

ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์  
ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพาณิชย์การ  
กรมอาชีวศึกษา

THE COMMERCIAL COLLEGE TEACHERS' PERCEPTIONS ON THEIR  
PERFORMANCE ACCORDING TO THEORY X AND THEORY Y,  
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

นางสินี วิจารย์

MRS. SINEE WIJARN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา  
ศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

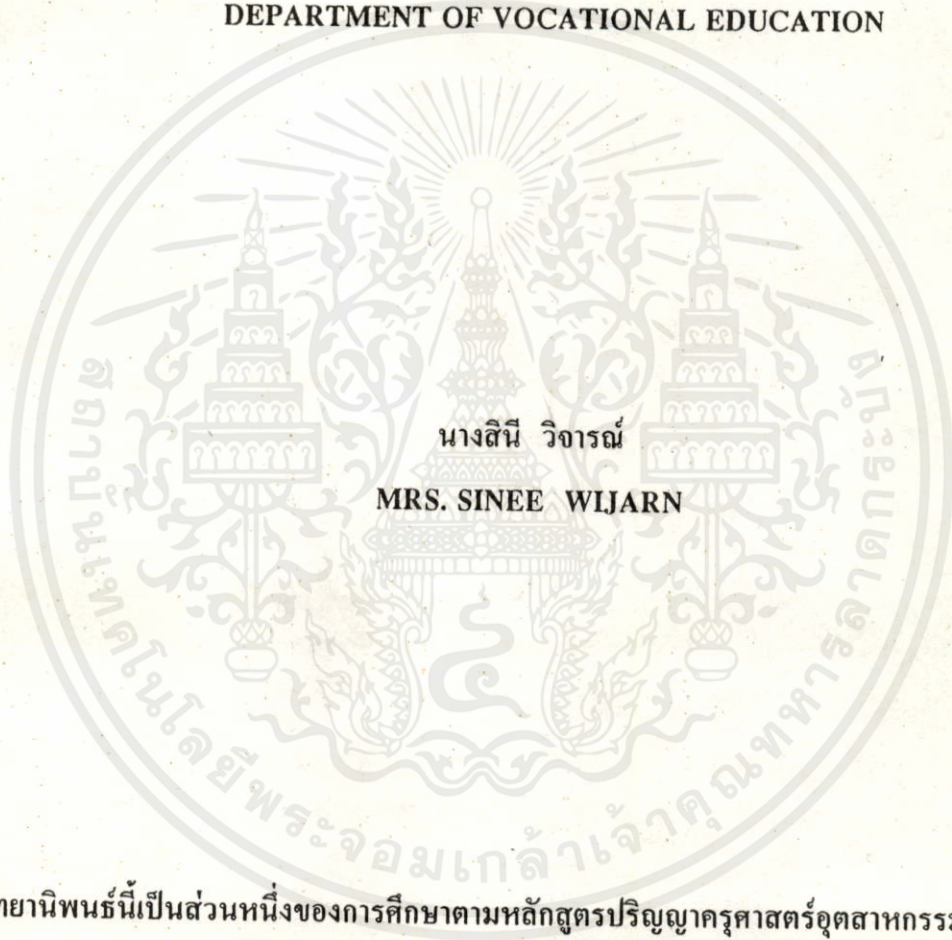
พ.ศ. 2538

ISBN 974-621-269-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์  
ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ  
กรมอาชีวศึกษา

THE COMMERCIAL COLLEGE TEACHERS' PERCEPTIONS ON THEIR  
PERFORMANCE ACCORDING TO THEORY X AND THEORY Y,  
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION



นางสินี วิจารณ์  
MRS. SINEE WIJARN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2538

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน ISBN 974-621-269-9 อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**THE COMMERCIAL COLLEGE TEACHERS' PERCEPTIONS ON THEIR  
PERFORMANCE ACCORDING TO THEORY X AND THEORY Y,  
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
1995

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ISBN 974-621-269-9**

**บัณฑิตวิทยาลัย**  
**สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**  
**ใบรับรองวิทยานิพนธ์**

**หัวข้อวิทยานิพนธ์** ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยนิตินิการ กรมอาชีวศึกษา  
**THE COMMERCIAL COLLEGE TEACHERS'S PERCEPTIONS ON THEIR PERFORMANCE ACCORDING TO THEORY X AND THEORY Y, DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION**

**ชื่อนักศึกษา** นางลินี วิจารณ์ **รหัสประจำตัว** 35623031

**หลักสูตร** ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารอาชีวศึกษา

**ภาควิชา** ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

**อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์** รศ.ดร.เมธี บิลันธนานนท์

**อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม** ดร. นพคุณ ศิริวรรณ  
 ดร. ศิริพรรณ ชุ่มนุ่น

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.เมธี บิลันธนานนท์	
ดร. ศิริพรรณ ชุ่มนุ่น	
ดร. นพคุณ ศิริวรรณ	
อาจารย์อัจฉรา บิลันธน์สกุล เวช	
ดร. มาลัย อภิวัฒน์เกษร	

ค่าระดับคะแนนที่เป็นเอกลักษณ์จากคณะกรรมการสอบ **OUTSTANDING**  
 วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 15 มีนาคม 2538 เวลา 13.30 น.  
 สถานที่สอบ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ใบนี้ตามยี่ดุษฎีรับรองแล้ว  
  
 (รศ.ดร.เมธี บิลันธน์นานนท์)  
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่...๑1...เดือน...ก.พ...๒๕๓๘...พ.ศ.๒๕๓๘....

**หมายเหตุ** การวัดผลวิทยานิพนธ์ให้ใช้ค่าระดับคะแนนดังนี้

- |               |   |
|---------------|---|
| ค่าระดับคะแนน | ผลการศึกษา  |
| O             | Outstanding (ดีเยี่ยม)                            |
| G             | Good (ดี) ถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ |
| P             | Pass (ผ่าน)                                       |
| F             | Fail (ไม่ผ่าน)                                    |
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่ออกยืมให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ G แปลงเนื้อหา และ Good (ดี) ถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ  
งานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y  
ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา

นักศึกษา

นางลีนี วิจารณ์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร. นพคุณ ศิริวรรณ

ดร. ศิริพรรณ ชุมนุม

ระดับการศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง

พ.ศ.

2538

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในการวิจัยเป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการเขตพุนนวิทยาลัยพัฒนศึกษการธนบุรี และวิทยาลัยพัฒนศึกษการบางนา จำนวน 375 คน มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 321 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยยึดกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F-Test ค่า t-test และทดสอบระหว่างคู่ด้วยวิธี Scheffé Test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตัดใจอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ในภาพรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง ไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน

2. ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ในภาพรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีพฤติกรรมมาก คือไม่ชอบการควบคุมชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นอกนั้นมีพฤติกรรมปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบโดยมีต้อบังคับ มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย

3. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

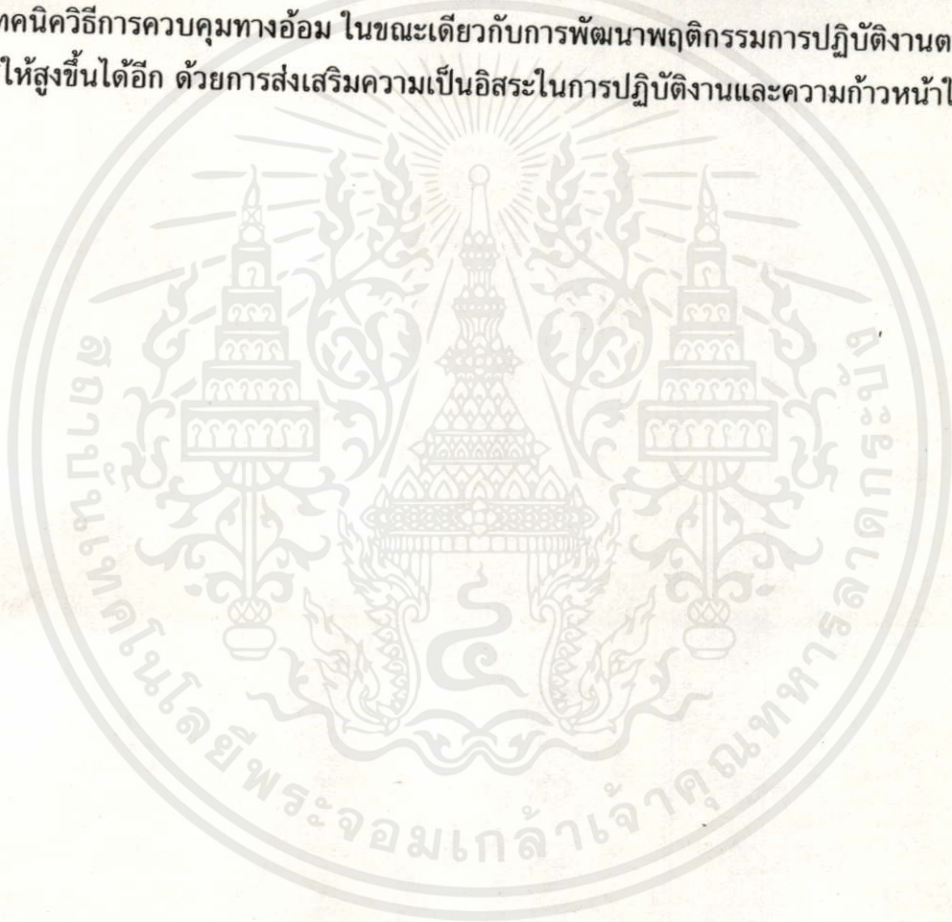
6. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และตี II อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนชยการ กรมอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี Y สูงกว่าทฤษฎี X อาจชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมกาปฏิบัติงานตามทฤษฎี X อาจลดลงได้หากมีการพิจารณาถึงเทคนิควิธีการควบคุมทางอ้อม ในขณะที่เดียวกับการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติงานตามทฤษฎี Y ให้สูงขึ้นได้อีก ด้วยการส่งเสริมความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ III อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**Thesis Title** The Commercial College Teachers' Perceptions on their Performance According to Theory X and Theory Y, Department of Vocational Education

**Student** Mrs. Sinee Wijarn

**Thesis Advisor** Assoc. Prof. Dr. Methi Pилanthanonnd

**Thesis Co-advisors** Dr. Nopakoon Siriwan  
Dr. Siripan Choomnoom

**Level of Study** Master of Industrial Education in Vocational Administration

**Department** Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology  
Ladkrabang

**Year** 1995

#### ABSTRACT

The objectives of this research were to study the Commercial College teachers' perceptions on their performance pursuing to Theory X and Theory Y, Department of Vocational Education and comparing their perceptions of performance pursuing to the Theory X and Theory Y by sorting on their experiences, teaching courses, and their types of work. Three hundred and seventy-five teachers of Chetupon Commercial College, Thonburi Commercial College and Bangna Commercial College were purposive sampling of this research. There were three hundred and twenty-one respondents returning their questionnaires to the researcher. (85.60%)

The research instrument was the constructed questionnaires which were focused on the Theory X and Theory Y of Douglas McGregor. The data were analysed by using Percentage, Mean, Standard Deviation, Analysis of Variance and Scheffe' range test.

