	3.58	0.93	มาก
4. การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อ การวางแผน	3.49	0.99	ปาน กลาง	3.73	0.80	มาก
5. การควบคุมกำกับดูแลให้ผู้ได้บังคับ บัญชาปฏิบัติตามแผนของ สถานศึกษา	3.89	0.84	มาก	4.05	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	3.72	0.77	มาก	3.93	0.61	มาก

ตารางที่ 4.59 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักวางแผน ในภาพรวม ไม่
แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน
ทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า
กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.60 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ

การเป็นผู้ตัดสินใจ	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ	3.65	0.92	มาก	3.70	0.83	มาก
2. การใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ	3.97	0.96	มาก	4.00	0.84	มาก
3. การตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.14	0.92	มาก	4.04	0.80	มาก
4. การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.92	0.76	มาก	4.01	0.77	มาก
5. การตัดสินใจโดยอาศัยประสบการณ์	3.73	0.73	มาก	3.73	0.91	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.62	มาก	3.90	0.57	มาก

ตารางที่ 4.60 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.61 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
ด้านการเป็นนักจัดองค์การ

การเป็นนักจัดองค์การ	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การจัดทำแผนผังสายการบังคับบัญชา ในสถานศึกษา	3.78	0.95	มาก	4.11	0.79	มาก
2. การกำหนดบทบาทและหน้าที่ ของแต่ละบุคคล	3.89	0.91	มาก	4.33	0.65	มาก
3. การกำหนดตัวบุคคลให้เหมาะสม กับ ตำแหน่งหน้าที่	4.05	0.99	มาก	4.29	0.63	มาก
4. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.24	0.98	มาก	4.32	0.66	มาก
5. การสร้างสรรค์ประชาธิปไตย ในสถานศึกษาโดยเปิดโอกาส ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น	4.32	0.94	มาก	4.26	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.83	มาก	4.26	0.50	มาก

ตารางที่ 4.61 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นนักจัดองค์การ ในภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่าง
กันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า
กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.62 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง

การเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสม กับตำแหน่ง	3.57	0.87	มาก	3.72	0.76	มาก
2. การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา	4.16	0.90	มาก	4.30	0.70	มาก
3. การนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ในสถานศึกษา	3.73	0.96	มาก	4.07	0.73	มาก
4. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	3.62	0.92	มาก	3.90	0.74	มาก
5. การส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูล สำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลง	3.43	0.93	ปาน กลาง	3.69	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.70	0.78	มาก	3.94	0.53	มาก

ตารางที่ 4.62 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง ใน
ภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า
แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป
สูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.63 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
ด้านการเป็นผู้ประสานงาน

การเป็นผู้ประสานงาน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การจัดระบบการประสานงานใน สถานศึกษา	3.89	0.88	มาก	3.99	0.73	มาก
2. การสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับ หน่วยงานนอกสถานศึกษา	3.49	0.90	ปาน กลาง	3.60	0.94	มาก
3. การจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงาน	3.43	0.93	ปานกลาง	3.71	0.81	มาก
4. การจัดประชุมชี้แจงวิธีการปฏิบัติงาน	3.81	0.97	มาก	4.14	0.79	มาก
5. การจัดระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	3.68	0.94	มาก	3.88	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	3.66	0.79	มาก	3.86	0.67	มาก

ตารางที่ 4.63 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประสานงาน ในภาพรวม
ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน
ทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า
กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.64 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้สื่อสาร

การเป็นผู้สื่อสาร	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การประชุมผู้ได้บังคับบัญชา เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.84	0.96	มาก	4.14	0.76	มาก
2. การชี้แจงคำสั่งเพื่อมอบหมายงาน	3.68	0.75	มาก	3.98	0.72	มาก
3. การศึกษาบทวรรณกรรม และ การเขียนบทความ	2.95	0.99	ปานกลาง	3.07	0.85	ปานกลาง
4. การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ของสถานศึกษา	3.62	0.83	มาก	3.86	0.76	มาก
5. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ	4.00	0.88	มาก	3.92	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	3.62	0.73	มาก	3.79	0.55	มาก

ตารางที่ 4.64 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สื่อสาร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.65 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง

การเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การหาสาเหตุที่แท้จริง ของความขัดแย้ง	3.84	0.87	มาก	3.84	0.78	มาก
2. การใช้วิธีทำความเข้าใจ เพื่อแก้ความขัดแย้ง	3.78	0.92	มาก	3.87	0.76	มาก
3. การใช้วิธีประนีประนอม เพื่อแก้ความขัดแย้ง	4.03	0.96	มาก	4.05	0.76	มาก
4. การเตรียมการป้องกันความขัดแย้ง	3.65	0.95	มาก	3.77	0.86	มาก
5. การศึกษาหากกลยุทธ์สำหรับแก้ความขัดแย้ง	3.57	0.90	มาก	3.78	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	3.77	0.81	มาก	3.86	0.61	มาก

ตารางที่ 4.65 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.66 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา

การเป็นผู้แก้ปัญหา	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาก่อนการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา	4.05	0.97	มาก	4.05	0.74	มาก
2. การแก้ปัญหาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	3.84	0.93	มาก	3.84	0.94	มาก
3. การประชุมเพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง	3.95	0.81	มาก	3.98	0.88	มาก
4. การเตรียมการวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในสถานศึกษา	3.70	0.94	มาก	3.95	0.72	มาก
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา	3.32	1.11	ปานกลาง	3.59	0.98	มาก
รวมเฉลี่ย	3.77	0.80	มาก	3.88	0.68	มาก

ตารางที่ 4.66 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.67 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน

การเป็นผู้จัดระบบงาน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การวิเคราะห์ระบบงานในสถานศึกษา	3.57	1.04	มาก	3.66	0.81	มาก
2. การปรับเปลี่ยนระบบงานให้เหมาะสม	3.59	0.90	มาก	3.70	0.82	มาก
3. การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.86	0.89	มาก	4.02	0.70	มาก
4. การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา	3.84	0.90	มาก	4.12	0.73	มาก
5. การใช้ทฤษฎีการบริหารและรูปแบบต่าง ๆ ในการบริหารงาน	3.65	0.89	มาก	3.73	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย	3.70	0.79	มาก	3.85	0.61	มาก

ตารางที่ 4.67 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.68 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน

การเป็นผู้จัดการเรียนการสอน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การแนะนำผู้ได้บังคับบัญชา ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน	3.81	0.97	มาก	4.01	0.83	มาก
2. การนิเทศการสอนของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา	3.62	0.89	มาก	3.75	0.89	มาก
3. การควบคุมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร	4.08	0.89	มาก	4.07	0.79	มาก
4. การให้คำแนะนำแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.05	0.91	มาก	4.08	0.66	มาก
5. การแนะนำให้ครู-อาจารย์เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา	4.24	0.86	มาก	4.42	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย	3.96	0.80	มาก	4.07	0.61	มาก

ตารางที่ 4.68 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.69 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล

การเป็นผู้บริหารบุคคล	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. การสรรหาบุคลากรที่มีความ สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.81	1.23	มาก	4.06	0.83	มาก
2. การกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือก บุคลากร	3.59	1.04	มาก	3.64	0.87	มาก
3. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73	0.96	มาก	3.84	0.70	มาก
4. การมอบหมายงานให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ปฏิบัติงานแทน	3.89	0.88	มาก	4.12	0.74	มาก
5. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อ อบรมเพิ่มเติมหรือฝึกงาน ในสถานประกอบการ	4.14	0.75	มาก	4.36	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.83	0.73	มาก	4.00	0.55	มาก

ตารางที่ 4.69 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารงานบุคคล ในภาพรวม
ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน
ทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า
กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.70 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร

การเป็นผู้บริหารทรัพยากร	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การวางแผนงบประมาณด้วยระบบการวางแผนแบบแผนงาน	4.08	0.95	มาก	4.21	0.76	มาก
2. การใช้วิธีการบริหาร โดยวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์	3.92	0.98	มาก	4.03	0.74	มาก
3. การบริหารงานด้านพัสดุ เป็นไปตามระเบียบกำหนด	4.22	0.89	มาก	4.47	0.62	มาก
4. การจัดตั้งอำนวยการความสะดวกต่าง ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชา	3.97	0.83	มาก	4.14	0.64	มาก
5. การจัดระบบการคมนาคมขนส่งกับหน่วยงานต่าง ๆ	3.54	0.80	มาก	3.72	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	3.95	0.77	มาก	4.12	0.55	มาก

ตารางที่ 4.70 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.71 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
ด้านการเป็นผู้ประเมินผล

การเป็นผู้ประเมินผล	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล งานของบุคลากรในสถานศึกษา	3.68	0.97	มาก	3.91	0.68	มาก
2. การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจ วิธีการประเมิน	3.81	0.97	มาก	3.97	0.70	มาก
3. การประเมินผลทุก ๆ งาน และ ทุก ๆ โครงการ	3.68	0.85	มาก	3.75	0.73	มาก
4. การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชา รายงานผลการปฏิบัติงาน	3.89	0.81	มาก	4.04	0.65	มาก
5. การติดตามและรวบรวมผล การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.89	0.91	มาก	3.91	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.79	มาก	3.92	0.56	มาก

ตารางที่ 4.71 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้ประเมินผล ในภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน
ทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า
กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.72 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับปฏิบัติ	μ	σ	ระดับปฏิบัติ
1. การร่วมเป็นคณะกรรมการของชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษา	3.70	0.94	มาก	3.94	0.82	มาก
2. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน	3.76	0.93	มาก	3.89	0.84	มาก
3. การประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงและผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน	3.97	0.90	มาก	4.11	0.77	มาก
4. การใช้ความสามารถให้ชุมชนร่วมมือกับสถานศึกษา	3.97	0.90	มาก	4.06	0.75	มาก
5. การให้บริการด้านอาชีพ และความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน	4.00	0.78	มาก	4.00	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.79	มาก	4.00	0.67	มาก

ตารางที่ 4.72 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไปสูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี

ตารางที่ 4.73 แสดงการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค
เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
ด้านการเป็นประธานในพิธี

การเป็นประธานในพิธี	ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี N = 37			สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป N = 104		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติ
1. เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.24	0.76	มาก	4.49	0.64	มาก
2. เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในชุมชน	3.19	0.94	ปานกลาง	3.33	1.06	ปานกลาง
3. ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดงาน และพิธีการต่าง ๆ ในชุมชน	3.76	0.89	มาก	3.87	0.86	มาก
4. การศึกษาวิธีการจัดงาน และ พิธีการต่าง ๆ ในชุมชน	3.62	0.89	มาก	3.63	0.83	มาก
5. การปรับปรุงวิธีการจัดงาน และ พิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา	3.81	0.81	มาก	3.94	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	3.72	0.68	มาก	3.85	0.65	มาก

ตารางที่ 4.73 พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกอง
วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ด้านการเป็นประธานในพิธี ในภาพรวม
ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกัน
ทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า
กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปีทุกด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องจากไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม จึงไม่มีผลการวิเคราะห์ข้อ
มูลในตอนที่ 3 นี้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา คือ ประเภทสถานศึกษา จำแนกเป็น วิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค อายุ จำแนกเป็นอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี กับ สูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร จำแนกเป็นประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี กับ สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา จำนวน 141 แห่งทั่วประเทศ โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 44 คน และผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 97 คน รวมทั้งสิ้น 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อสรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษามบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา อายุและประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