The research findings :

1. Teachers' perceptions on their performance pursuing to Theory X were moderate in all aspects. Specially considering on each aspect, teachers' perceptions were shown their moderate performance as the following facts: Had to receive control and instruction in order to use their abilities and strive to achieve their purpose, Needed to be guided and avoid any responsibilities and having less ambition but still needed high security, Disliked working and tried to evade.

2. Teachers' perceptions on their performance pursuing to Theory Y were moderate in all aspects. Specially considering in each aspect, it found that some of them with most performance were: Disliked to be controlled and liked to work by themselves to achieve their goals. Apart from these were the moderate performance. They consisted of the following respectively: Being a creative thinking and solving their problems, Carrying their responsibilities without compelling, Expecting the highest achievement of their performance, Trying to work the best with endeavour.

3. The teachers' perceptions with varied in experiences on the performance of Theory X was shown significant different (at 0.05), which rejected the hypothesis.

4. The teachers' perceptions with varied in experiences on the performance of Theory Y was not shown significant different, which retained the hypothesis.

5. The teachers' perceptions with varied in teaching courses on the performance of Theory X was not shown significant different, which retained the hypothesis.

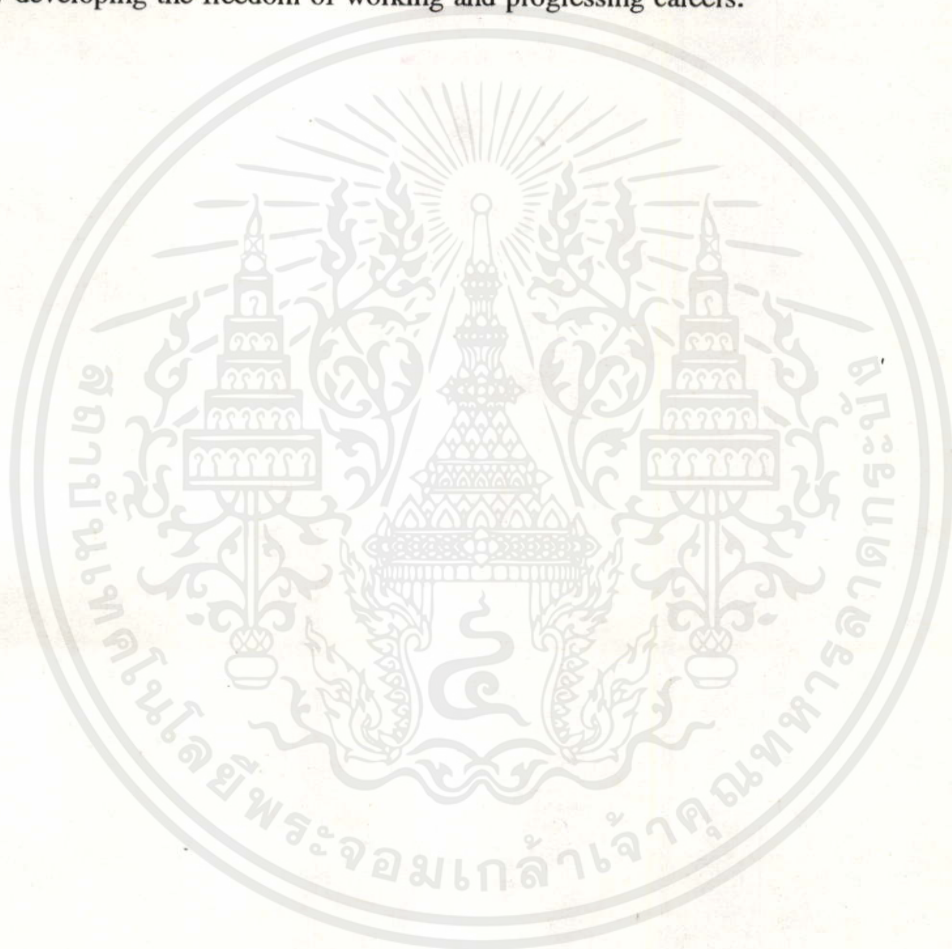
6. The teachers' perceptions with varied in teaching courses on the performance of Theory Y was not shown significant different at all, which retained the hypothesis.

7. The teachers' perceptions with varied in types of work on the performance of Theory X was not shown significant different, which retained the hypothesis.

8. The teachers' perceptions with varied in types of work on the performance of Theory Y was not shown significant different, which retained the hypothesis.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

In conclusion, it indicated that Commercial College teachers' perceptions on their performance pursuing to Theory X and Theory Y, Department of Vocational Education was at the moderate level but the average value of Theory Y was higher than the average value of Theory X. It might show the way, if the technique of indirect controls of performance were conducted, the performance pursuing to Theory X could be decreased, in the same time, the performance pursuing to Theory Y would be increased by developing the freedom of working and progressing careers.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิลันธนานนท์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้กำลังใจและติดตามผลการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุช อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

✓กราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ความเมตตา ห่วงใยและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ อันเป็นความประทับใจแก่ศิษย์เป็นอย่างยิ่ง

✓กราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานวิจัยที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ พลเรือตรี วิรัช วิจารณ์ และผู้ใกล้ชิดทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือและกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

หากงานวิจัยนี้มีความต่อยู่บ้าง ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บิดา-มารดา และ ครู-อาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความดีงามในชีวิตแก่ผู้วิจัย

สินี วิจารณ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VII
สารบัญ.....	VIII
สารบัญตาราง.....	XI
สารบัญแผนภูมิ.....	XVIII
<b>บทที่</b>	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
กรอบทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	10
ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย.....	10
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	11
เชิงอรรถ.....	12
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
การอาชีวศึกษา.....	14
ระบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา.....	17
อำนาจหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา.....	17
การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา.....	19
การบริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	29
พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์.....	35
ความหมายของพฤติกรรม.....	36
ความสำคัญของพฤติกรรม.....	37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตัดทอนอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

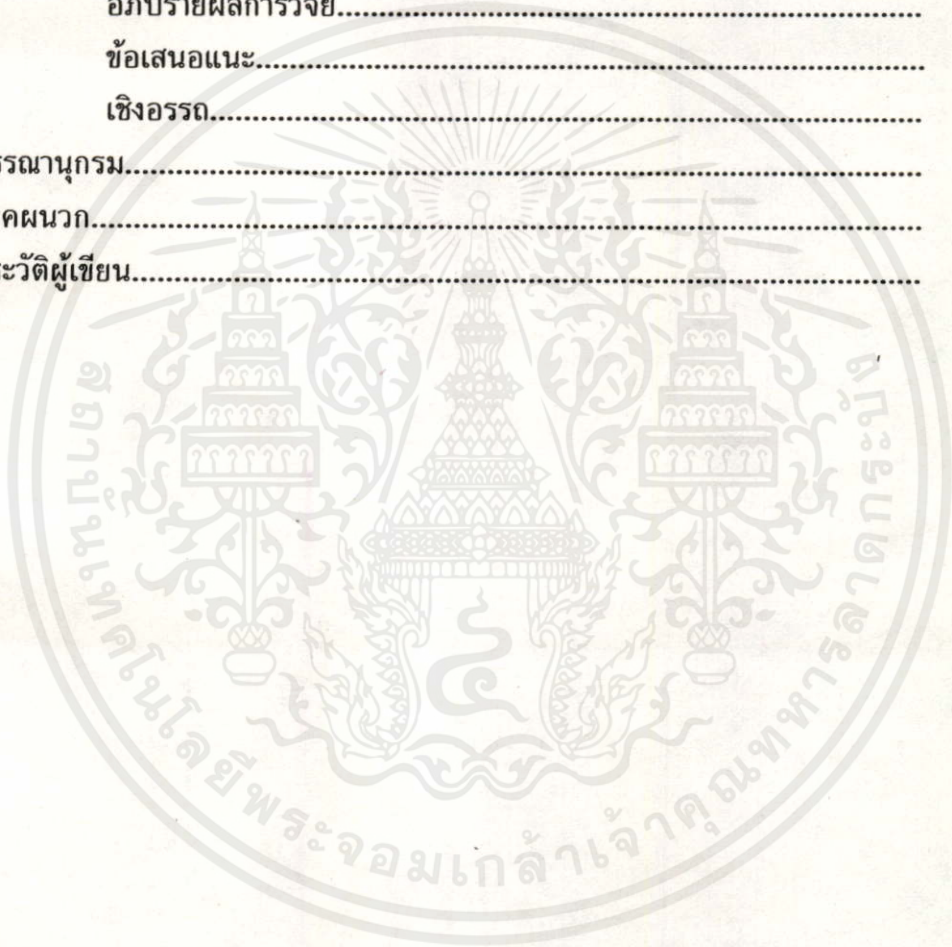
สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
มูลเหตุแห่งพฤติกรรม.....	42
พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ.....	43
พฤติกรรมของกลุ่มบุคคลในองค์การ.....	51
บทบาทและหน้าที่ของครู-อาจารย์.....	52
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y.....	91
เชิงอรรถ.....	99
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	113
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	113
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	113
การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	114
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	116
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและผลวิจัย.....	118
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์จำนวนครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	118
ตอนที่ 2 ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X.....	120
ตอนที่ 3 ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y.....	128
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	137

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IX อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	224
สรุปผลการวิจัย.....	225
อภิปรายผลการวิจัย.....	228
ข้อเสนอแนะ.....	271
เชิงอรรถ.....	272
บรรณานุกรม.....	282
ภาคผนวก.....	291
ประวัติผู้เขียน.....	312



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนและคำร้อยละของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานศึกษา.....	119
2. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	119
3. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	120
4. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	120
5. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน.....	121
6. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์.....	122
7. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง.....	124
8. สรุปทศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X.....	126
9. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย.....	128

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และ XI อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย.....	129
11. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมพันธ์ผลของการปฏิบัติงาน.....	130
12. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ.....	131
13. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง.....	132
14. สรุปทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y.....	133
15. สรุปทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y.....	135
16. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	138
17. แสดงการทดสอบรายคู่ของทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	140
18. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุ	

เอกสารนี้เป็นเอกสารจุดประสงค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 142

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และ XIIอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19. แสดงการทดสอบรายคู่ของทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	145
20. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	146
21. แสดงการทดสอบรายคู่ของทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	149
22. สรุปทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	150
23. แสดงการทดสอบรายคู่ของทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	151
24. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	155
25. แสดงการทดสอบรายคู่ของทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	157

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ XIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุมชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	158
27. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	161
28. แสดงการทดสอบรายคู่ของทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	163
29. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	164
30. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	166
31. แสดงการทดสอบรายคู่ของทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	168
32. สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	169
33. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	173

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และ XIVข้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
34. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	175
35. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	177
36. สรุปทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X เป็นรายด้าน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	179
37. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	183
38. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	185
39. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลทางการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	187
40. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	189

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ XV อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
41. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	191
42. สรุปทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	193
43. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	197
44. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	199
45. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	201
46. สรุปทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X เป็นรายด้าน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	204
47. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	208

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ XVI อังอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
48. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	210
49. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	212
50. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต่องบบังคับ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	214
51. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	216
52. สรุบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	218
53. สรุบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y จำแนกตามตัวแปรต้น.....	222

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ XVII อาจถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1. การแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา.....	20
2. แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	30
3. แสดงทัศนนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X.....	127
4. แสดงทัศนนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y.....	134
5. แสดงทัศนนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษาตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	136
6. เปรียบเทียบทัศนนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X เป็นรายด้าน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน.....	153
7. เปรียบเทียบทัศนนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน.....	154
8. เปรียบเทียบทัศนนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน.....	171
9. เปรียบเทียบทัศนนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน .....	172
10. เปรียบเทียบทัศนนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X เป็นรายด้าน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	181
11. เปรียบเทียบทัศนนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	182

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ XVII ังอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญแผนภูมิ (ต่อ)

แผนภูมิที่	หน้า
12. เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	195
13. เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน.....	196
14. เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X เป็นรายด้าน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	206
15. เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	207
16. เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	220
17. เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของ ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	221

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ XIX อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในทศวรรษที่ผ่านมาได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากการเกษตรไปสู่การอุตสาหกรรมและบริการ ความเติบโตทางภาคอุตสาหกรรมขยายตัวอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 ในขณะที่ภาคเกษตรกรรมเริ่มลดลง อันเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคตที่ตั้งที่ มนต์ชัย รัตน์ะ ได้กล่าวไว้ว่า

โอกาสและทางเลือกที่เป็นไปได้ของเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคต คืออาจเป็นประเทศอุตสาหกรรมเกษตรใหม่ (NIC : Newly Agro Industrialized Country) หรือเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจเน้น อุตสาหกรรมทางด้านบริการ (Straight to Serving Sector) หรือเป็นประเทศที่ระบบเศรษฐกิจผสมผสาน ระหว่างรูปแบบเศรษฐกิจดังกล่าวทั้งสาม<sup>1</sup>

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1-5 (พ.ศ. 2504-2529) มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยเฉลี่ยร้อยละ 7 ต่อปี และมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตจากภาคเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรมมากขึ้น สินค้าอุตสาหกรรมได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการส่งออกแทนสินค้าเกษตรกรรม การพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ยังคงกำหนดวัตถุประสงค์ในการรักษาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ จึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้กำหนดทิศทางให้ประเทศก้าวสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ หรือ NIC และถ้าในทศวรรษหน้าประเทศไทยได้เปลี่ยนจาก สังคมเกษตรกรรม เป็นสังคมอุตสาหกรรมแล้วก็คงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะก้าวสู่สังคมข่าวสาร หรือ Information Society

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจและสังคมย่อมส่งผลกระทบต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านกระบวนการศึกษา เพื่อสนองตอบความต้องการตลาดแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมดังกล่าว แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 ของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการเร่งรัดการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่ออาชีพในทุกระดับประเภทการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่จะเป็นผู้ประกอบการได้

กรมอาชีวศึกษาในฐานะเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตกำลังคนระดับกลาง เพื่อสนองความต้องการตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ในแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 7 ดังนี้

เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ให้สามารถผลิตกำลังคนสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการ โดยเน้นการให้ความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมและการปลูกฝังนิสัยในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข ภายใต้การปกครองตามระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข พร้อมทั้งสนับสนุน และส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย การบริการวิชาชีพ ชุมชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและศิลปวัฒนธรรม<sup>2</sup>

กรมอาชีวศึกษาได้ปรับทิศทางของการอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจโดยใช้กลยุทธ์ 3 ประการ คือ สร้างซ่อม สร้างเสริม และสร้างสรรค์ พร้อมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพและด้านการบริหารและสนับสนุนเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัตินั้นย่อมต้องอาศัยการดำเนินงานของสถานศึกษาในการบริหารและจัดกระบวนการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนฯ และมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ผู้จบการศึกษาสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข อันหมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ประเทศได้ตรงเป้าหมายของแผนฯ และตามความคาดหวังของประชาชน เมื่อประชาชนในประเทศมีอาชีพที่ย่อมส่งผลถึงฐานะทางเศรษฐกิจของ

ประชาชน และประเทศชาติด้วยดังที่ เมธี ปิรันธนานนท์ ได้กล่าวถึงสถานศึกษาในฐานะเป็นเครื่องมือพัฒนาประเทศไว้ ดังนี้

ประชาชนและรัฐบาลแต่ละยุคแต่ละสมัย ย่อมคาดหวังให้สถานศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นโครงการตามแผนพัฒนาต่าง ๆ ก็พบว่าสถานศึกษามีส่วนช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจและฝึกฝนการอาชีพให้ประชาชน เพื่อเศรษฐกิจของประชาชนแต่ละบุคคลดีขึ้นและในภาพรวม เมื่อประชาชนแต่ละบุคคลมีเศรษฐกิจดีขึ้น ก็แน่นอนว่ามีความสัมพันธ์ ไปถึงเศรษฐกิจของประเทศก็ย่อมดีขึ้น อย่างน้อยประชาชนก็จะมีเงินเสียภาษีและรัฐก็เก็บภาษีได้เป็นกอบเป็นกำ นำไปพัฒนาประเทศได้นั่นเอง<sup>3</sup>

สถานศึกษาจะดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของแผนฯ ข้างต้นได้จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจ จากบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะครู-อาจารย์ในสถานศึกษานั้น ซึ่งมีภาระหน้าที่อันส่งผลโดยตรงถึงการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นงานสอนหรืองานสนับสนุนการสอน ดังที่ วิจิตร จันทรากุล กล่าวไว้ว่า

กระบวนการจัดการศึกษาที่ให้แก่เด็กและเยาวชนเติบโตตามความมุ่งหวังของสังคมของประเทศชาติ ขึ้นอยู่กับการดำเนินงาน การกำกับและการตรวจสอบของครู ครูจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ แม้จะไม่ว่างแต่ก็ต้องถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งยวดในกระบวนการจัดการศึกษา<sup>4</sup>

อย่างไรก็ตามครู-อาจารย์ในสถานศึกษาต่างก็มีพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันอันเนื่องมาจากความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ในการทำให้ตนเองบรรลุตามวัตถุประสงค์ส่วนตัวที่กำหนดไว้ ดังที่ เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ได้กล่าวไว้ว่า

สมาชิกทุกคนในองค์กรย่อมจะแสวงหาความก้าวหน้า ความสำเร็จและความสุขในชีวิตตนเอง ดังนั้นต่างคนต่างก็แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อไขว่คว้าสิ่งที่ตัวเองต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตนเองได้วางไว้

เอกสารนี้เป็นงานวิจัยที่สนับสนุนไว้สำหรับงานวิจัย เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ 5 โยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพของโครงสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตั้งได้กล่าวมาแล้วนั้นย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลในประเทศ ทั้งด้านการดำรงชีวิตในสังคมและสภาพจิตใจในการปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีซึ่งมีความเจริญด้านวัตถุสูงแต่สภาพแวดล้อมและจิตใจคนในสังคมกลับเสื่อมถอยลง ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา หลากหลาย ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาก็มีสภาพไม่ต่างไปจากบุคคลอื่นในสังคมมากนัก แม้ว่าบทบาทและภาระหน้าที่ของครู-อาจารย์ได้ถูกกำหนดให้แตกต่างไปจากจากบุคคลในอาชีพอื่น ๆ ก็ตามดังคำกล่าวของนักการศึกษาบางท่าน เช่น พจน์ สะเพียรชัย ได้กล่าวถึงบทบาทและภาระหน้าที่ของครู หรือผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปว่า

แม้สภาพเศรษฐกิจสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม การให้การศึกษแก่เยาวชน ครูก็ยังคงมีบทบาทสำคัญอยู่เช่นเดิมและจะยังมีบทบาทภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ครูจะต้องทำหน้าที่ทั้งเป็นผู้สอนและอบรมแนะแนวในการดำรงชีวิตและอาชีพให้แก่ศิษย์และนอกจากนั้น ครูยังต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความมานะบากบั่น มัธยัสถ์อดออม ไม่เห็นแก่ความเจริญทางด้านวัตถุมากเกินไป รวมทั้งเป็นผู้นำในการส่งเสริมและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมของชาติด้วย<sup>6</sup>

นักการศึกษาอีกท่านหนึ่งคือ ประkob คูปรัตน์ ได้กล่าวถึงครูในอนาคตกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเทคโนโลยีไว้ดังนี้

จากการศึกษาแนวโน้มทางสังคม เราคงจะมองเห็นได้ว่าครูในอนาคตนั้นคงต้องเข้าไปทำงานในสังคมได้ อาจจะเป็นสังคมชนบท สังคมเมืองหลวง สังคมสลัม หรือชุมชนแออัดเมื่อต้องอยู่ในโลกนี้ที่มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เขาคงต้องรู้จักใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์หรือเครื่องโสตทัศนอุปกรณ์ต่าง ๆ อื่น ๆ เขาคงจะต้องอยู่ในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเป็นตัวเปลี่ยนสังคม (change agents) เพื่อเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ในอนาคต