5.1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยประชากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 44 คน และกลุ่มผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 97 คน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษามบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ ประเภทสถานศึกษา อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 17 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ด้านการเป็นนักวางแผน ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ ด้านการเป็นนักจัดองค์การ ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้ประสานงาน ด้านการเป็นผู้สื่อสาร ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา ด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร ด้านการเป็นผู้ประเมินผล ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการเป็นประธานในพิธี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและหนังสืออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาให้เก็บข้อมูลพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ไปยังผู้อำนวยการทั้ง 141 คน เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 โดยส่งทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ ส่งกลับทางไปรษณีย์เช่นเดียวกัน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 141 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับปฏิบัติ และ ลำดับที่ และข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยวิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติ และ ค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

5.1.6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ส่วนใหญ่มี อายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป และมีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ส่วนใหญ่ สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ลำดับแรก คือ การเป็นนักจัดองค์การ การเป็นผู้กำหนดทิศทาง การเป็นผู้บริหารทรัพยากร และการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 4 ลำดับสุดท้าย คือ การเป็นผู้จัดระบบงาน การเป็นผู้ประสานงาน การเป็นผู้สื่อสาร และการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทการบริหารงาน ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

2.2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ การเป็นผู้กำหนดทิศทาง การเป็นนักจัดองค์การ และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ การเป็นผู้จัดระบบงาน การเป็นผู้สื่อสาร และการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ การเป็นผู้กำหนดทิศทาง การเป็นนักจัดองค์การ และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ การเป็นผู้จัดระบบงาน การเป็นผู้สื่อสาร และการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรก ได้แก่ การเป็นนักจัดองค์การ การเป็นผู้กำหนดทิศทาง และการเป็นผู้บริหารทรัพยากร ส่วนด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ การเป็นผู้ประสานงาน การเป็นผู้สื่อสาร และการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

2.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามอายุ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเป็นผู้กำหนดทิศทาง การเป็นนักจัดองค์การ และการเป็นผู้บริหารทรัพยากร ส่วนด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ การเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้สื่อสาร และการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

จึงสรุปได้ว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเป็นนักจัดองค์การ การเป็นผู้กำหนดทิศทาง และการเป็นผู้บริหารทรัพยากร ส่วนด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ การเป็นผู้จัดระบบงาน การเป็นผู้สื่อสาร และการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

2.2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตาม ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และ กลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า และเท่ากับ 3 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทการบริหารงาน ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเพียงด้านเดียวที่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง คือ การเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ การเป็นนักจัดองค์การ การเป็นผู้กำหนดทิศทาง และการเป็นผู้จัดการเรียน การสอน ส่วนด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายคือ การเป็นผู้ประสานงาน การเป็น ผู้สื่อสาร และการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็น เกี่ยวกับ บทบาทการบริหารงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเป็นนักจัดองค์การ การเป็นผู้กำหนดทิศทาง และการเป็นผู้บริหาร ทรัพยากร ส่วนด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ การเป็นประธานในพิธี การ เป็นผู้สื่อสาร และการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ

จึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัย เทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า และเท่ากับ 3 ปี

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการศึกษาค้นพบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทสถานศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีจำนวน 44 คน และผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีจำนวน 97 คน

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป ซึ่งใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 84) และวิเชียร อ่อนประเสริฐ (2537 : 123) ที่พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ถือได้ว่าเป็นวัยที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างมาก

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคส่วนใหญ่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนและได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการและผู้อำนวยการตามลำดับ นับเป็นระยะเวลาที่ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งที่ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ได้สั่งสมประสบการณ์การเป็นผู้บริหารมากพอสมควร แต่ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ทศนัช พงษ์สุกรี (2537 : 122) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานด้านการวางแผนของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือ กรมอาชีวศึกษา พบว่า เวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 1-3 ปี จำนวนมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผลการวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ เท่านั้น

สรุปผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ทั้งที่ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ส่วนใหญ่ที่มีอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป และมีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ส่วนใหญ่สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 บทบาทการบริหารงาน ของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อ บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ได้ปฏิบัติตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ในขณะเดียวกัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยยังได้รับการกระตุ้นเตือนในการปฏิบัติหน้าที่จากกรมอาชีวศึกษาด้วยการจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ปีเพื่อรับทราบนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา รวมทั้งการกำหนดให้มีการประเมินมาตรฐานสถานศึกษาในทุก ๆ ปี อีกด้วย นอกจากนี้นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้เริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมาเป็นแรงจูงใจอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยมีความกระตือรือร้นในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นดังที่ จรูญ ชูลาภ ได้กล่าวไว้ว่า ผู้อำนวยการควรปรับปรุงวิธีบริหารโดยองค์รวมที่มีคุณภาพ ให้ความสำคัญในการร่วมมือการทำงานกับชุมชน (กรมอาชีวศึกษา, 2540 : 4) ผลงานวิจัยที่ได้ค้นพบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัมพร อังกินันท์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยการเป็นนักบริหารของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษากองวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นใน ภาพรวมเกี่ยวกับทักษะของผู้อำนวยการสตรีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำนง อุไรรัตน์ (2540 : 87) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติที่เป็นจริงในด้านการบริหารงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้พบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นนักจัดการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ได้ปฏิบัติตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนภูมิการแบ่งหน่วยงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้อง

กับผลงานวิจัย ของ สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : 243) ที่กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค ในภาพรวมด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บรรณ เลง คำพรรณ (2530 : 161) ที่กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ ได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิม (2534 : 197) ที่ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความเห็นของกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการและกลุ่มอาจารย์ ในด้านการจัดองค์การองค์การอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากประชากร และกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลงานวิจัยที่มีความขัดแย้งนี้ นอกจากการได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารแล้ว ยังได้ศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มครูอาจารย์ด้วย ซึ่งกลุ่มครูอาจารย์นั้นโดยปกติไม่ได้ใกล้ชิดกับผู้อำนวยการจึงอาจไม่เข้าใจวิธีการจัดองค์การของผู้อำนวยการ ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 ที่กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำแผนภูมิการแบ่งหน่วยงานของสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษากำหนด จึงทำให้บทบาทของผู้อำนวยการในด้านการจัดองค์การสูงกว่าทุกด้าน โดยที่ผู้อำนวยการแสดงบทบาทการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคูลย์ (2534 : 19 -20) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรทำงานแต่ลำพัง ผู้บริหารต้องสร้าง ทีมงานที่จะมาร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา

นอกจากนี้ ควรได้เพิ่มเติมบทบาทในเรื่องการจัดทำแผนผังสายการบังคับบัญชาในสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค แสดงบทบาทในเรื่องดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นได้ว่า การจัดทำแผนผังสายการบังคับบัญชาในสถานศึกษานั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกคนมีความเข้าใจระบบการติดต่อในการปฏิบัติงาน

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการเป็นผู้นำ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่ผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับคนไม่เท่าเทียมกัน ปกครองบังคับบัญชาครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่อย่างไม่เสมอภาค จึงทำให้ภาวะการบริหารงานเป็นไปอย่างไม่สมดุล การทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงนั้น ผู้อำนวยการต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยที่ทุกคนในสถานศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้บังเกิดผลดีที่สุด ผู้อำนวยการจึงควรตระหนัก และให้ความสำคัญในการกระตุ้น

เดือนผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเต็มความสามารถ ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 143) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสำคัญในการบริหารงานบุคคลคือ การกระตุ้นเตือนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรนั้นอย่างเต็มกำลังความสามารถ

นอกจากนี้ จากการวิจัยยังพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีการปฏิบัติในเรื่องการลงโทษทางวินัยผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยมุ่งส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เป็นผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัยมีน้อย การลงโทษทางวินัยผู้ได้บังคับบัญชาจึงมีระดับปฏิบัติที่น้อย ดังที่ ประวีณ ฌ นคร (2527 : 5-7) ได้กล่าวว่า วินัยเป็นผลผลิตจากภาวะผู้นำ ข้าราชการต้องมีวินัยเพื่อให้เป็นที่เลื่อมใสในศรัทธาจากประชาชน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย คุณแล ระมัดระวัง ป้องกัน มิให้ข้าราชการทำผิดวินัย

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของสถานศึกษาให้มีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น ผู้อำนวยการจึงกำหนดทิศทางและชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมทั้งการควบคุมกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานไปตามทิศทางที่ถูกต้อง ดังที่ Knezevich (1984 : 16) ได้กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการเป็นผู้กำหนดทิศทางซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

นอกจากนี้ควร ได้เพิ่มเติมบทบาทในเรื่องการวิเคราะห์นโยบายของกระทรวงและกรมต้นสังกัดสู่การปฏิบัติ เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้น พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคแสดงบทบาทในเรื่องดังกล่าว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นว่า นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและกรมอาชีวศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องนำมาวิเคราะห์สู่การปฏิบัติเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (2529 : 6) ที่กำหนดให้ผู้อำนวยการปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

4. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย

เอกสารนี้ เป็นเอกสารที่วางขึ้นสำหรับใช้ภายในสำนักงานได้ขอยืมจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษาเพื่อใช้ในการดำเนินการค้าไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของผู้อำนวยการให้มีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้นผู้อำนวยการจึงต้องดำเนินการวางแผนสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรพงษ์ พูลอ้อม (2541 : 242) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค ใช้กระบวนการบริหารงานด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรภี จันทร์กระจ่าง (2540 : 163) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติในกระบวนการวางแผนอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 165) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติในด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนาภิรมย์ (2534 : 197) ที่ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการปฏิบัติในด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ พิรณห์ ชูแก้ว (2535 : 62) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างและระยะเวลาของการทำวิจัยมีความแตกต่างกัน ในปัจจุบันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านการวางแผนด้วยการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ พันธ์ หันนาภินทร์ (2529 : 26) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องวางแผนระยะสั้นระยะยาว และจัดรูปงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่ได้จัดวางไว้ ครูอาจารย์และบุคคลที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการวางแผน และยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราวุธ (2534 : 10) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุก ๆ ฝ่าย

นอกจากนี้ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่องการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากผลงานวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการที่ปรึกษาสถานศึกษา เป็นคณะบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิที่ สถานศึกษาได้เชิญจากหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลสำคัญ ๆ ในชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ดังนั้นผู้อำนวยการจึงควรให้ความสำคัญต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาสถานศึกษา

เอกสารนี้เผยแพร่โดยศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชุมชนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรู้จักใช้คณะกรรมการดังกล่าวให้เกิดประโยชน์ต่อให้มากที่สุด

5. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้ตัดสินใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของผู้อำนวยการให้มีหน้าที่ดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ดังนั้นผู้อำนวยการจึงต้องเป็นผู้ตัดสินใจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : 246) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้านการวินิจฉัยสั่งการอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัครพร อังนิพันธ์ (2542 : 67) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีการตัดสินใจสั่งการอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 166) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยการอาชีวกรรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติในด้านการสั่งการอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพทาย ชื่อสัจพงษ์ (2540 : 81-82) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติในการด้านสั่งการอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิกม (2534 : 204) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการปฏิบัติในด้านการสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาของการทำวิจัยที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้อำนวยการได้ให้ความสำคัญในการตัดสินใจโดยตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ ดังที่ สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2527 : 60) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็วบนพื้นฐานของการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์อย่างถี่ถ้วน