เอกสารนี้เป็นโลกที่ต้องเปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็วมีการแข่งขัน มีความเห็นแก่ตัวสูง ไม่ว่าจะอย่างไรเขาก็จะถูกกำหนดให้เป็นแกนหลักที่จะคงสร้างค่านิยม คุณธรรมอันจำเป็น

ให้แก่สังคมได้ ในโลกที่วิทยาการจะสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ เด็กจะถูกคาดหวังให้ได้เรียนรู้มากขึ้นในช่วงอายุที่น้อยลง ครูจะต้องรู้เนื้อหามากขึ้น เข้าใจระบบ ค้นคว้าหาความรู้และในขณะเดียวกันต้องสามารถใช้วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะและทักษะในการทำงาน<sup>7</sup>

อย่างไรก็ตามพฤติกรรมของครู-อาจารย์ย่อมมีอิทธิพลต่อผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากครู-อาจารย์เป็นผู้ที่ใกล้ชิดมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน-นักศึกษาตลอดเวลาพฤติกรรมของครู-อาจารย์ถ่ายทอดเป็นแบบอย่างให้แก่เรียน-นักศึกษาด้วย ดังที่ นพคุณศิริวรรณ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนไว้ว่า “...ตามปกติแล้วครูมักจะถูกนักเรียนสังเกตและวิจารณ์อยู่เสมอ การที่ครูประพฤติหรือทำตัวดี นักเรียนก็มีรอยประทับใจที่ดีต่อครู...”<sup>8</sup> เช่นเดียวกับสุพล วังสินธ์ กล่าวไว้ว่า “...บุคลิกของครูเป็นอย่างไรพฤติกรรมของนักเรียนก็จะเลียนแบบ พฤติกรรมหรือบุคลิกของครูเป็นส่วนใหญ่...”<sup>9</sup> และกวี วงศ์พุ่ม ได้ให้ข้อคิดว่า “...พฤติกรรมที่ครูแสดงออกนั้นเด็กบางคนถือเป็นแนวทางเอาอย่างด้วยซ้ำไป...”<sup>10</sup> ดังนั้นไม่เพียงแต่ครู-อาจารย์จะต้องรับบทบาทภาระหน้าที่ในการสอนนักเรียน-นักศึกษาด้านวิชาการและความประพฤติที่ดีเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้ประพฤติให้เป็นแบบอย่างของศิษย์อีกด้วย การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาทั่ว ๆ ไป นอกจากครู-อาจารย์จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะด้านวิชาชีพและการสอนแล้วยังต้องมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการถ่ายทอดคุณธรรม จริยธรรม เพื่อปลูกฝังเจตคติ และอุปนิสัยที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้เรียนอีกด้วย ดังที่ อนันต์ กรุแก้ว ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างของการศึกษาวิชาชีพกับสามัญว่า “...การศึกษาวินัยคือการให้ชีวิตซึ่งแตกต่างกับสายสามัญที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีศีลธรรม มีพื้นฐานการเป็นประชาชนที่ดี แต่การอาชีวศึกษาคือการให้ชีวิตอยู่ได้ด้วยลำแข้งของตนเอง ต้องมีอาชีพที่ชัดเจนแน่นอน...”<sup>11</sup> นั่นคือการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษามุ่งพัฒนาทักษะ ความสามารถเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพให้แก่บุคคล และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคมประเทศชาติอีกด้วย ครูอาชีวศึกษาจึงต้องมีคุณสมบัติที่ดีเช่นเดียวกับครูสามัญทั่วไป นั่นคือนอกจากมีวิญญานครูแล้วยังต้องมีศรัทธาในการสร้างนักรุกที่พึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสงค์ด้วย เพราะผลผลิตที่ได้จากกระบวนการศึกษาด้านอาชีวศึกษาคือทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศชาติ ดังคำกล่าวของ บรรจง ชูสกุลชาติ ดังนี้

ครูที่มีวิญญานแห่งความเป็นครูนั้น ย่อมมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และความรู้สึกนี้ก็ถ่ายทอดไปสู่ศิษย์ทั้งด้วยคำสอนและการกระทำและการพัฒนาศิษย์ให้ไปสู่บุคลิกภาพอันพึงประสงค์ก็ย่อมทำได้โดยไมยาก หากมีครู-อาจารย์ เป็นแบบอย่าง ในทางตรงกันข้ามหากได้ครู-อาจารย์ที่ขาดวิญญานความเป็นครูมาร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาให้ครบวงจรแล้ว ผลผลิตคือผู้สำเร็จการศึกษาก็ย่อมจะขาดคุณภาพไปด้วย<sup>12</sup>

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมของครู-อาจารย์ย่อมมีความสำคัญต่อผลของการเรียนการสอนอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาที่มุ่งผลิตคนให้มีความทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพในสถานที่ประกอบอาชีพ บุคคลที่มีคุณภาพและคุณสมบัติดังกล่าวย่อมเป็นผลผลิตจากครู-อาจารย์ที่มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ทั้งความรู้ทักษะ เจตคติคุณธรรม จริยธรรมในอาชีพของตนอย่างแท้จริง

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมครู-อาจารย์หลายด้านทั้งปัญหาด้านการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัวของครู-อาจารย์เอง เช่นครู-อาจารย์ประพฤติผิดวินัย ไม่พัฒนาวิธีการเรียนการสอน มาปฏิบัติงานสาย เข้าสอนไม่ตรงเวลาไม่ตั้งใจสอน สอนให้ผ่านไปวัน ๆ มีความประพฤติไม่เหมาะสม ขาดความสำนึกในความเป็นครู ดังสรุปผลการประชุมกลุ่มในการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาเมื่อวันที่ 24-26 เมษายน พ.ศ. 2532 ในหัวข้อปัญหาของการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้ ครูขาดความรู้และทักษะในการสอนครูถ่ายทอดไม่เป็น ครูเข้มงวดเกินไป ครูลาบ่อย ครูไปราชการบ่อย ครูไม่พัฒนาการสอนและครูไม่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสอนเช่นเดียวกับสรุปผลการประชุมกลุ่มในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม-3 มิถุนายน พ.ศ. 2533 ในข้อปัญหาทางวิชาการมีดังนี้ ครูไม่นิยมใช้เทคโนโลยีใหม่ในการเรียนการสอน ครูไม่ปรับปรุงการสอนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน คุณภาพการสอนของครูลดลงเพราะครูสอนมากเกินไปและมีงานพิเศษมากเกินไป ข้อปัญหาในการดำเนินงานได้แก่ ปัญหาครูจ้างสอนหายาก ปกครองบังคับบัญชาลำบากเนื่องจากขาดความรับผิดชอบ ไม่มีอุดมการณ์ของความเป็นครูและสอนไม่เข้าใจ ข้อปัญหาอาจารย์ที่ปรึกษาได้แก่ ไม่เข้าใจหน้าที่ ไม่มีความรับผิดชอบ ข้อปัญหาด้านบุคลากรได้แก่ครู-อาจารย์ไม่ตั้งใจปฏิบัติราชการไปใช้

พฤติกรรมของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการประชุมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองครั้งไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมตามข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในทฤษฎี X ของ Douglas McGregor ที่ว่ามนุษย์ไม่ชอบการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบไม่สนใจต่อความต้องการของระบบงานหรือสถาบัน ยึดเอาความต้องการของตนเองเป็นหลัก ผู้วิจัยมีประสบการณ์ในการรับราชการในวิทยาลัยพณิชยการมาไม่น้อยกว่า 20 ปี ได้เห็นว่ามีพฤติกรรมดังกล่าวจริงในวิทยาลัยที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ แต่ก็พบว่าเป็นพฤติกรรมของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นไม่ใช่ทั้งหมด ยังมีครู-อาจารย์อีกส่วนที่มีพฤติกรรมอันแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีใจรักในการทำงาน มีความคิดริเริ่มและความรับผิดชอบในการทำงานสูง มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของตนเองและสถาบัน โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลแต่อย่างใด ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามข้อสมมติฐานทฤษฎี Y ถ้าพฤติกรรมของครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมตามทฤษฎี X ก็ย่อมเกิดผลเสียต่อสถานศึกษาและการพัฒนาประเทศแน่นอนและมีผลในทางตรงกันข้าม ถ้าพฤติกรรมของครู-อาจารย์ตามข้อสมมติฐานทฤษฎี Y มีมากกว่า อย่่างไรก็ดีก็ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าครู-อาจารย์ในสถานศึกษาจะมีลักษณะตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y มากน้อยอย่างไรหรือไม่ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีและวิทยาลัยพณิชยการบางนา ซึ่งวิทยาลัยทั้งสามแห่งจัดการศึกษาประเภทพณิชยการ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ปวช.) 3 กลุ่มวิชา ได้แก่ การบัญชี การเลขานุการ การขาย หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 4 สาขาวิชา ได้แก่ การบัญชี การตลาด คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การเลขานุการ นอกจากนั้น วิทยาลัย ดังกล่าวยังมีขนาดใกล้เคียงกัน ดังเปรียบเทียบให้เห็นต่อไปนี้

วิทยาลัยพณิชยการ	ข้าราชการครู	ครูจ้างสอน	นักเรียน-นักศึกษา	จำนวนห้อง*	ครู : นักเรียน-นักศึกษา**
เซตุน <sup>13</sup>	123	39	5397	134.925	1 : 33.314
ธนบุรี <sup>14</sup>	140	21	4309	107.725	1 : 26.763
บางนา <sup>15</sup>	112	40	4261	106.525	1 : 28.032

\* นักเรียน-นักศึกษา ÷ 40 (จำนวนนักเรียน-นักศึกษามาตรฐานต่อห้อง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

\*\* นักเรียน-นักศึกษา ÷ (ข้าราชการครู+ครูจ้างสอน)

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยที่ได้จากทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยทั้งสามแห่ง จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านการกำกับ ดูแล จูงใจและพัฒนาพฤติกรรมของครู-อาจารย์ให้ปฏิบัติตามแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนชยการ กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนชยการ กรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน

### กรอบทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนชยการ กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor มาเป็นแนวทางสร้างกรอบในการวิจัย ตามที่ เมธี ปิลันธนานนท์<sup>16</sup> ได้เปรียบเทียบให้เห็นลักษณะของทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โดยทั่วไป มนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะสามารถทำได้</li> <li>2. โดยที่มนุษย์มีลักษณะที่ไม่ชอบทำงานนี้เองมนุษย์จึงต้องได้รับการควบคุมนำทางให้มุ่งสู่ด้วยการลงโทษเพื่อให้ใช้ด้วยการลงโทษเพื่อให้ใช้ความสามารถ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มนุษย์จะทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจ และร่างกายอันเป็นธรรมชาติของมนุษย์</li> <li>2. การควบคุมและข่มขู่ด้วยการทำโทษมิใช่เป็นทางเดียวที่จะทำให้บุคคลเป็นเพียงทางเดียวที่จะทำให้บุคคล</li> </ol>

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
<p>และความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์การให้มากถึงขนาด</p> <p>3. มนุษย์ทั่วไปชอบให้นำทางให้และทำตามชอบเสียดความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการสวัสดิการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด</p>	<p>ทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ มนุษย์จะควบคุมและนำตนเองในการทำงานให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายเมื่อเขายอมรับสิ่งนั้น</p> <p>3. การยอมรับในจุดมุ่งหมายของการทำงาน ถือเป็นรางวัลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงาน</p> <p>4. โดยทั่วไปมนุษย์จะเรียนรู้ภายใต้สภาพหรือบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมและจะแสวงหาความรับผิดชอบเองโดยมีต้องบังคับ</p> <p>5. มนุษย์มีจินตนาการคิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาให้กับองค์การและตนเอง รู้จักวินิจฉัยและตัดสินใจกระทำ</p>

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยจำกัดอยู่กับสถานศึกษาประเภทพาณิชยกรรม สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เฉพาะที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น

ตัวแปรที่ศึกษา เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน ของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### 1. ตัวแปรต้น ได้แก่

##### 1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี
- ตั้งแต่ 10-20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 1.2 สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งวิชาชีวิตเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิชาสามัญ
- 1.3 ลักษณะการปฏิบัติงาน
  - ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
  - ทำหน้าที่สอนและทำงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน
- 2. ตัวแปรตาม ได้แก่
  - 2.1 ทักษะที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X
  - 2.2 ทักษะที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y

### สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนวิชาการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ผู้วิจัยขอกำหนดข้อสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกัน
2. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกัน
3. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกัน
4. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกัน
5. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกัน
6. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกัน

### ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

ผู้วิจัยขอกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยในครั้งนี้ 2 ประการ คือ

1. แบบสอบถามที่ใช้ศึกษาทักษะที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
- ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งผมมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง ผมก็ยินดีไปใช้

ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเมื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและมีความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 จึงสามารถศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ได้จริง

2. ครู-อาจารย์ตอบแบบสอบถามได้ตามสภาพเป็นจริง ด้วยความเต็มใจและเชื่อถือได้

### คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยขอจำกัดคำจำกัดความของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

**ทัศนคติ** หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นในภาพรวม

**พฤติกรรม** หมายถึง การกระทำที่แสดงออกทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และความรู้สึกนึกคิด

**ครู-อาจารย์** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

**อาจารย์ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว** หมายถึง ปฏิบัติงานสอนโดยไม่ได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งอื่นได้อีก

**อาจารย์ทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอน** หมายถึง ปฏิบัติงานสอนและได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้างานด้วย

**วิทยาลัยพณิชยการ** หมายถึง สถานศึกษาประเภทพณิชยการ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพณิชยการเซตุนพณ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี และวิทยาลัยพณิชยการบางนา

**ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y** หมายถึง สมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 2 ลักษณะตามแนวความคิดของ Douglas McGregor

**วิชาชีพ** หมายถึง กลุ่มวิชาในหมวดวิชาชีพได้แก่วิชาการบัญชี การตลาด การเลขานุการ การบริหารธุรกิจ สัมพันธ์ธุรกิจ การสื่อสารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เป็นต้น

**วิชาสามัญ** หมายถึง กลุ่มวิชาในหมวดวิชาพื้นฐานได้แก่วิชา ภาษาไทย สุขศึกษา พลศึกษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ลูกเสือ องค์การวิชาชีพ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เชิงอรรถ

- 1 มนต์ชัย รัตนะ, “การศึกษาเกี่ยวกับตลาดแรงงานในทศวรรษหน้า,” วารสารการศึกษายุคไฮเทค งานศิลปหัตถกรรมและอาชีวศึกษา ครั้งที่ 43 (5-9 มกราคม 2534), หน้า 49.
- 2 กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา “แนวนโยบาย การพัฒนาอาชีวศึกษาในแผนฯ 7 (พ.ศ. 2535-2537),” หน้า 4. (อัดสำเนา)
- 3 เมธี ปิรันธนานนท์, “สถานศึกษามีฐานะเป็นเครื่องมือของรัฐเพื่อรองรับความเป็นนิกส์,” การประชุมสัมมนาเรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532), หน้า 5.
- 4 วิจิตร จันทรากุล, “ครูกับการฝึกหัดครู,” วารสารการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (ตุลาคม - พฤศจิกายน 2527), หน้า 38.
- 5 เนาวรัตน์ วิไลชนม์, “บุคคลในองค์การจะเป็นผู้ที่มีสภาพไร้ความสามารถหรือ,” วารสารมิตรครู ฉบับที่ 18 (กันยายน 2533), หน้า 10.
- 6 พจน์ สะเพียรชัย, “แนวคิดเพื่อการพัฒนาของวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า,” เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถาบันผลิตครู ครั้งที่ 9 เรื่อง “การพัฒนาวิชาชีพครู” ระหว่างวันที่ 27-29 พฤศจิกายน 2528, หน้า 5.
- 7 ประกอบ คุปรัตน์, “แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู,” เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถาบันผลิตครู ครั้งที่ 9 เรื่อง “การพัฒนาวิชาชีพครู” ระหว่างวันที่ 27-29 พฤศจิกายน 2528, หน้า 11.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ผมให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>8</sup> นพคุณ ศิริวรรณ, “แต่ครู...วิทยาลัยเกษตรกรรม,” แต่คุณครู...ผู้สร้างสรรค์ (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา), หน้า 15.

<sup>9</sup> สุลล วัณสินธ์, “การจัดชั้นเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา,” มิตรครู ปีที่ 32 ฉบับที่ 11 (ปีแรก มิถุนายน 2532), หน้า 23.

<sup>10</sup> กวี วงศ์พุดิ, “ที่ทำงานของท่านเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไรหรือไม่,” สารพัฒนาหลักสูตร อันดับที่ 71 (กุมภาพันธ์ 2531), หน้า 49.

<sup>11</sup> อนันต์ กรุแก้ว, “45 ปี กรมอาชีวศึกษา,” วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 1 ฉบับที่ 11 (สิงหาคม 2528), หน้า 30.

<sup>12</sup> บรรจง ชูสกุลชาติ, “แนวนโยบายในการจัดการอาชีวศึกษา,” เอกสารประกอบคำบรรยายในการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปี 2528, ณ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่, หน้า 10.

<sup>13</sup> กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2537 ของวิทยาลัยพาณิชย์การเขตพูน (กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2537), หน้า 2-3. (อัดสำเนา)

<sup>14</sup> กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2537 ของวิทยาลัยพาณิชย์การธนบุรี (กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2537), หน้า 2-3. (อัดสำเนา)

<sup>15</sup> กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2537 ของวิทยาลัยพาณิชย์การบางนา (กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2537), หน้า 4-5. (อัดสำเนา)

<sup>16</sup> เมธี ปลันธนานนท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2533), หน้า 144-145.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยได้พยายามศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับเรื่องดังกล่าว โดยนำเสนอเป็นลำดับหัวข้อดังนี้

1. การอาชีวศึกษา
2. ระบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
3. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
4. แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

#### 1. การอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกอบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อสามารถประกอบอาชีพได้ตามความถนัดและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษาไว้ว่า “การอาชีวศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ เพราะการที่ประเทศของเรามีบุคลากรที่มีทักษะและมีมือแรงงานได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ”<sup>1</sup> ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการอาชีวศึกษาไว้ดังนี้เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับกลางและระดับสูงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการอาชีวศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจสูง จำต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพ มีอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การอาชีวศึกษาจึงเป็นกระบวนการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศชาติสู่ความมั่นคงและเจริญรุ่งเรืองดังที่ สำอางค์ พ่วงบุตร ได้กล่าวไว้ว่า “อาชีวศึกษาเป็นการศึกษาแขนงหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยี อาศัยแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่าย การค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความรู้ในวิชาชีพในหลาย ๆ สาขา เพื่อที่จะช่วยพัฒนาบ้านเมือง”<sup>2</sup> เช่นเดียวกับ โกลด์ เพียร์สวอร์ธ มีความเชื่อมั่นว่า “การอาชีวศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญรุ่งเรือง”<sup>3</sup>

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังเช่น Good ให้ความหมายว่า

การอาชีวศึกษาคือ การจัดการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่งานอาชีพเฉพาะด้าน หรือ เพื่อพัฒนาความสามารถให้แก่พนักงานให้เป็นแรงงานฝีมือระดับสูงขึ้นไป การศึกษาดังกล่าวได้แก่การอุตสาหกรรมช่างเทคนิค การเกษตร การพาณิชย์ และคหกรรม<sup>4</sup>

เมธี ปิลันธนานนท์ ได้ให้ความหมายไว้ทำนองเดียวกันดังนี้

อาชีวศึกษา (Vocational Education) คือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ อาชีวศึกษาตามปกติจัดขึ้นในระดับมัธยมปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และฝึกภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการ สำหรับอาชีพหนึ่ง ๆ สัดส่วนของวิชาต่าง ๆ จะแตกต่างกัน แต่ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ<sup>5</sup>

การอาชีวศึกษาไม่เพียงแต่เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อฝึกอบรมให้บุคคลมีฝีมือในการประกอบอาชีพเฉพาะด้านเท่านั้น การอาชีวศึกษายังมุ่งพัฒนาทักษะ ทศนคติและค่านิยมอันดีงามให้แก่บุคคลเหล่านั้นด้วย ดังที่ Harris ได้กล่าวไว้ว่า “การอาชีวศึกษาเป็นการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจ ทศนคติ นิสัยการทำงาน และความซาบซึ้งในค่านิยมการประกอบอาชีพ เพื่อช่วยให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าและมีผลงานสูงในการทำงานของตน”<sup>6</sup> จะเห็นได้ว่าการอาชีวศึกษามีความมุ่งหมายถึงความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพสูงในการดำรงชีวิตในสังคมด้วย นอกจากนี้ วิรัช กุมุทมาศ ยังได้กล่าวว่า “การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่จัดไว้เพื่อเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคตและเพื่อช่วยผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความไม่อาจเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม”<sup>7</sup> นุชนารถ สุนทรพันธ์ ได้ให้