นอกจากนี้ควร ได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่องการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเนื่องจากผลงานวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นว่า การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารให้บรรลุผลสำเร็จ ดังที่ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 33-35) ได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจเป็นหัวใจของการบริหาร ผู้บริหารต้องศึกษาทฤษฎีการตัดสินใจ กระบวนการตัดสินใจ การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจจึงจะทำให้ตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการในฐานะที่เป็นผู้นำใน สถานศึกษาต้องทำหน้าที่พัฒนาสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัมพร อังกินันท์ (2542 : 65) ที่ได้กล่าวว่า ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาของวิทยาลัย อาชีวศึกษา แสดงบทบาทการบริหารงานด้านการเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ อยู่ใน ระดับมาก โดยผู้อำนวยการได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 79) ที่ได้กล่าวว่า เป็นหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเอาใจใส่ ดูแลรักษา ซ่อมแซม ปรับปรุงอาคารสถานที่ การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษาให้ร่มรื่น สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม รวมทั้งการนำเอา เทคโนโลยีใหม่มาใช้ในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Knezevich (1984 : 17) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเอาความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา

นอกจากนี้ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่องการส่งเสริมการทำวิจัยใน สถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผลการ วิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการได้แสดงบทบาทการบริหารในเรื่องดังกล่าวที่ต่ำเหลือต่ำสุด จะ เห็นได้ว่า การวิจัยเป็นวิถีทางที่นำเอาแนวความคิดต่าง ๆ มาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการตอบคำถาม การแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจ ดังที่ ชาญชัย อาจินสมจาร (2540 : 137-140) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีควรใช้ผลการวิจัยทางการศึกษามา ปรับปรุงสภาพการศึกษาในปัจจุบัน

7. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสังกัดคอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดคอกวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้ประสานงาน มี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหาร สถานศึกษา พ.ศ. 2529 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของผู้อำนวยการให้มีหน้าที่ประสานงานหน่วยงาน ต่าง ๆ ในสถานศึกษา ดังนั้นผู้อำนวยการจึงต้องเป็นผู้ประสานงานกับผู้ได้บังคับบัญชาให้งาน ดำเนินไปด้วยความราบรื่นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงาน วิจัยของ สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : 248) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กอง วิทยาลัยเทคนิค แสดงบทบาทการบริหารงานในด้านการประสานงานในระดับมาก แต่ผลงาน วิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิกม (2534 : 207) ที่ได้กล่าวว่าพฤติกรรม การบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการ

(2535 : 71) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ในด้านการประสานงานอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 166) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา แสดงบทบาทการบริหารงานในด้านการประสานงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากผลงานวิจัยเหล่านี้ได้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้อำนวยการได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการจัดประชุมชี้แจงวิธีการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ภิญโญ สาร (2519 : 81) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหนังสือคู่มือ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พร้อมการชี้แจงระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ รวมทั้งการจัดระบบการประสานงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 7) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการจัดระบบการประสานงานเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ เข้าใจและปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

นอกจากนี้ ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่องการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับหน่วยงานนอกสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการได้แสดงบทบาทการบริหารในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นว่า การสื่อความเข้าใจและการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา จะก่อให้เกิดการประสานงานตลอดจนการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังที่ Knezevich (1984 : 17) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างเครือข่ายการสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน

8. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้สื่อสาร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสาร ผู้อำนวยการจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ทันสมัยในด้านการสื่อสาร เพื่อที่จะได้นำประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารมาใช้พัฒนาสถานศึกษา ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรพงษ์ พูลอ้อม (2541 : 248) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค แสดงบทบาทการบริหารในด้านการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกที่ดีมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้อำนวยการได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ พันธ์หรรษา คินทร์ (2529 : 146) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประชุมครูอาจารย์เพื่อช่วยกันสร้างจุดประสงค์ให้ชัดเจนหรือเพื่อแถลงจุดหมายในการทำงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้ความคิดที่จะร่วมมือกันทำงานเกิดขึ้นได้ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 402 - 404) ที่กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่... นักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์และผู้ใต้บังคับบัญชา การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชาโดยผ่านสื่อที่ผู้รับตีความหมายของข่าวสารข้อมูลที่ส่งผ่านอย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของสถานศึกษาบรรลุผลง่ายยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่องการศึกษาบทรณกรรมและการเขียนบทความ เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการได้แสดงบทบาทการบริหารงานในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นว่าการติดต่อสื่อความคิดของมนุษย์เรานั้นใช้ภาษาเป็นสื่อ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้จักทั้งการฟัง การเขียน การพูด เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจความคิดของตนเอง ดังนั้นการอ่านหนังสือ การประชุมทางวิชาการ การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเขียนบทความ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเขียนบทความนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องค้นคว้าอ่านหนังสือให้มากยิ่งขึ้น ดังที่ Knezevich (1984 : 17-18) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงศักยภาพด้านการเป็นผู้สื่อสารด้วยการรู้จักใช้คำพูดและภาษาเขียนตามสาขาวิชาชีพ

9. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในทุก ๆ หน่วยงานย่อมต้องมีความขัดแย้งด้วยกันทั้งสิ้น ผู้อำนวยการ ในฐานะที่เป็นผู้นำของหน่วยงานจึงต้องดำเนินการแก้ความขัดแย้งเพื่อให้อำนาจได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความราบรื่น ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพทาย ชื่อสังพงษ์ (2540 : 86) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา แสดงบทบาทภาวะผู้นำในด้านการใช้หลักประนีประนอมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีเกณฑ์การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้อำนวยการได้ตระหนัก และให้ความสำคัญในเรื่องการใช้วิธีประนีประนอมเพื่อแก้ความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 10) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาทางขจัดความขัดแย้ง ด้วยการใช่วิธีการใดวิธีการหนึ่ง ได้แก่ การใช้อำนาจเข้าควบคุม การประนีประนอม หรือวิธีการค้นหาข้อเท็จจริงแล้วพิจารณาตามเหตุผล และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Knezevich (1984 : 18) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้งพร้อมกับการใช้ศักยภาพในการต่อรองหรือการไกล่เกลี่ยประนีประนอมรวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง

นอกจากนี้ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่องการศึกษาหากลยุทธ์สำหรับการแก้ความขัดแย้ง เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการได้แสดงบทบาทการบริหารงานในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติในสังคมปัจจุบัน เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะที่ดีพร้อมที่จะแก้ไขความขัดแย้งเพื่อสร้างสรรค์ ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2534 : 128) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างกระบวนการในการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กรนั้น

10. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในทุก ๆ หน่วยงานย่อมต้องมีปัญหาด้วยกันทั้งนั้น ผู้อำนวยการในฐานะที่เป็นผู้นำของหน่วยงาน จึงต้องดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อให้ทุก ๆ งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ผลงานวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เพทาย ชื้อสังข์พงษ์ (2540 : 86) ที่กล่าวว่า ผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา แสดงบทบาทภาวะผู้นำในการใช้เทคนิคและวิธีการในการแก้ปัญหา มีเกณฑ์การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก การทำการวิจัยใช้กลุ่มประชากรแตกต่างกัน ความคิดเห็นจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาก่อนการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การประชุมเพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 22) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การประชุมเพื่อแก้ปัญหาและการใช้วิธีการแก้ปัญหาจากผลการอภิปรายกลุ่ม

นอกจากนี้ ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา เนื่องจากผลงานวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการได้แสดงบทบาทการบริหารงานในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นว่า การแก้ปัญหาดัง ๆ นั้น สิ่งที่ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงคือ การใช้ความคิดเห็นของตัวเอง ดังที่ Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการแก้ปัญหา ด้วยการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา

11. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้จัดระบบงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องจัดระบบงานให้ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานในทุก ๆ หน่วยประสานสอดคล้องกัน ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Knezevich (1984 : 18) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการจัดระบบงานในสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้อำนวยการได้ตระหนัก และให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 78) ที่ได้กล่าวว่า การจัดระบบการบริหารภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยการจัดโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระเบียบแบบแผนชัดเจนและรัดกุม การมีแผนภูมิสายงานสายบังคับบัญชาและการรายงานติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนว

ความคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 115) ที่ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีเครื่องมือ ระเบียบวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ศึกษาลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การรู้จักใช้ทฤษฎีในการบริหารงาน

นอกจากนี้ ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่องการวิเคราะห์ระบบงานในสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการได้แสดงบทบาทการบริหารงานในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพราะเหตุว่า ในการจัดองค์การนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดโครงสร้างที่เป็นระเบียบแบบแผน มีแผนภูมิสายงานบังคับบัญชา และรายงานติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ควรมีการบรรยายบอกอำนาจหน้าที่ประจำตำแหน่งโดยละเอียด ดังที่ Knezevich (1984 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการเป็นผู้จัดระบบงานโดยการวิเคราะห์ระบบงาน การกำหนดวิธีการดำเนินการ ความรู้ความเข้าใจใน รูปแบบและทฤษฎีว่าด้วยการบริหารงานให้เป็นประโยชน์

12. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน้าที่หลักของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาฝึกอบรมให้ความรู้กับนักเรียนนักศึกษาและบุคคล โดยทั่วไป จึงเป็นภาระหน้าที่โดยตรงที่ผู้อำนวยการจะต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จานง อุไรรัตน์ (2540 : 87) ที่ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคในด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ อร่าม เรืองฤทธิ์ (2536 : 171) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ และกลุ่มสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงบทบาทการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สมเจริญ (2536 : 141) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเหนือ แสดงบทบาทการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สถานที่วิจัยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่อง การแนะนำให้ครูอาจารย์เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 292) ที่ได้กล่าวว่า สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาตัวครูเพื่อดำเนินการนิเทศ คือ ความประพฤติ ความสามารถในการสอน ความสามารถที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน ความสามารถในการควบคุมดูแลความประพฤติของนักเรียน การควบคุมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 21) ที่กล่าวว่า หัวใจของการบริหารการศึกษาคือ การบริหารวิชาการ โดยการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร รวมทั้งการให้คำแนะนำแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ญิณญา สาร (2519 : 232) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาไม่ควรนิ่งนอนใจทุกสิ่งทุกอย่างที่สั่งสอนนักเรียนไปเสียทุกอย่าง การสั่งสอนนักเรียนควรคำนึงถึงผลดีและผลเสียของคำสั่งสอนนั้นด้วย มิฉะนั้นคำสั่งสอนที่สั่งสอนนักเรียนไปเสียทุกอย่าง การสั่งสอนนักเรียนควรคำนึงถึงผลดีและผลเสียของคำสั่งสอนนั้นด้วย มิฉะนั้นคำสั่งสอนที่สั่งสอนนักเรียนไปเสียทุกอย่าง

สถานศึกษาควรรับผิดชอบเป็นผู้นำครูอาจารย์ในด้านวิชาการเป็นอันดับแรกโดยการทำงานร่วมกับครูอาจารย์ กระตุ้นเตือน ให้คำแนะนำ และประสานงานเพื่อให้ครูอาจารย์ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่อง การนิเทศการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการได้แสดงบทบาทการบริหารงานในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นได้ว่า การนิเทศเป็นภารกิจที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ชี้แนะครูอาจารย์ เพื่อให้งานด้านวิชาการประสบความสำเร็จตามจุดหมาย ดังที่ พัชรี สว่างทรัพย์ (2533 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การกระตุ้นให้ครูอาจารย์ใช้นวัตกรรมตามวิทยาการสมัยใหม่ รวมทั้งเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพ สนใจหาความรู้อยู่เสมอ

13. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้บริหารบุคคล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยพลังความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้อำนวยการต้องแสดงศักยภาพการเป็นผู้บริหารบุคคลอย่างเต็มที่เพื่อรวมพลังความสามารถของทุกคน ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : 245) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค แสดงบทบาทการบริหารงานในด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนานิม (2534 : 201) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 167) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา แสดงบทบาทการบริหารงานในด้านการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากผลงานวิจัยเหล่านี้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สถานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่อง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่ออบรมเพิ่มเติม หรือฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 109) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสรรหาคนดีมีความสามารถที่สุดมาปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถสูงขึ้น รวมทั้งการมอบหมายงานให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการปฏิบัติงานแทน และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2527 : 223) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารไม่ควรทำงานทุกอย่างในหน้าที่และอำนาจด้วยตนเองโดยไม่มอบหมายงานให้บุคคลอื่น ผู้บริหารจึงควรฝึกให้ผู้ได้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เพื่อทำงานแทน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่อง การกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากร เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการแสดงบทบาทการบริหารงานในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นได้ว่า ความสามารถของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลในสถานศึกษานั้น การกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ดังที่ พันธ์ รัตนาคินทร์ (2529 : 174) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรกำหนดจุดประสงค์ในการคัดเลือกบุคคลให้ชัดเจนเพื่อที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

14. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรที่เป็นวัสดุครุภัณฑ์ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการบริหารงานในองค์กร ผู้อำนวยการจึงต้องดำเนินการใช้ทรัพยากรนั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : 251) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค แสดงบทบาทการบริหารงานในด้านการจัดงบประมาณและการเงินอยู่ในระดับมาก แต่ผลงานวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชัชวาลย์ รัตนาคินทร์ (2534 : 211) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านงบประมาณการเงิน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ วิภาวิน (2536 : 167) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา แสดงบทบาทการบริหารงานด้านงบประมาณมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และยังขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชานี ผ่องหิรัญ (2537 : 189) ที่ได้กล่าวว่า สภาพการบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งยังขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ทรงชัย รมโพธิ์ (2537 : 119) ที่ได้กล่าวว่า สภาพการบริหารงานพัสดุในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคตะวันออก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากผลงานวิจัยเหล่านี้ใช้ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และสถานที่วิจัยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้อำนวยการได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารงานพัสดุเป็นไปตามระเบียบกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ พันธ์ รัตนาคินทร์ (2529 : 68-69) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานด้านที่เกี่ยวกับการเงินและวัสดุครุภัณฑ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบกำหนด รวมทั้งการวางแผนงบประมาณ ด้วยระบบการวางแผนแบบแผนงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Knezevich (1984 : 18) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการบริหารงานด้านการเงิน โดยใช้ระบบการวางแผน การจัดโปรแกรม การจัดงบประมาณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารงานในเรื่องการจัดระบบการคมนาคมขนส่งกับหน่วยงานต่าง ๆ เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการแสดงบทบาทการบริหารในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นได้ว่า การคมนาคมขนส่งเป็นการติดต่อสื่อสารทางหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานด้านการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 68-69) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่และรับผิดชอบในงานด้านธุรการของสถานศึกษา ได้แก่ การเงินการติดต่อกับองค์การภายนอก อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การให้บริการต่าง ๆ เช่น การบริการเรื่องยานพาหนะ

15. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้ประเมินผลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคได้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลงานผู้ได้บังคับบัญชา ผลงานวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ พิรัชต์ ชูแก้ว (2535 :73) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ ด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการทำวิจัยที่ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและเวลาที่ทำการวิจัยแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้อำนวยการได้ให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดให้ ผู้ได้บังคับบัญชา รายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 68) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องติดตาม และประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ตามระยะเวลาและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชากรายงานผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว รวมทั้งการชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวิธีการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 :58-59) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผล โดยให้ชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผล

นอกจากนี้ควรได้เพิ่มเติมบทบาทการบริหารในเรื่องการประเมินผลทุก ๆ งานและทุก ๆ โครงการ เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการได้แสดงบทบาทการบริหารงานในเรื่องดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นว่า การประเมินผลเป็นงานขั้นสุดท้ายของการบริหารก่อนที่จะนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนงานครั้งต่อไป ดังที่ ภิญญา สาธร (2519 : 85 - 86) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลงาน คือ การตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การประเมินผลควรประเมินเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

16. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ กับชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคได้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วย การบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการสร้างความ สัมพันธ์กับชุมชน ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรัล พรหมแสน (2539 : 193) ที่ ได้กล่าวว่า ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ มีการปฏิบัติในการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 118) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการ ประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงและผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน ดังที่ ภิญโญ สาธร (2519 : 221) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจอันดีกับชุมชน ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อ ประชาสัมพันธ์สถานศึกษา รวมทั้งการใช้ความสามารถให้ชุมชนร่วมมือกับสถานศึกษา ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 114) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาทางกระตุ้นให้ ชุมชนเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การให้บริการด้าน การอาชีพและความรู้ต่าง ๆ แก่ชุมชน ดังที่ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 118) กล่าวว่า สถานศึกษาควรจัดสอนหรือบรรยายพิเศษให้แก่ประชาชนเป็นครั้งคราว

นอกจากนี้ควรได้เพิ่มเติมบทบาทในเรื่องการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน เนื่อง จากผลงานวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการได้แสดงบทบาทการบริหารงานในเรื่องดังกล่าว ที่ค่า เฉลี่ยต่ำสุด จะเห็นว่าโดยปกติสถานศึกษาทุกแห่งจะตั้งอยู่ในเขตชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ของชุมชนจึงเป็นความจำเป็นที่ผู้อำนวยการต้องแสดงบทบาท ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตรา คุลย์ (2534 : 114) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับชุมชน ผู้บริหารต้องพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

17. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ด้านการเป็นประธานในพิธีมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการอยู่ในฐานะของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษา หรือในชุมชน ซึ่งโดยธรรมชาติของการปฏิบัติในการจัดงานนั้นผู้ดำเนินการมักจะเชิญผู้นำ สูงสุดเป็นประธานในพิธี ดังนั้นผู้อำนวยการจึงได้รับเชิญให้เป็นประธานในพิธีอยู่เสมอ ซึ่งผล งานวิจัยนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Knezevich (1984 : 18) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องใช้ศักยภาพในหลาย ๆ ด้านเพื่อประโยชน์ต่อการแสดงบทบาทเป็นประธานใน พิธีของงานต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้อำนวยการได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการเป็นประธานในพิธีงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์และสงวนชื่อผู้แต่งไว้ ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุลย์ (2534 : 96) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีอย่างหนึ่ง คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

นอกจากนี้ควร ได้เพิ่มเติมบทบาทในเรื่องการเป็นประธานในพิธีงานต่างๆในชุมชน เนื่องจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคแสดงบทบาทในเรื่องดังกล่าวที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับปานกลาง จะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง มีการประพฤติตนสมกับการเป็นผู้ที่ดำเนินการศึกษาแก่บุคคลในชุมชน ดังที่ พันธ หันนาคินทร์ (2529 : 71) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำไม่แต่เฉพาะในสถานศึกษาเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้นำในชุมชนอีกด้วย

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

2.2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้ผู้อำนวยการสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สูงกว่า สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสตรีที่ถือได้ว่า เป็นเพศที่มีความรับผิดชอบสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีระเบียบวินัย มีความละเอียดถี่ถ้วน มีคุณธรรมจริยธรรม มีความกล้าในการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ดังที่ เพทาย ชื่อสังพงษ์ (2540 : 107) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า มีความรับผิดชอบสูง ละเอียดถี่ถ้วน มีระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีคุณธรรม รักษาสิ่งจะ และซื่อสัตย์ มีความกล้าในการตัดสินใจ เช่นเดียวกับ สันติยา ไชยศรีชลธาร (2535 : 146-147) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้น มีความละเอียดถี่ถ้วน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ วิเชียร อ่อนประเสริฐ (2537 : 3) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา คือ มีความรับผิดชอบ

และกล้าเผชิญกับปัญหา มีความสามารถในการสั่งการและการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และมองการณ์ไกล ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพีรพันธ์ ชูแก้ว (2535 : 104) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้ มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บรรณ เลง คำพรรณ (2530 : 160) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ยาใจ อุ่นจิตต์ (2520 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรองที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้ผลการวิจัยยัง ได้พบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

1. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเห็น เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ด้านการเป็นนักจัดองค์การ และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ส่วนผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเป็นนักจัดองค์การ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง และด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาเน้นและให้ความสำคัญในเรื่องนโยบายเป็นหลักในการบริหารงาน รองลงมาคือการจัดองค์การ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ จรูญ ชูลาภ ที่ได้กล่าวว่า ผู้อำนวยการต้องบริหารโดยองค์รวมที่มีคุณภาพกว้างและร่วมมือทำงานกับชุมชน (สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2540. 2540 : 4) ส่วนผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เน้นและให้ความสำคัญ ในเรื่องการจัดองค์การตามระเบียบกำหนด การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างสรรค์ประชาธิปไตยในสถานศึกษา รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางด้วยการวิเคราะห์นโยบายสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการเน้นการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดองค์การตามระเบียบกำหนด บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย รวมทั้งการรับผิดชอบการเงินและทรัพย์สินต่าง ๆ ของสถานศึกษา (ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 : 3-6) และด้านที่ทั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากับผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นความเป็นผู้นำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้ทำหน้าที่เป็นผู้นำสูงสุดให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ ประกอบการมีภาระหน้าที่การงานมาก จึงไม่ได้ให้ความสำคัญในการกระตุ้นเตือนครูอาจารย์และผู้ได้บังคับบัญชาแสดงบทบาทความเป็นผู้นำเท่าที่ควร

2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นนักวางแผน ในเรื่องการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาสถานศึกษาเท่าที่ควร ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้นเพื่อการบริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารงาน รับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาเป็นที่ปรึกษา (ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529. 2529 : 4)

3. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สื่อสาร พบว่า ทั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีการปฏิบัติในเรื่องการศึกษาบทบาทวรรณกรรม และการเขียนบทความอยู่ในระดับปานกลางซึ่งใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของ สันติยา ไชยศรีชลธาร (2535 : 146-147) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่าผู้บริหารสตรีมีผลงานการเขียนตำราทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า ทั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เท่าที่ควร ในการเขียนบทความนั้นผู้เขียนจะต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางจึงจะมีความสามารถในการเขียนบทความได้ จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้เขียนบทความจะต้องอ่านบทวรรณกรรมต่าง ๆ เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้จากการอ่านนำไปเขียนเป็นบทความ

ดังนั้น ผู้อำนวยการจึงควรศึกษานิตยสารต่าง ๆ เพื่อนำเอาความรู้ไปเขียนบทความทาง
 เอกสารนี้
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาการ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังที่ พันธ์ Һันนาคินท์ (2529 : 74) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องค้นคว้าอ่านหนังสือให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหาร ได้ทั้งอ่านและเขียน

4. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตาม ประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหาในเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหาเท่าที่ควร ผลจากการตัดสินใจในการแก้ปัญหานั้นอาจก่อให้เกิดผล ทั้งดีและผลเสียต่อสถานศึกษา ผู้อำนวยการจึงควรตัดสินใจ โดยอาศัยความคิดเห็นจาก คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ไม่ควรตัดสินใจโดยตนเองตามลำพัง ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้น ดังที่ Knezevich (1984 : 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการแก้ปัญหาด้วยการ วิเคราะห์ปัญหาและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา

5. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตาม ประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอนในเรื่องการแนะนำครูอาจารย์เป็นตัวอย่าง ที่ดีแก่ศิษย์และสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ให้ความสำคัญในเรื่องการแนะนำให้ครูอาจารย์เป็น ตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษาเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พันธ์ Һันนาคินท์ (2529 : 65) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรกระตุ้นเตือนให้ครูอาจารย์สอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และเป็นตัวอย่าง ที่ดีแก่ศิษย์ ส่วนผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เท่านั้น จึงเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ เนื่องจากปัญหาสำคัญของสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย เทคนิคปัญหาหนึ่งคือการทะเลาะวิวาทของนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษาซึ่ง สาเหตุใหญ่มาจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนักศึกษา หากครูอาจารย์ให้ความสำคัญ สอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ปัญหานี้จะ น้อยลงและหมดไปในที่สุด ดังนั้น ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคจึงควร ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องนี้ให้มากยิ่งขึ้น โดยการน้อมนำเอาพระราชดำรัสของ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 เป็นหลักในการบริหารการศึกษา ด้านจริยธรรมดังนี้ “...ต้องหาวิธีที่จะทำการสอนการเรียนให้ได้ประโยชน์และสามารถเข้าใจความจริงไม่ใช่เข้าใจภาษา แต่เข้าใจวิชาการ ไม่วิชาการอย่างเดียวต้องเข้าใจวิธีปฏิบัติคนหมายถึงจริยธรรมต่างๆต้องเรียนต้องรู้ให้กว้างขวางอันนี้เป็นข้อสำคัญในการพัฒนาการศึกษา...” (มติชนรายวัน. 2542 : 19)

6. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร ในเรื่องการบริหารงานพัสดุเป็นไปตามระเบียบกำหนด พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารงานด้านพัสดุเป็นไปตามระเบียบกำหนดเป็นพิเศษ ทั้งนี้เนื่องจากผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสตรี ซึ่งโดยปกติจะเป็นผู้มีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ ส่วนผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการบริหารงาน ดังแนวความคิดของ พงษ์ ทันทาคินทร์ (2529 : 23) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานด้านการเงินและวัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามระเบียบกำหนด

7. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการเป็นประธานในที่ประชุม ในเรื่องเป็นประธานในที่ประชุมต่าง ๆ ในสถานศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้ความสำคัญต่อการเป็นประธานในที่ประชุมต่าง ๆ ในสถานศึกษาเป็นพิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมไทยของเรานั้นจะยกย่องให้เกียรติผู้นำในสังคมหรือชุมชนนั้น โดยจะเชิญเป็นประธานในงานพิธีต่าง ๆ เช่นเดียวกับผู้อำนวยการก็จะได้รับเชิญจากครูอาจารย์ นักเรียนนักศึกษาให้เป็นประธานในที่ประชุมเมื่อมีการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา ส่วนผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค

จึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้นอันจะเป็นผลในการสร้างความสัมพันธ์
เอกสารนี้เป็นวรรณกรรมที่นักวิจัยได้ศึกษาวิจัยและเรียบเรียงขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ดีเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไปดังแนวความคิดของ Knezevich (1984 : 18) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ศักยภาพในหลาย ๆ ด้านเพื่อประโยชน์ต่อการแสดงบทบาทเป็นประธานในพิธีของงานต่าง ๆ

2.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามอายุ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการที่มีอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี ส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการที่เพิ่งจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการจึงถือได้ว่าเป็นวัยกำลังทำงาน มีความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัยในความคิด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรพงษ์ พูลอิม (2541 : บทคัดย่อ) ที่สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังได้ค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามอายุ เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ด้านการเป็นนักจัดองค์การและด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ส่วนผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเป็นนักจัดองค์การ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทางและด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป เน้นและให้ความสำคัญ

เอกสารนี้สำคัญในการบริหารงาน 3 ด้านแรกเช่นเดียวกันคือ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ด้านการเป็นนักจัดองค์การ และด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร อย่างไรก็ตาม การดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นักจัดการและด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร โดยที่ลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 สลับตำแหน่งกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งสองกลุ่มได้บริหารงานตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 ที่กำหนดให้ผู้อำนวยการบริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลและแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งการกำหนดแผนงาน ดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา การรับผิดชอบในเรื่องการเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา (ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 : 6) โดยผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี เน้นการยึดเอานโยบายเป็นหลักสำคัญเพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2543 : 1) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดสำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา ส่วนผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป เน้นการบริหารงานด้วยการจัดการตามระเบียบที่กรมอาชีวศึกษา กำหนดเป็นสำคัญซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ภิญญา สาร (2519 : 120-138) ที่กล่าวว่า การจัดการคือการจัดการกระบวนการจัดการระบบการทำงานทั้งหมดภายในองค์การ ส่วนด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำซึ่งระดับความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งสองกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป ไม่ให้ความสำคัญในการลงโทษทางวินัยผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร โดยอาจใช้วิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยมากกว่าจะใช้วิธีการลงโทษ ดังที่ ประวิณ ณ นคร (2527:5-7) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้างวินัยด้วยการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ดูแล ระมัดระวัง ป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามอายุด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำในเรื่องการลงโทษทางวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ทั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคที่มีอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่มีอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญในเรื่องวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสร้างและส่งเสริมความมีวินัยกำกับดูแลป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยมากกว่าที่จะเน้นการลงโทษทางวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งข้อค้นพบนี้ใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล (2541 : 57) ที่พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในทัศนะของครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เรื่องการลงโทษผู้ประพฤติดุกระเบียบวินัย โดยยึดหลักยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ไว้ด้วยเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นนักวางแผนในเรื่องการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ขณะที่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญในการวางแผนร่วมกับ คณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษาเท่าที่ควร คณะกรรมการที่ปรึกษาสถานศึกษาส่วนใหญ่ จะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ผู้อำนวยการควรใช้คณะกรรมการชุดนี้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ดังแนวความคิดของ ภิญโญ สาร (2519 : 73-75) และชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 101) ที่ว่า การวางแผนที่ดีควรปรึกษาความเห็น จากบุคคลต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา

4. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นผู้สื่อสารในเรื่องการศึกษาบวรธรรมและการเขียนบทความ พบว่า ผู้อำนวยการ วิทยาลัยทั้งกลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งสองกลุ่ม ไม่ให้ความสำคัญในการ ศึกษาบวรธรรม และการเขียนบทความเท่าที่ควร การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการ บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการต้องแสดงความสามารถในการพูดและการเขียนเพื่อแสดง วิสัยทัศน์ และความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ พันธ หันนาภินทร์ (2529 : 73-74) ได้กล่าวว่า วิชาการและเทคนิคในการทำงานย่อมเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอยู่เสมอ จึง จำเป็นที่ผู้อำนวยการต้องติดตามความเคลื่อนไหวให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ได้แก่ การอ่าน หนังสือ การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชุมทางวิชาการ การไปศึกษาดูงาน และ การเขียนบทความ

5. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นประธานในพิธีในเรื่องเป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในชุมชน พบว่า ผู้อำนวยการ วิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่าและกับ 50 ปี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่ มีอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการ วิทยาลัยที่มีอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการเป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในชุมชนของคณะกรรมการชุมชนนั้นซึ่งส่วนใหญ่มักจะเชิญผู้ที่มีชื่อเสียงระดับประเทศหรือ ระดับรองลงมาเป็นประธานในพิธี โอกาสที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยจะได้รับเชิญเป็นประธาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยของผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป สูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากพอสมควรแล้ว เนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกคนนั้น โดยปกติจะต้องผ่านการอบรม หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่ออบรมความรู้และเทคนิควิธีการบริหารการศึกษา จึงถือได้ว่า ทุกคนมีความรู้พื้นฐานทางการบริหารการศึกษาใกล้เคียงกัน แต่เมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการและได้ทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา 3 ปีหรือสูงกว่านี้ จะทำให้ผู้อำนวยการมีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร มีความมั่นใจ และกล้าตัดสินใจสูงขึ้น จึงแสดงบทบาทการบริหารงานได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพ ตามข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉพร อังกินันท์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการเกี่ยวกับทักษะการเป็นนักบริหารของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหารและตามประเภทสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน แต่ข้อค้นพบนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สุวิทย์ มณีวงศ์ (2538 : 3) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผลงานวิจัยนี้ทำการวิจัยเฉพาะกลุ่มภาคกลางเท่านั้น ผลการวิจัยจึงแตกต่างกัน

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังได้ค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

1. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปน้อย 4 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเป็นนักจัดองค์การ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ด้านการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นผู้บริหารทรัพยากร และด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ส่วนผู้อำนวยการวิทยาลัยกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเป็นนักจัดองค์การ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน และด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป เน้นและให้ความสำคัญในการบริหารงาน 4 ด้านแรกเช่นเดียวกันคือ ด้านการเป็นนักจัดองค์การ ด้านการเป็นผู้กำหนดทิศทาง ด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน และด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากร โดยลำดับที่ 3 และลำดับที่ 4 ของทั้งสองกลุ่มสลับตำแหน่งกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็น ในด้านการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน และด้านการเป็นผู้บริหารทรัพยากรของทั้งสองกลุ่มนี้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป ได้บริหารสถานศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ที่กำหนดให้ผู้อำนวยการจัดองค์การตามที่ระเบียบนี้กำหนด การบริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย รวมทั้งให้ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลและแผนการศึกษาของชาติ การกำหนดแผนงาน ดำเนินงาน ตั้งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา การรับผิดชอบในเรื่องการเงินและทรัพย์สินของสถานศึกษา (ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529, 2529 : 6) ส่วนด้านการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ซึ่งระดับความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญในเรื่องการลงโทษทางวินัยผู้ได้บังคับบัญชาน้อย ผู้อำนวยการทั้งสองกลุ่มอาจใช้วิธีการอื่น ๆ แทนการลงโทษทางวินัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 135) ที่ได้เสนอแนะแนวทางในการจูงใจทางหนึ่ง คือ การดำเนินการอย่างเด็ดขาดโดยการมุ่งบังคับให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยการใช้วิธีการ เข้มงวดกวดขัน การขู่เชิญ และการลงโทษเป็นเครื่องมือจูงใจ

2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นความเป็นผู้นำในเรื่องการลงโทษทางวินัยผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า ทั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่า

และเท่ากับ 3 ปี และสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป แสดงบทบาทการบริหารงานในเรื่องการลงโทษทางวินัยผู้ได้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญในเรื่องการลงโทษทางวินัยผู้ได้บังคับบัญชาน้อย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาจใช้วิธีการป้องกันไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยหรือใช้วิธีการตักเตือนมากกว่าจะใช้วิธีการลงโทษทางวินัย ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยเกรงว่าจะเกิดผลในทางลบมากกว่าดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 143) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและความยุติธรรม

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นนักวางแผนในเรื่องการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา และเรื่องการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน พบว่า ทั้ง 2 เรื่องผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี ยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา และการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนเท่าที่ควร หลักสำคัญของกรวางแผนนั้นผู้อำนวยการควรได้ใช้ข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งการปรึกษาหารือคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อประโยชน์ในการวางแผนที่มีประสิทธิภาพต่อไป ดังที่ Knezevich (1984 : 17) กล่าวว่า ผู้อำนวยการต้องแสดงศักยภาพในการวางแผนโดยการใช้ทักษะในการใช้และตีความรูปแบบและเทคนิคของการวางแผนรวมทั้งระบบข้อมูลสารสนเทศ

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การบริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การบริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การบริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี ยังไม่ให้ความสนใจในเรื่องการส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยใช้

เป็นข้อมูลสำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร การวิจัยเป็นวิถีทางที่จะนำเอาความคิดมาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ การวิจัยเป็นประโยชน์ต่อการทดสอบแนวความคิด การตอบคำถาม การแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจ ดังที่ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 93-95) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ควรใช้ผลการวิจัยทางการศึกษามาปรับปรุงสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้ประสานงาน ในเรื่องการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานนอกสถานศึกษาและการจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้ง 2 เรื่อง ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี ไม่ให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับหน่วยงานนอกสถานศึกษาและการจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงานเท่าที่ควร การสร้างเครือข่ายการสื่อสารเป็นวิธีการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น ดังที่ รวีวรรณ ชินะตระกูล (2535 : 62) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการประสานงานด้วยการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงาน

6. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้สื่อสารในเรื่องการศึกษาบวรธรรมและการเขียนบทความ พบว่า ทั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่มีประสบการณ์การบริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป ยังไม่ให้ความสนใจศึกษาบวรธรรมและการเขียนบทความเท่าที่ควร การติดต่อสื่อ ความคิดของมนุษย์เรานั้นมักใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสื่อความคิดกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การศึกษาบวรธรรมและการเขียนบทความจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการพูดและการเขียนที่ดีขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการติดต่อสื่อสาร ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 155) ได้กล่าวว่า การเขียนบทความนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาค้นคว้า อ่านหนังสือมากยิ่งขึ้น เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหารได้ทั้งอ่านและเขียนแสดงความคิดออกมาเป็นตัวอักษร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้แก้ปัญหาในเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี ไม่ให้ความสำคัญในการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหาเท่าที่ควร การแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาควรเป็นไปอย่างมีระบบ การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหาเป็นวิธีทางหนึ่งที่ผู้อำนวยการควรใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา ดังที่ Knezevich (1984 : 18) ได้กล่าวว่า ปัญหาไม่ควรจบลงด้วยความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

8. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ด้านการเป็นประธานในที่ประชุมเรื่องเป็นประธานในที่ประชุมต่าง ๆ ในชุมชน พบว่า ทั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป ไม่ได้ให้ความสนใจแสดงบทบาทการเป็นประธานในที่ประชุมต่าง ๆ ในชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้อำนวยการยังไม่อยู่ในฐานะที่เป็นผู้นำแห่งชุมชน เนื่องจากการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนยังทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังที่พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 71) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำไม่แต่เฉพาะในสถานศึกษาเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้นำในชุมชนอีกด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค และกรมอาชีวศึกษา ควรได้มีการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

5.3.1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ควรได้แสดงบทบาทการบริหารงานดังต่อไปนี้

1. ควรได้แสดงบทบาทการบริหารงานในเรื่องการลงโทษทางวินัยผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อ

เอกสารนี้เพิ่มประสิทธิภาพงานฯ ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่สังกัดกองการคำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ เพราะการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกทุกคนภายในองค์การนั้น ๆ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เช่นเดียวกับ สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จะต้องอาศัยพลังความสามารถของครูอาจารย์ในสถานศึกษานั้น ๆ จึงจะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ สภาพปัญหาของสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคที่พบในปัจจุบัน อาทิ การขาดคุณธรรม จริยธรรม การขาดจรรยาบรรณวิชาชีพ การขาดความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียนนักศึกษา การใช้สารเสพติดของนักเรียนนักศึกษา ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เกิดจากการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูอาจารย์ทั้งสิ้น ซึ่งหมายถึงการขาดวินัยในตนเอง การขาดจรรยาบรรณในวิชาชีพครูของครูอาจารย์บางคนหรือบางกลุ่ม หากผู้อำนวยการไม่สนใจที่จะแก้ปัญหาเหล่านี้ก็จะเกิดผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและกลายเป็นปัญหาเรื้อรังต่อไป ดังนั้นผู้อำนวยการจึงควรสร้างวินัยให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาและควรดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ทำผิดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้าราชการ พลเรือน พ.ศ.2518 ทั้งนี้เพื่อควรเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

2. ควรได้ศึกษาบทวรรณกรรม และการเขียนบทความเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการเป็นผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอายุต่ำกว่าและเท่ากับ 50 ปี กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ เนื่องจากบุคลิกภาพและความสามารถของผู้อำนวยการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะให้การยอมรับนับถือและร่วมมือปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นกับตัวผู้อำนวยการได้นั้น ผู้อำนวยการจะต้องศึกษาค้นคว้าด้วยการอ่านหนังสือรวมทั้งศึกษาจากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ เนื่องจากวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เมื่ออ่านแล้วก็ควรเขียนเป็นบทความเพื่อแสดงและถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำปริมาณงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาต่อไป

3. ควรได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา เพื่อประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัย

เทคนิค กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป และกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ การวางแผนจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อำนวยการเนื่องจากจะทำให้สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตสำหรับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ การศึกษางานวิจัยต่าง ๆ การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษาจะทำให้การวางแผนจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรได้ส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่า 3 ปี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ การวิจัยเป็นวิธีการที่เป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบสำหรับข้อสงสัยต่าง ๆ การวิจัยจึงเป็นประโยชน์ต่อการทดสอบแนวความคิด การตอบคำถาม การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ซึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัยควรใช้ผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

5. ควรได้การจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงานเพื่อให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่า 3 ปี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ การดำเนินงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ นั้น ทุกคนในองค์กรต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยควรจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงานให้ผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ จะทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

6. ควรได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งที่สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่า 3 ปี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ ทุก ๆ องค์กรย่อมต้องมีปัญหาด้วยกันทั้งสิ้น สถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางร่างกายและจิตใจจึงประสบกับปัญหาอย่างมากมาในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้อำนวยการวิทยาลัยจึงควรใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหาจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัยควรนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหา

7. ควรได้แสดงบทบาทการเป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ของชุมชน ทั้งนี้เนื่องจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับครูในวงการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปเผยแพร่ในที่สาธารณะ การค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคนิค กลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี และกลุ่มประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ การจัดงานพิธีต่าง ๆ ในชุมชนนั้นโดยปกติชุมชนนั้น ๆ จะเชิญบุคคลที่มีเกียรติหรือบุคคลที่ได้รับการยกย่องนับถือว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นประธานในพิธี ดังนั้น ผู้อำนวยการวิทยาลัยในฐานะที่ควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชน จึงควรได้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากชุมชนนั้น ๆ

8. เฉพาะผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคควรได้แสดงบทบาทเพิ่มเติมในเรื่องการแนะนำให้ครูอาจารย์เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา การบริหารงานด้านพัสดุเป็นไปตามระเบียบกำหนด และการเป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะจากการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากับผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ทั้ง 3 เรื่องดังกล่าว ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นข้อสังเกตที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ควรได้นำไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการบริหารสถานศึกษา โดยเหตุที่จุดมุ่งหมายของการศึกษานั้นเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงาม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมและประเทศชาติ ครูอาจารย์เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยชี้แนะให้การอบรมสั่งสอนเพื่อขัดเกลาจิตใจนักเรียนนักศึกษาให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม หากครูอาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์ตามจรรยาบรรณครู ที่กำหนดให้ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ อบรมสั่งสอน ฝึกฝน เสริมสร้างความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ รวมทั้งการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาที่กำหนดให้ครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาเอดส์ ปัญหาการใช้สารเสพติดของนักเรียนนักศึกษาจะน้อยลงหรือหมดไปในที่สุดรวมไปถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในการทำงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งเน้นให้การจัดการศึกษาอบรมต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีความรู้คู่คุณธรรม สำหรับการบริหารงานด้านพัสดุนั้น เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีระเบียบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องควบคุมกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินไม่ว่าจะเป็นเงินงบประมาณหรือเงินบำรุงการศึกษาเพื่อจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามโครงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานที่ ๑ โดยถือหลักของภาระประหยัด แต่ให้เกิดประโยชน์ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูงสุดเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ ส่วนเรื่องการเป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เพิ่มมากขึ้น การเป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ของสถานศึกษานั้นย่อมหมายถึงการให้เกียรติและการยกย่องนับถือผู้อำนวยการจากครูอาจารย์และนักเรียนนักศึกษา ซึ่งจะเป็นผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูอาจารย์และนักเรียนนักศึกษา อันจะส่งผลก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

5.3.2. ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาควรได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานให้เป็นที่ไปตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา และระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ในด้านการเป็นผู้จัดระบบงาน การเป็นผู้ประสานงาน การเป็นผู้สื่อสาร และการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ทั้งนี้เนื่องจากผลการการวิจัย พบว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยทั้งในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ใน 4 ลำดับสุดท้าย จะเห็นได้ว่าการจัดระบบงาน การประสานงาน และการสื่อสารที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น มีความคล่องตัว รวมทั้งการกระตุ้นเตือนให้ครูอาจารย์แสดงความเป็นผู้นำ จะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้รวดเร็วยิ่งขึ้น

5.3.2.3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ควรได้มีการวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและครูอาจารย์
2. ศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการและครูอาจารย์
3. ศึกษาความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์

บรรณานุกรม

- กิติ ตย์คานนท์. 2538. ผู้นำทันสมัย. กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2540. วิสัยทัศน์การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมอาชีวศึกษา. 2529. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา. เอกสารอัดสำเนา.
- 2540. สรุปสภาพปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- 2541. สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2541. ขอนแก่น : วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น.
- 2542. สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2543. เชียงใหม่ : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่.
- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
2541. สรุปผลการสัมมนาทางวิชาการเรื่องทิศทางการอาชีวศึกษาในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ : พร้อมมิตรการพิมพ์.
- 2542. สรุปผลการสัมมนาทางวิชาการเรื่องทิศทางการประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานอาชีวศึกษา. สงขลา : โรงพิมพ์ไทรย่น.
- จตุฎ ชูลาภ. 2543. "ความคาดหวังในการปฏิรูปการศึกษา." วารสารศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา. 3(5) : 1-4.
- จำนง อุไรรัตน์. 2540. "การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จรัล พรหมแสน. 2539. "ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชัชวาลย์ รัตนานิคม. 2540. "การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. 2540. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชารี มณีศรี. 2526. การบริหารงานธุรการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ไชย ณ พล 2538. สูดยอดนักบริหารยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: เพลสมิเดีย.
- ชำนาญ ฝอยหิรัญ. 2537. "การศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ทัศนัย พงษ์สุกรี. 2537. "พฤติกรรมการบริหารงานด้านการวางแผนของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ทรงชัย ร่มโพธิ์. "การศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นันทา เศรษฐปราโมทย์. 2539 "การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพณิชยการตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิตรการพิมพ์..
- บรรเลง คำพรรณ. 2530. "ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวีณ ณ นคร. 2527. แนวทางสร้างวินัยข้าราชการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พนัส หันนาคินทร์. 2529. หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พัชรี สว่างทรัพย์. 2533. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: หน่วยงานนิเทศกรรมการอาชีวศึกษา. เอกสารอัดสำเนา.
- พาริกินสันและรัศตอมจิ. 2537. การบริหารงานยุคใหม่. แปลจาก Realities in Management โดย เริงศักดิ์ ปานเจริญ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พิรันทร์ ชูแก้ว. 2535. "ความคาดหวังของครูอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค 14 จังหวัดภาคใต้." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เพทาย ชื่อสัจจพงษ์. 2540. "ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล. 2541. "พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2529. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สารศรี. 2519. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ยาใจ อุ่นจิตต์. 2520. "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา." ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรวิรรณ ชินะตระกูล. 2535. ความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการกับสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ลัดดาวัลย์ สมเจริญ. 2536. "ทัศนะของครูอาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคเหนือ" วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิเชียร อ่อนประเสริฐ. 2537. "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสาร
 บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 โยชนด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2535. **หลักและระบบบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2539. **การจัดการ**. กรุงเทพฯ : บูรณการพิมพ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2523. **การบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : ชัยศิริการพิมพ์.
- สันติยา ไชยศรีชลธาร. 2535. "การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เสถียร วิชัยลักษณ์,สืบวงศ์ วิชัยลักษณ์. 2537. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
พ.ศ. 2523**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นิติเวช.
- เสถียร วิชัยลักษณ์,สืบวงศ์ วิชัยลักษณ์. 2537. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล
เรือน พ.ศ. 2535**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นิติเวช.
- สาวิตรี สุวรรณสถิตย์. 2542. **คู่มือนักเรียนนักศึกษา มรดกโลก มรดกชาติ
มรดกท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรพงษ์ พูลอิม. 2541. "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อ
กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มภาคเหนือ กองวิทยาลัยเทคนิค."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุรภี จันทร์กระจ่าง. 2540. "การศึกษากระบวนการวางแผนในสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2527. **นักบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุวิทย์ มณีวงศ์. 2538. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะ
ทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมยศ นาวิการ. 2541. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาร.
- เสริมพงษ์ วิภาวิน. 2536. "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัย
การอาชีพที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารเจ้าคุณทหารลาดกระบังงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534. ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อสร้างสรรค์.
กรุงเทพฯ : ตะเกียง.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536. บริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ
ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543. สารสำคัญของร่างพระราช
บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 2. กรุงเทพฯ : ที.พี.พรินท์.
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. 2538. แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2539-2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง.
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทย พุทธศักราช 2540. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครสวรรค์ : สี่แควการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2541. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2542. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา
พ.ศ. 2540. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- “มีทุจริตเมืองไทยพัง” ในหลวงตรัส. มติชนรายวัน. 24 ธันวาคม 2542. หน้า 19
- อร่าม เรืองฤทธิ์. 2536. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน
วิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ และ
กลุ่มสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อรุณ รักธรรม. 2532. พฤติกรรมความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนัก
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- อัครพร อังกินันท์. 2542. “การเป็นนักบริหารของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา กอง
วิทยาลัยอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารทหารลาดกระบังรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/1468