ความหมายที่กว้างขึ้นอีกว่า “การอาชีวศึกษานั้นหมายถึงการศึกษาด้านวิชาชีพซึ่งมีทั้งวิชาชีพชั้นสูงและที่ไม่ใช่วิชาชีพชั้นสูง การจัดการอาชีวศึกษานั้นสามารถจัดได้ทั้งในระบบโรงเรียนนอกระบบโรงเรียนและการจัดการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ”<sup>8</sup> นักการศึกษาอีกท่านคือ โกวิทย์ วรพิพัฒน์ นอกจากให้ความหมายการอาชีวศึกษาไว้ว่า “เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับการทำมาหากินและการดำรงชีวิต” แล้วยังได้เสนอข้อคิดเห็นไว้ด้วยว่า

... การฝึกการเรียนอาชีวศึกษาน่าจะเน้นให้เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพให้รู้จักตนเอง รู้จักสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้ในแง่วิชาการ การวิเคราะห์วิจัย สามารถเลือกได้ว่าอาชีพใดที่เหมาะสมกับตัวเองเวลาใดที่เหมาะสมทำได้ และเขาขาดทักษะตรงไหน ต้องเติมให้เต็ม ก็จะทำให้เขาเป็นผู้มีอาชีพสามารถครองชีวิต ครองตัวเองได้<sup>9</sup>

บรรจง ชูสกุลชาติ ได้ให้ทัศนะในทำนองเดียวกันว่า

การอาชีวศึกษาคือการศึกษาเพื่ออาชีพ ซึ่งหมายถึงการศึกษาที่ฝึกอบรมคนให้ประกอบสัมมาอาชีพให้คนเรียนด้วยการกระทำจนเกิดความชำนาญและมีฝีมือ ฝึกอบรมคนให้รู้จักฝึกอบรมตนเองให้เกิดการปรับและพัฒนาตนเองไปอย่างต่อเนื่องในเรื่องของชีวิต เรื่องของงานและเรื่องของอาชีพ<sup>10</sup>

กรมอาชีวศึกษาได้ให้ปรัชญาของการอาชีวศึกษาไว้ในแผนนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษาในแผนฯ 7 (พ.ศ. 2535-2537) ดังนี้

การอาชีวศึกษาหรือ Vocational Education คือกระบวนการเรียนรู้ การฝึกทักษะ การสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์เพื่อการประกอบอาชีพ หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้<sup>11</sup>

การอาชีวศึกษาจากความหมายในทัศนะของนักการศึกษาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาที่จัดให้มีขึ้นได้ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
2. การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคล ด้านอาชีพ คุณภาพชีวิตและเป็นการศึกษาตลอดชีวิต
3. การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อสนองความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง

## 2. ระบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษามีหน่วยงานรับผิดชอบทั้งภาครัฐ และเอกชน หน่วยงานในส่วนของรัฐที่มีหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียนมี 3 หน่วยงาน คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาจัดเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตกำลังคนส่วนใหญ่ในระดับอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยจัดการศึกษาในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตั้งแต่หลักสูตรระยะสั้นเพื่อผลิตช่างกึ่งฝีมือ (semi-skilled worker) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อผลิตช่างฝีมือ (skilled worker) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) เพื่อผลิตช่างเทคนิค (technician) และหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เพื่อผลิตนักเทคโนโลยีในหลายสาขาวิชาชีพ

### อำนาจหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดและส่งเสริมการศึกษาระดับประกาศนียบัตร และหลักสูตรระยะสั้นหลักสูตรพิเศษ

2. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามกฎหมาย กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย โดยอำนาจหน้าที่ดังกล่าวกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือและช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระโดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลป-หัตถกรรมในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษาแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้มีการเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. จัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน กรมอาชีวศึกษาดำเนินการจัดหลักสูตรระดับต่าง ๆ ดังนี้

1.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าเข้าศึกษาต่อ 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพตามสาขาที่เลือกเรียน

1.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช. และในปีการศึกษา 2536 ได้เริ่มรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาในบางสาขาวิชาด้วยโดยเข้าศึกษา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ-เทคนิค ตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

1.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส. เข้าศึกษาต่อ 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูงซึ่งมีศักดิ์และสิทธิ์เทียบเท่าปริญญาตรีตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

2. จัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช. พิเศษ (อค.กช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษา) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มีประสพการณ์ในงานเกษตร 2-3 ปี อายุระหว่าง 15-25 ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม อาจกลับไปปฏิบัติงานฟาร์มในไร่นาของตนเองและกลับมาศึกษาต่อให้ครบจำนวนหน่วยกิตในหลักสูตร ในขณะที่เดียวกันนักศึกษาวิชาสามัญหลักสูตรเร่งรัดได้รับวุฒิ ม. 3 หรือเทียบเท่า จบการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพพิเศษ ปัจจุบันดำเนินการสอนในสาขาวิชาเกษตรกรรม

3. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน แบ่งออกเป็นหลักสูตรประเภทต่าง ๆ คือ

3.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาวิชาชีพ 1 ปี หรือ 1,350 ชั่วโมง เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรช่างฝีมือตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน

3.2 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นรับสมัครประชาชนทั่วไปหรือผู้สนใจที่สำเร็จ การศึกษาภาคบังคับเป็นอย่างต่ำ เข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นซึ่งมีระยะเวลาแตกต่างกันหรือเรียกว่าหลักสูตรหลากหลายตามเนื้อหาวิชา เช่น หลักสูตร 45, 75, 100, 120 และ 225

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชั่วโมง ในสาขาวิชาต่าง ๆ เมื่อผ่านการศึกษาแล้วจะได้รับใบสำคัญรับรองความรู้ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

3.3 หลักสูตรเสริมวิชาชีพชั้นมัธยมเป็นหลักสูตริวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา และโรงเรียนเอกชน

3.4 หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในงานบริการวิชาการด้านเกษตรกรรมโดยจัดการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นแก่เกษตรกรในพื้นที่และเกษตรกรรมเคลื่อนที่โดยออกไปให้บริการความรู้แก่เกษตรกรในชนบท

12

การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาแบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 ตามแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองบริการเครื่องจักรกล
5. กองแผนงาน
6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
7. กองวิทยาลัยเทคนิค
8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
9. กองออกแบบและก่อสร้าง
10. สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา
11. หน่วยศึกษานิเทศก์<sup>14</sup>

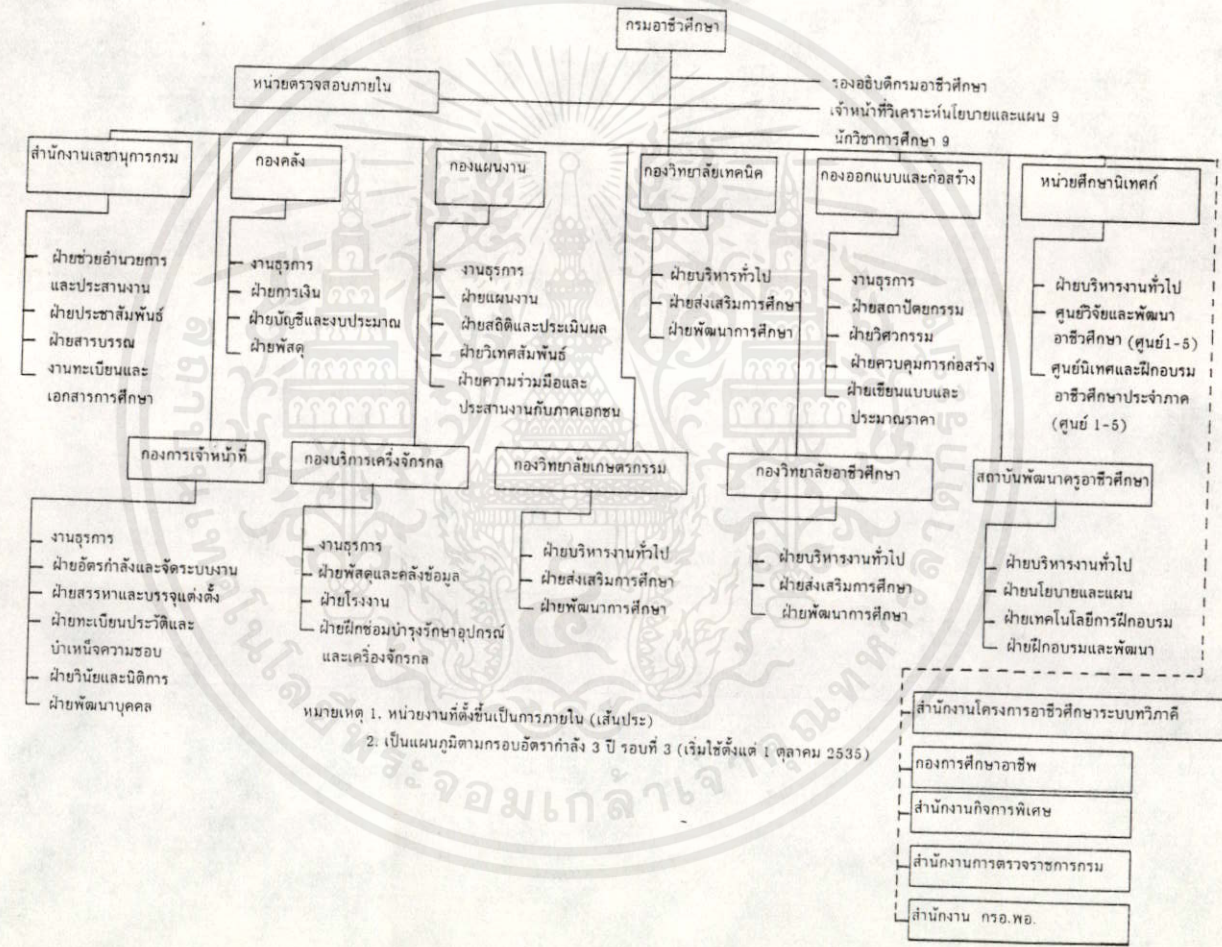
อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมีดังต่อไปนี้<sup>15</sup>  
สำนักงานเลขาธิการกรม

สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรม และราชการที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

1. ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการของกรม

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 3. ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการของกรม รวมทั้งเผยแพร่กิจกรรมความก้าวหน้า  
ไม่ว่าการ และผลงานของกรม ทั้งนี้ให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 1  
การแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา 13



4. ดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนเอกสาร หลักฐานการศึกษาของกรม

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในสำนักงานแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย 1 งาน คือ

1. ฝ่ายสารบรรณ
2. ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกและประสานงาน
  - 2.1 งานบริการทั่วไป
  - 2.2 งานเลขานุการ
  - 2.3 งานกิจการพิเศษ
3. ฝ่ายประชาสัมพันธ์
4. งานทะเบียนและเอกสาร

กองคลัง

กองคลังมีอำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะและการงบประมาณ เว้นแต่การตั้งงบประมาณประจำปี
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในกองแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย 1 งาน ดังนี้

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายการเงิน
  - 2.1 งานรับจ่ายเงินงบประมาณ
  - 2.2 งานรับจ่ายเงินนอกงบประมาณ
3. ฝ่ายบัญชีและงบประมาณ
  - 3.1 งานบัญชี
  - 3.2 งานบัญชีนอกงบประมาณ
  - 3.3 งานเงินงวดประจำ
  - 3.4 งานเงินงบประมาณ 1
  - 3.5 งานเงินงบประมาณ 2
  - 3.6 งานเงินงบประมาณ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4.1 งานจัดซื้อจัดหา

## 4.2 งานสถานที่และยานพาหนะ

กองการเจ้าหน้าที่

กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดระบบงานและบริการงานบุคคลของกรม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรม สัญญา และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ

กรม

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในกองแบ่งออกเป็น 1 งาน กับ 5 ฝ่ายดังนี้

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน
3. ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. ฝ่ายพัฒนาบุคคล
5. ฝ่ายวินัยและนิติการ
6. ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

กองบริการเครื่องจักรกล

กองบริการเครื่องจักรกล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการผลิต ซ่อมสร้าง บำรุงรักษา ประสานงานการจัดซื้อจัดหาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องจักรกลของกรม
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในกองแบ่งออกเป็น 1 งาน กับ 3 ฝ่ายดังนี้

1. งานธุรการ
  - 1.1 หมวดธุรการทั่วไป
  - 1.2 หมวดขนส่งและอาคารสถานที่
2. ฝ่ายพัสดุและคลังข้อมูล
  - 2.1 งานจัดซื้อจัดหา
  - 2.2 งานควบคุมและเก็บรักษาพัสดุ
  - 2.3 งานคลังข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3. ฝ่ายโรงงาน

#### 3.1 กลุ่มงานพัฒนาการผลิตและบำรุงรักษา

#### 3.2 กลุ่มงานช่าง แบ่งงานย่อยดังนี้

##### 3.2.1 งานบริการงานช่าง

##### 3.2.2 งานช่างยนต์และจักรกลหนัก

##### 3.2.3 งานช่างกลโรงงาน

##### 3.2.4 งานช่างเชื่อมและโลหะแผ่น

##### 3.2.5 งานช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

### 4. ฝ่ายฝึกซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์และจักรกลหนัก

#### กองแผนงาน

#### กองแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบาย และพัฒนาการจัดการศึกษาวิชาชีพ จัดทำแผนงาน หรือโครงการของกรม พิจารณาจัดทำวิเคราะห์แผนงาน และโครงการ การตั้งงบประมาณประจำปีของหน่วยงานในสังกัด
2. จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ
3. จัดระบบการสำรวจ การเก็บ การใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดและเป็นศูนย์ข้อมูลของกรม
4. ติดต่อและประสานงานกับองค์การ หรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับความช่วยเหลือและความร่วมมือทางการศึกษา รวมทั้งการจัดประชุมสัมมนา และเจรจาตามที่ได้รับมอบหมาย
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในกองแบ่งออกเป็น 1 งาน 4 ฝ่ายดังนี้

#### 1. งานธุรการ

#### 2. ฝ่ายแผนงาน

#### 3. ฝ่ายสถิติวิจัยและประเมินผล

##### 3.1 งานสถิติและประมวลผล

##### 3.2 งานวิจัยและประเมินผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 3.2 งานวิจัยและประเมินผล เมื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 งานติดตามและรายงาน

4. ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์

4.1 งานความร่วมมือและโครงการต่างประเทศ

4.2 งานทุนต่างประเทศและสารสนเทศ

5. ฝ่ายความร่วมมือและประสานงานกับภาคเอกชน

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม

กองวิทยาลัยเกษตรกรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ส่งเสริม พัฒนา กำกับดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพประเภทเกษตรกรรม ประกอบด้วย สถานศึกษาในสังกัด 48 แห่ง ดังนี้<sup>16</sup>

1.1 วิทยาลัยเกษตรกรรม 43 แห่ง

1.2 วิทยาลัยประมง 2 แห่ง

1.3 ศูนย์ฝึกอบรบวิศวกรรมเกษตร 1 แห่ง

1.4 ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพเกษตรกรรม 2 แห่ง

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในกองแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

2.1 งานส่งเสริมการศึกษา 1

2.2 งานส่งเสริมการศึกษา 2

3. ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

กองวิทยาลัยเทคนิค

กองวิทยาลัยเทคนิคมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ส่งเสริม พัฒนา กำกับดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพประเภทอุตสาหกรรม ประกอบด้วย สถานศึกษาในสังกัด 80 แห่ง ดังนี้<sup>17</sup>

1.1 วิทยาลัยเทคนิค 76 แห่ง

1.2 วิทยาลัยช่างกล 1 แห่ง

1.3 วิทยาลัยการต่อเรือ 2 แห่ง

1.4 ศูนย์ฝึกวิชาชีพอุตสาหกรรมและการต่อเรือ 1 แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในกองแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
  - 2.1 งานส่งเสริมการศึกษา 1
  - 2.2 งานส่งเสริมการศึกษา 2
3. ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ส่งเสริม พัฒนา กำกับดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพประเภทพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัด 42 แห่ง ดังนี้<sup>18</sup>

- |                          |         |
|--------------------------|---------|
| 1.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษา   | 35 แห่ง |
| 1.2 วิทยาลัยพาณิชยกรรม   | 3 แห่ง  |
| 1.3 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม | 2 แห่ง  |
| 1.4 วิทยาลัยอินทราชัย    | 1 แห่ง  |
| 1.5 วิทยาลัยพิษณุโลก     | 1 แห่ง  |

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในกองแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
  - 2.1 งานส่งเสริมการศึกษา 1
  - 2.2 งานส่งเสริมการศึกษา 2
3. ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

กองออกแบบและก่อสร้าง

กองออกแบบและก่อสร้างมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดงานก่อสร้างของกรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในกองแบ่งออกเป็น 1 งาน 4 ฝ่าย ดังนี้

1. งานธุรการ

1.1 หมวดสารบรรณและพิมพ์แบบ

1.2 หมวดธุรการทั่วไป

2. ฝ่ายสถาปัตยกรรม

3. ฝ่ายวิศวกรรม

4. ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง

4.1 งานควบคุมก่อสร้าง 1

4.2 งานควบคุมก่อสร้าง 2

4.3 งานควบคุมก่อสร้าง 3

4.4 งานควบคุมก่อสร้าง 4

4.5 งานควบคุมก่อสร้าง 5

4.6 งานควบคุมก่อสร้าง 6

5. ฝ่ายเขียนแบบและประมาณราคา

5.1 งานเขียนแบบ 1

5.2 งานเขียนแบบ 2

5.3 งานเขียนแบบ 3

สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา

สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาครูอาชีวศึกษา

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา ลงวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2534 มีดังนี้

1. ฝึกอบรมและพัฒนาครูผู้สอนวิชาชีพของสถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ทางด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ติดตามและประเมินคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูผู้สอนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. เป็นศูนย์บริการ ข้าราชการวิชาชีพแก่ครูผู้สอนวิชาชีพในสถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
4. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องต่อกระบวนการเรียนการสอนวิชาชีพ

#### หน่วยศึกษานิเทศก์

หน่วยศึกษานิเทศก์มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ
2. นิเทศและเผยแพร่งานวิชาการ
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานของหน่วยงานแบ่งออกเป็น หน่วยศึกษานิเทศก์และศูนย์นิเทศก์อาชีวศึกษาประจำภาค ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
  - 1.1 งานธุรการ
  - 1.2 งานบริหารทางการศึกษา
2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
3. คณะวิชาสามัญ-สัมพันธ์
4. ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา
  - 4.1 ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 (ช่างอุตสาหกรรม)
  - 4.2 ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา 2 (พาณิชยกรรม)
  - 4.3 ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา 3 (ศิลปหัตถกรรม)
  - 4.4 ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา 4 (คหกรรม)
  - 4.5 ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา 5 (เกษตรกรรม)
5. ศูนย์นิเทศก์อาชีวศึกษาประจำภาค
  - 5.1 ศูนย์นิเทศก์ภาคกลาง
  - 5.2 ศูนย์นิเทศก์ภาคใต้
  - 5.3 ศูนย์นิเทศก์ภาคเหนือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 5.4 ศูนย์นิเทศก์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.5 ศูนย์นิเทศก์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลางบางส่วน

นอกจากนี้แล้วกรมอาชีวศึกษายังได้จัดตั้งหน่วยงานภายในกรมขึ้น เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานได้แก่ กองการศึกษาอาชีพ หน่วยงานตรวจสอบภายใน สำนักผู้ตรวจราชการ กรมอาชีวศึกษา สำนักงานโครงการความร่วมมือระบบทวิภาคี สำนักงานโครงการเงินกู้

สำหรับกองการศึกษาอาชีพเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมพัฒนา กำกับ ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม เกษตรกรรม และหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ ประกอบ

ด้วยสถานศึกษาในสังกัดคือ <sup>19</sup> วิทยาลัยสารพัดช่าง 37 แห่ง และวิทยาลัยการอาชีพ 43 แห่ง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการควบคุมงานบริหารสถานศึกษาโดยตรงได้แก่กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองการศึกษาอาชีพ การจัดการศึกษาประเภทพาณิชยกรรม หลักสูตร ปวช. ปวส. และ ปวท. ได้จัดให้มีในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยพาณิชยกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยสารพัดช่าง