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางจินตนา เสรีภาพ

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย
ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา
ชื่อ นายวิษณุ นัคราโรจน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารงานของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ธิกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3268503-4 ต่อ 205

ที่ ทม 1504/1468



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คร.ศิริพรรณ ชุมนุช

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย
ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา
ชื่อ นายวิษณุ นัคราโรจน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารงานของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอบอกมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สীগิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3268503-4 ต่อ 205

ที่ ทม 1504/1468



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายจันทน์ อูไรรัตน์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย
ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา
ชื่อ นายวิษณุ นัคราโรจน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษานโยบายการบริหารงานของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/1468



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จริยา ทัพกุล ณ ออยุธยา

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย
ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา
ชื่อ นายวิษณุ นัคราโรจน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษายาทบาทการบริหารงานของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลิกิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/1468



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางลลิตา เสาวภา

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย
ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา
ชื่อ นายวิษณุ นัคราโรจน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารงานของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ตีจิวัดชนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/2172



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 กรกฎาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษา ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

ด้วยนายวิษณุ นัคราโรจน์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำ
การวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และ ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศดร.พรณี ลีภักดิ์วัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

ลำดับที่	สถานศึกษา	สังกัด	หมายเหตุ
1	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
2	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
3	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
4	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
5	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
6	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
7	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
8	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
9	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
10	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
11	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
12	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุบลราชธานี	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
13	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
14	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
15	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพังงา	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	
16	วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์	กองการศึกษาอาชีว	
17	วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี	กองการศึกษาอาชีว	
18	วิทยาลัยสารพัดช่างลพบุรี	กองการศึกษาอาชีว	
19	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรี	กองการศึกษาอาชีว	
20	วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	กองการศึกษาอาชีว	
21	วิทยาลัยสารพัดช่างอุตรธานี	กองการศึกษาอาชีว	
22	วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี	กองการศึกษาอาชีว	
23	วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช	กองการศึกษาอาชีว	
24	วิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย	กองการศึกษาอาชีว	
25	วิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ	กองการศึกษาอาชีว	
26	วิทยาลัยการอาชีพอุ้มทอง	กองการศึกษาอาชีว	
27	วิทยาลัยการอาชีพไกลก้วล	กองการศึกษาอาชีว	
28	วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ	กองการศึกษาอาชีว	
29	วิทยาลัยการอาชีพบางละมุง	กองการศึกษาอาชีว	
30	วิทยาลัยการอาชีพหลวงประจักษ์ราชนครินทร์	กองการศึกษาอาชีว	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/2529

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 กรกฎาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิบบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายนายวิษณุ นัคราโรจน์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษายาทบาทการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา” ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2541

ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษา สังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขออนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษา ทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษา สังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรระณี ตีจิวัดนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

เอกสารที่ส่งมาด้วย โทรสาร. 3268503-4 ต่อ 205 รับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2541

1. นายนายวิษณุ นัคราโรจน์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษายทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา” โดยมี รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2541

(รศ.ดร.มนัส สัจจวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดย นายวิษณุ นัคราโรจน์

1. วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
2. วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน
3. วิทยาลัยพณิชยการบางนา
4. วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย
5. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษารนบุรี
9. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
13. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
14. วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี
15. วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
16. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
17. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
20. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
21. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
22. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
23. วิทยาลัยพณิชยการบึงพระ
24. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
25. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์
26. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
27. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

28. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่
29. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
30. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
31. วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย
32. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
33. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
34. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
35. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
36. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
37. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
38. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
39. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
40. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
41. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
42. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี
43. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
44. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
45. วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
46. วิทยาลัยเทคนิคคูคต
47. วิทยาลัยเทคนิคคอนเมือง
48. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
49. วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม
50. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร
51. กาญจนภาษะวิทยาลัยช่างทองหลวง
52. วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
53. วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี
54. วิทยาลัยเทคนิคศรีบุญบุรี
55. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
56. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ
57. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร
58. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

60. วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี
61. วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
62. วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม
63. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม
64. วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
65. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
66. วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี
67. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกปัตตานี
68. วิทยาลัยเทคนิคยะลา
69. วิทยาลัยเทคนิคสตูล
70. วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
71. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
72. วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง
73. วิทยาลัยเทคนิคศีขร
74. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช
75. วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง
76. วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
77. วิทยาลัยเทคนิคจะนะ
78. วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
79. วิทยาลัยเทคนิคกระบี่
80. วิทยาลัยเทคนิคตรัง
81. วิทยาลัยเทคนิคพังงา
82. วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต
83. วิทยาลัยเทคนิคระนอง
84. วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
85. วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
86. วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร
87. วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
88. วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
89. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
90. วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ 91. วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

92. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย
93. วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
94. วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง
95. วิทยาลัยเทคนิคน่าน
96. วิทยาลัยเทคนิคพะเยา
97. วิทยาลัยเทคนิคแพร่
98. วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
99. วิทยาลัยเทคนิคลำพูน
100. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
101. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
102. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือหนองคาย
103. วิทยาลัยเทคนิคเลย
104. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
105. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
106. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี
107. วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู
108. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
109. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
110. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
111. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
112. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
113. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
114. วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ
115. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
116. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
117. วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี
118. วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณาฯ
119. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
120. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
121. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
122. วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี
123. วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

124. วิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์
125. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
126. วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
127. วิทยาลัยเทคนิคตราด
128. วิทยาลัยเทคนิคระยอง
129. วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด
130. วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
131. วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
132. วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว
133. วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท
134. วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
135. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา
136. วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
137. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
138. วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงฯ
139. วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี
140. วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0911/ 4977

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

๙ สิงหาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ทม 1504/2529 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2541

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า นายวิษณุ นัคราโรจน์ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังดำเนินการ
วิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา
และวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา" รายละเอียดทราบแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้ว อนุญาตให้นายวิษณุ นัคราโรจน์ นักศึกษาปริญญาโท
ดำเนินการเก็บข้อมูลทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
จำนวน 141 แห่ง ตามรายชื่อที่แนบได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูลจะมีตราประทับ และลายมือ
กำกับที่มุมบนของทุกแผ่น เพื่อเป็นต้นฉบับในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาจัดส่งผลงานการทำวิทยานิพนธ์ให้กรมอาชีวศึกษา
ทราบในโอกาสต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสนอง อิ่มเอม)

ศึกษานิเทศก์ 9 ทำหน้าที่

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

โทร.2817166

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0911/

5002

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

. / 9 สิงหาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวิษณุ นัคราโรจน์ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา
และวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา" ในการทำวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์จะเก็บข้อมูลในสถานศึกษา
ของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษา ได้พิจารณานุญาตให้นายวิษณุ นัคราโรจน์ แจกแบบสอบถาม
เพื่อเก็บข้อมูลได้ สำหรับการตอบแบบสอบถามขอให้ตอบชุดที่มีตราประทับเท่านั้น และเมื่อ
ดำเนินการเสร็จแล้วขอให้ส่งแบบสอบถามคืนบุคคลผู้ทำการวิจัยดังกล่าวด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสนอง อิมเอม)

ศึกษานิเทศก์ 9 ทำหน้าที่

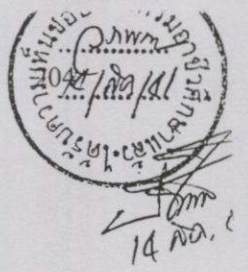
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

โทร.2817166

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค
กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้สำหรับ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะที่เป็นผู้อำนวยการของวิทยาลัย ฯ แห่งนี้ ตอบแบบสอบถามตามความจริง หรือหากท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเท็จจริงอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในเรื่องนี้ ได้โปรดเขียนลงในที่ว่างท้ายแบบสอบถาม ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้และเห็นความลับ ตลอดจนไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน

แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทการบริหารงานที่เป็นอยู่จริงของผู้ตอบเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงาน 17 บทบาทของผู้อำนวยการวิทยาลัย ฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14/กค.ด1
14 กค. 4

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ตามความคิดเห็นของท่านในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้

สำหรับผู้วิจัย

1. ประเภทของสถานศึกษาที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน

- วิทยาลัยอาชีวศึกษา 1
- วิทยาลัยพณิชยการ
- วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว
- วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม
- วิทยาลัยเทคนิค
- วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมบริการต่อเรือ

2. อายุ

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50 ปี 2
- 50 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

- ต่ำกว่าและเท่ากับ 3 ปี 3
- 3 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย x ลงในช่องคะแนนตามความเป็นจริง ซึ่งตรงกับบทบาทการบริหารงานในวิทยาลัยของท่านที่เป็นอยู่จริง โดยค่าคะแนนจะมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ระดับปฏิบัติ	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ระดับปฏิบัติ	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ระดับปฏิบัติ	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ระดับปฏิบัติ	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ระดับปฏิบัติ	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสานสัมพันธ์ชุมชนของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

บทบาทการบริหารงาน		ระดับปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด	
ท่านแสดงออกดี เหตุการณ์ที่ปฏิบัติในเรื่องนี้เพียงใด		5	4	3	2	1	
ข้อ (0)	ด้านการเป็นผู้วางแผนงาน						
(0)	กำหนดแผนการเปิดสอนสาขาวิชาชีพใหม่ๆ			X			
(00)	วิเคราะห์นโยบายกรมอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย	X					

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ (0) ท่านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง เกี่ยวกับ บทบาทของผู้อำนวยการในด้านการเป็นผู้วางแผนเกี่ยวกับ กำหนดแผนการเปิดสอนสาขาวิชาชีพใหม่ๆ

ข้อ (00) ท่านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด เกี่ยวกับ บทบาทของผู้อำนวยการในด้านการเป็นผู้วางแผนเกี่ยวกับ การวิเคราะห์นโยบายกรมอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
 ๒๐๒๕/๒๐๒๖/๒๑
 ๑๔ ก.ค. ๒๕

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริการงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย

บทบาทการบริการงาน	ระดับปฏิบัติ					สำหรับ
	ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด	
ทั้งหมดแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในเว็บบอร์ดเพียงใด	5	4	3	2	1	รวม
ข้อที่	บทบาทการเป็นผู้กำหนดทิศทาง					
1.	การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา					
2.	การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา					
3.	การศึกษาค้นคว้าและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา					
4.	การวิเคราะห์นโยบายของกระทรวงและกรมต้น สังกัดสู่การปฏิบัติ					
5.	การควบคุมกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ ตามนโยบายของสถานศึกษา					
	บทบาทการเป็นผู้นำที่กระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชา					
6.	การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา					
7.	การบำรุงขวัญผู้ได้บังคับบัญชา					
8.	การกระตุ้นเตือนให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่					
9.	การใช้คำสั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่					
10.	การลงโทษทางวินัยผู้ได้บังคับบัญชา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย

วันที่ 14/10/21
 ๑๐๐๖๒๕๖๑-๕๒๓๒๒๒๒๒
 14 ก.ค. ๒๑

ข้อที่	บทบาทการบริหารงาน	ระดับปฏิบัติ					สำหรับ
		ปฏิบัติ มากที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด	
	ท่านแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในเรื่องนี้เพียงใด	5	4	3	2	1	รวม
	บทบาทการเป็นนักวางแผน						
11.	การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษา						
12.	การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา						
13.	การวางแผนร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา						
14.	การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน						
15.	การควบคุมกำกับดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนของสถานศึกษา						
	บทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจ						
16.	การศึกษากันคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ						
17.	การใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ						
18.	การตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา						
19.	การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
20.	การตัดสินใจโดยอาศัยประสบการณ์						
	บทบาทการเป็นนักจัดองค์การ						
21.	การจัดทำแผนผังสายการบังคับบัญชาในสถานศึกษา						
22.	การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคล						
23.	การกำหนดตัวบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่						
24.	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม						
25.	การสร้างสรรคประชาทิปไตยในสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย

วิทยาลัย
2019/20/1
4 กค. 41

บทบาทการบริหารงาน		ระดับปฏิบัติ					สำหรับ
		ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด	
ท่านแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในเรื่องนี้เพียงใด		5	4	3	2	1	รวม
ข้อที่	บทบาทการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง						
26.	การปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง						
27.	การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา						
28.	การนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในสถานศึกษา						
29.	การเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานในสถานศึกษา						
30.	การส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลง						
	บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน						
31.	การจัดระบบการประสานงานในสถานศึกษา						
32.	การสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับหน่วยงานนอกสถานศึกษา						
33.	การจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงาน						
34.	การจัดประชุมชี้แจงวิธีการปฏิบัติงาน						
35.	การจัดระบบรายงานผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย

14 ก.ค. 61
14 ก.ค.

บทบาทการบริหารงาน		ระดับปฏิบัติ					สำหรับ
		ปฏิบัติ มากที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด	
ท่านแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในเรื่องนี้เพียงใด		5	4	3	2	1	รวม
ข้อที่	บทบาทการเป็นผู้สื่อสาร						
36.	การประชุมผู้ได้บังคับบัญชาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง						
37.	การชี้แจงคำสั่งเพื่อมอบหมายงาน						
38.	การศึกษามทววรรณกรรมและการเขียนบทความ						
39.	การจัดระบบการติดต่อสื่อสารของสถานศึกษาที่สะดวกทั้งภายในและนอกสถานศึกษา						
40.	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ						
บทบาทการเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง							
41.	การหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้ง						
42.	การใช้วิธีทำความตกลงเพื่อแก้ความขัดแย้ง						
43.	การแก้ไขวิธีประนีประนอมเพื่อแก้ความขัดแย้ง						
44.	การเตรียมการป้องกันความขัดแย้ง						
45.	การศึกษานหากลยุทธ์สำหรับแก้ความขัดแย้ง						
บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา							
46.	การศึกษสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาก่อนการกำหนดวิธี การแก้ปัญหา						
47.	การแก้ปัญหาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา						
48.	การประชุมเพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง						
49.	การเตรียมการวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในสถานศึกษา						
50.	การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหา						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการอาชีพ
 24/กค/41
 14 กค.

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย

บทบาทการบริหารงาน	ระดับปฏิบัติ					สำหรับ
	ปฏิบัติ มากที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด	
ท่านแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในเรื่องนี้เพียงใด	5	4	3	2	1	รวม
ข้อที่	บทบาทการเป็นผู้จัดระบบ					
51.	การวิเคราะห์ระบบงานในสถานศึกษา					
52.	การปรับเปลี่ยนระบบงานให้เหมาะสม					
53.	การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
54.	การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาติดต่อกับสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา					
55.	การใช้ทฤษฎีการบริหารและรูปแบบต่าง ๆ ในการบริหารงาน					
	บทบาทการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน					
56.	การแนะนำผู้ได้บังคับบัญชาใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน					
57.	การนิเทศการสอนของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา					
58.	การควบคุมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร					
59.	การให้คำแนะนำแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา					
60.	การแนะนำให้ครู-อาจารย์เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย

บทบาทการบริหารงาน	ระดับปฏิบัติ					สำหรับ
	ปฏิบัติ มากที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด	
ท่านแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในเรื่องนี้เพียงใด	5	4	3	2	1	รวม
ข้อที่	บทบาทการเป็นผู้บริหารงานบุคคล					
61.	การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
62.	การกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากร					
63.	การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้ บังคับบัญชา					
64.	การมอบหมายงานให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการปฏิบัติ งานแทน					
65.	การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับ บัญชาได้ศึกษาต่อ อบรมเพิ่มเติม หรือฝึกงาน ในสถานประกอบการ					
	บทบาทการเป็นผู้บริหารทรัพยากร					
66.	การวางแผนงบประมาณด้วยระบบการวางแผน แบบแผนงาน					
67.	การใช้วิธีการบริหาร โดยวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์					
68.	การบริหารงานด้านพัสดุไปโดยระเบียบ กำหนด					
69.	การจัดตั้งอำนาจความสะดวกต่าง ๆ ให้ผู้ได้บังคับ บัญชา					
70.	การจัดระบบการคมนาคมขนส่งกับหน่วยงาน ต่าง ๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
 วันที่ 15/10/41
 24 กค

บทบาทการบริหารงาน	ระดับปฏิบัติ					สำหรับ
	ปฏิบัติ มากที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อยที่สุด	
ท่านแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในเรื่องนี้เพียงใด	5	4	3	2	1	รวม
ข้อที่	บทบาทการเป็นผู้ประเมิน					
71.	การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
72.	การชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจวิธีการประเมิน					
73.	การประเมินผลทุก ๆ งานและทุก ๆ โครงการ					
74.	การกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงาน					
75.	การติดตามและรวบรวมผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา					
	บทบาทการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน					
76.	การร่วมเป็นคณะกรรมการของชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษา					
77.	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน					
78.	การประสานพันธ์ุที่ดีเชิงและผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน					
79.	การใช้ความสามารถให้ชุมชนร่วมมือกับสถานศึกษา					
80.	การให้บริการด้านอาชีพและความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน					

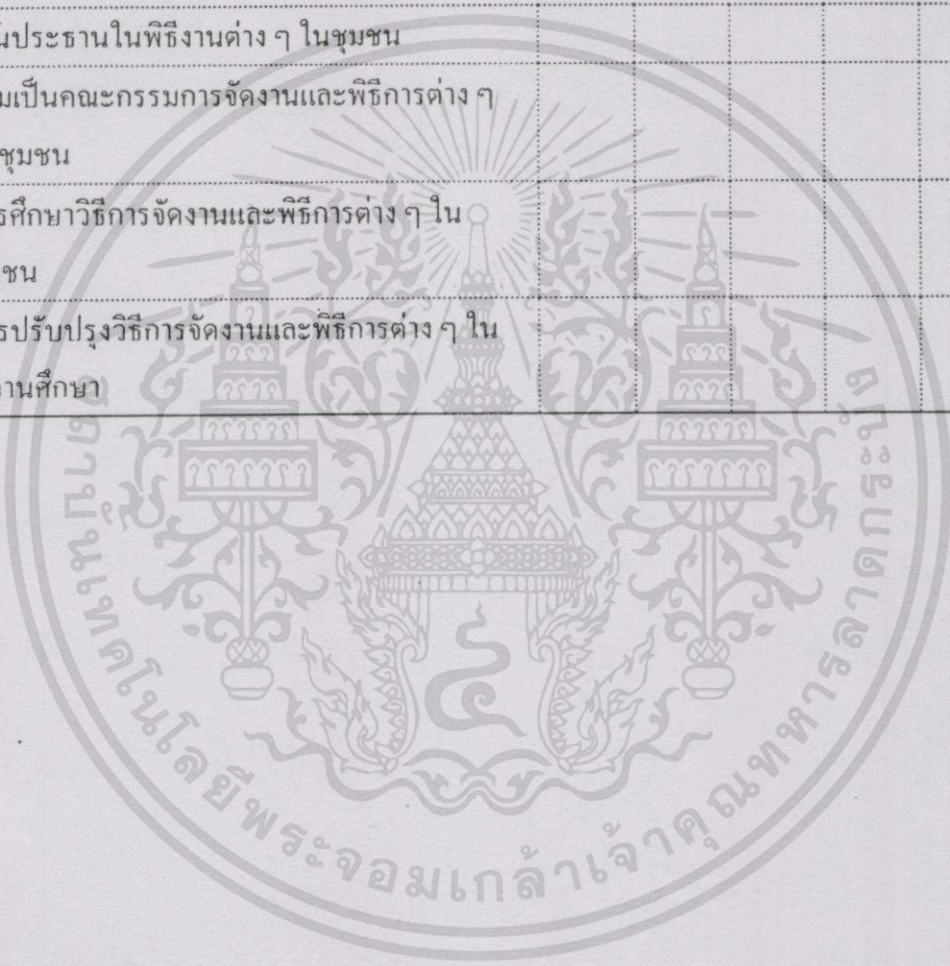
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย



IA คัด. ๕

บทบาทการบริหารงาน	ระดับปฏิบัติ					สำหรับ
	ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด	
ท่านแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติในเรื่องนี้เพียงใด	5	4	3	2	1	รวม
ข้อที่	บทบาทการเป็นประธานในพิธี					
81.	เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
82.	เป็นประธานในพิธีงานต่าง ๆ ในชุมชน					
83.	ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ในชุมชน					
84.	การศึกษาวิธีการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ในชุมชน					
85.	การปรับปรุงวิธีการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
14 ส.ค. 41

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนออื่น ๆ เกี่ยวกับปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ
บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัย (โปรรคนุ)

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายวิษณุ นัคราโรจน์
วัน เดือน ปี เกิด	31 สิงหาคม 2497
สถานที่เกิด	อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 9/10 หมู่ที่ 8 ถนนพิบูลสงคราม ตำบลบางเขน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา ถนนบ้านหม้อ แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2519 สำเร็จการศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา (พลศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา ปีการศึกษา 2544 สำเร็จการศึกษา ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้