การอาชีวศึกษาประเภทพาณิชยกรรมในระบบโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

1. การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รับนักเรียนที่สำเร็จจากมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ใช้เวลาเรียน 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
2. การศึกษาในระดับอุดมศึกษา รับนักเรียนสำเร็จระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ใช้เวลาเรียน 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แบ่งเป็นสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการเลขานุการ สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาการเงินการธนาคาร และสาขาวิชาธุรกิจบริการ

นอกจากนั้นยังมีหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ใช้เวลาเรียน 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) แบ่งเป็นสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาธุรกิจบริการ กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดจุดประสงค์ของการอาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรมไว้ดังนี้

1. เพื่อให้มีความสามารถ ประสบการณ์ทางธุรกิจและมีความรู้ในการประกอบอาชีพ นักบัญชี นักขาย เลขานุการ ประชาสัมพันธ์ ธุรกิจหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว บริการธุรกิจโรงแรม บริการธุรกิจสถานพยาบาล ทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพื่อให้มีโอกาสเลือกงานอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ เจตคติ และความรู้  
ของตนเอง

3. เพื่อพัฒนาคุณภาพ จริยธรรม เจตคติ กิจนิสัยการทำงานที่ดีมีความคิดสร้าง-  
สรรค์ สามารถสร้างงาน และพัฒนางานอาชีพธุรกิจได้เสมอ

4. เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพ อนามัยสมบูรณ์ทั้งทางกายและจิตใจ

5. เพื่อให้มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเลื่อมใสในการปกครอง  
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข<sup>20</sup>

สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาที่เปิดดำเนินการเรียนการ  
สอนประเภทพาณิชยกรรม สาขาพาณิชยการ มาตั้งแต่เริ่มตั้งจนปัจจุบัน คือวิทยาลัยพาณิชยการ  
3 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยพาณิชยการเชตุพน วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี  
และวิทยาลัยพาณิชยการบางนา

#### การบริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษามีหน้าที่ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการ  
บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ดังนี้<sup>21</sup>

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของ  
ประชาชน ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
ของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความ  
ต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรมและอุตสาหกรรม  
ระดับต่าง ๆ

2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ

3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ

4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน

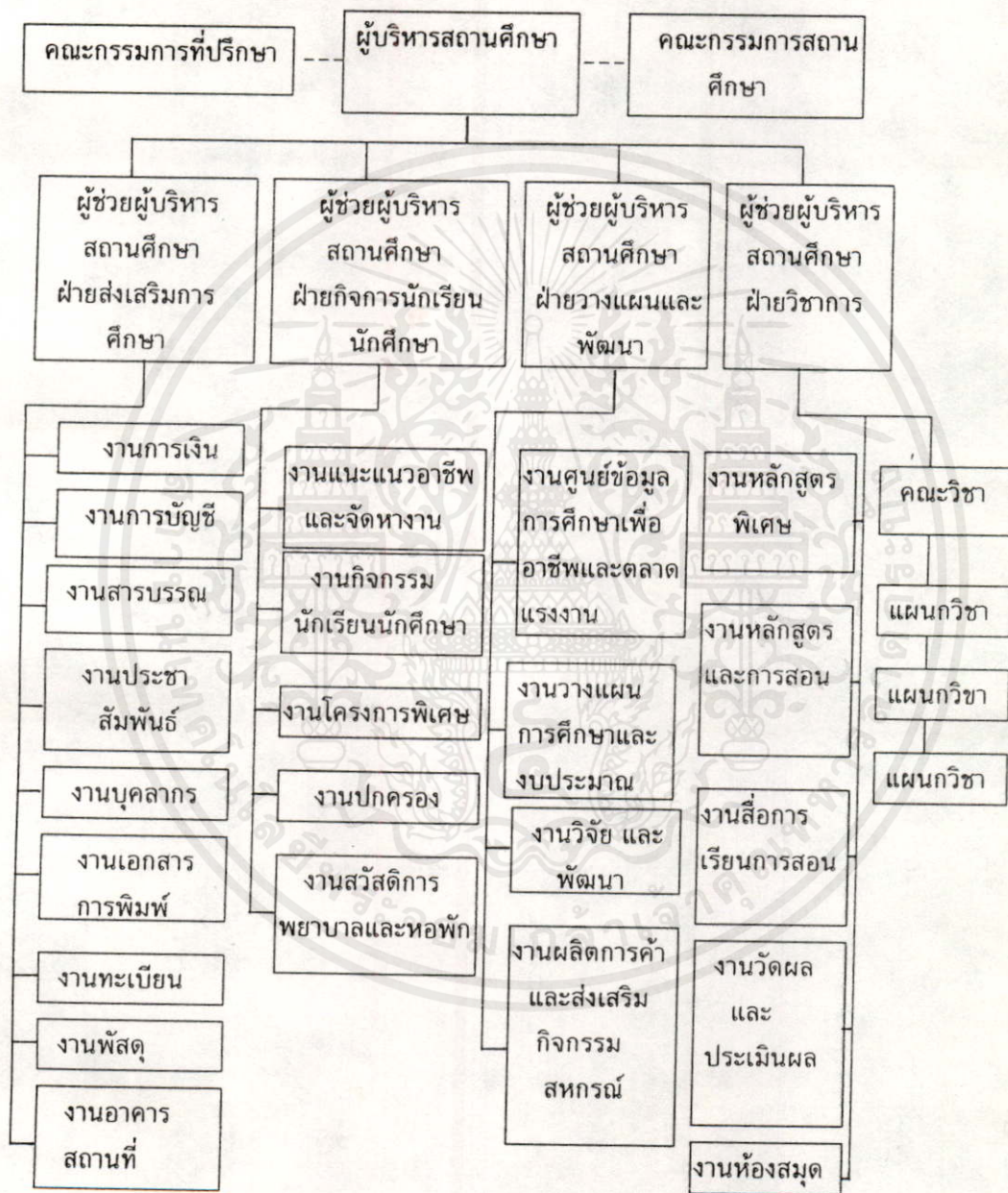
7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน  
นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การแบ่งหน่วยงานในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายตาม

#### แผนภูมิที่ 2 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิ 2  
 แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มี 9 งาน
  - 1.1 งานการเงิน
  - 1.2 งานการบัญชี
  - 1.3 งานสารบรรณ
  - 1.4 งานประชาสัมพันธ์
  - 1.5 งานบุคลากร
  - 1.6 งานเอกสารการพิมพ์
  - 1.7 งานทะเบียน
  - 1.8 งานพัสดุ
  - 1.9 งานอาคารสถานที่
2. ฝ่ายกิจการนักเรียน-นักศึกษา มี 5 งาน
  - 2.1 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
  - 2.2 งานกิจกรรมนักเรียน-นักศึกษา
  - 2.3 งานโครงการพิเศษ
  - 2.4 งานปกครอง
  - 2.5 งานสวัสดิการ พยาบาลและหอพัก
3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มี 4 งาน
  - 3.1 งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน
  - 3.2 งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ
  - 3.3 งานผลิตการค้า และส่งเสริมกิจการสหกรณ์
4. ฝ่ายวิชาการ มีคณะวิชาและงาน
  - 4.1 คณะวิชาแบ่งออกเป็น แผนกวิชา
  - 4.2 งานหลักสูตรพิเศษ
  - 4.3 งานหลักสูตรและการสอน
  - 4.4 งานสื่อการเรียนการสอน
  - 4.5 งานวัดผลและประเมินผล
  - 4.6 งานห้องสมุด
1. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่
  - 1.1 ครู 1
  - 1.2 ครู 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่... ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 อาจารย์ 1

1.4 อาจารย์ 2

1.5 อาจารย์ 3

2. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา  
ได้แก่

การดำเนินงานในสถานศึกษาประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

2.2 อาจารย์ใหญ่

2.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือผู้ช่วย  
ผู้อำนวยการศูนย์

2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือผู้อำนวยการศูนย์

2.5 ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.

กำหนด

3. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้ให้บริหารทางการศึกษา ให้บริการทั่วไป หรือส่งเสริม  
การสอนตามที่ ก.ค. หรือ ก.พ. กำหนด

การบริหารงานสถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้-  
บริหารสูงสุด และมีผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย รับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษาและ  
ปกครองบังคับบัญชา โดยมีคณะกรรมการ 2 คณะเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร คือ คณะ  
กรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนฝ่าย  
ต่าง ๆ ครู-อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ และมีคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อเป็นการเสริมสร้าง  
ความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ และความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาประกอบด้วยผู้-  
ทรงคุณวุฒิและความสามารถ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาโดย  
ความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ดัง  
ต่อไปนี้

1. บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

2. บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งไม่ขัด  
ต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษา-  
ธิการ

3. บริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ความไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. กำหนดแผนงาน ดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา
  5. กำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา
  6. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถานศึกษา
  7. ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
  8. ปกครอง อบรมและพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการศึกษาตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
  9. วินิจฉัย สั่งการ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่
  10. อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในสถานศึกษา และรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษา ให้กรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันอนุมัติ
  11. วิเคราะห์ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา
  12. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
  13. เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการ และองค์กรอื่น ๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษาและท้องถิ่น
  14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการศึกษาของสถานศึกษา และรับผิดชอบงานตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย
1. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ การประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักเรียน-นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียน-นักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการ พยาบาล และหอพัก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจการสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนการสอนของคณะวิชาต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

สรุปได้ว่า สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 5 ด้าน ได้แก่ เกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และอุตสาหกรรม โดยมีระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารงานและขึ้นตรงต่อกองสถานศึกษาเจ้าสังกัดซึ่งทำหน้าที่ ส่งเสริม พัฒนา กำกับ ดูแล สถานศึกษาในสังกัด บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารสูงสุด มีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฝ่ายกิจการนักเรียน-นักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายวิชาการช่วยปกครอง บังคับบัญชา ครู อาจารย์ ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน และนักศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังกล่าวมาแล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

#### บุคคลในองค์การ

องค์การประกอบด้วยกลุ่มบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผนเพื่อ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังที่ Pfiffner และ Sherwood ได้ให้ความหมายไว้ว่า “องค์การคือรูปแบบของการรวมบุคคลจำนวนมากเข้าด้วยกัน ซึ่งมีความซับซ้อนในการติดต่อสัมพันธ์กัน ร่วมมือกันทำงานอย่างจริงจังตามระเบียบแบบแผน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”<sup>22</sup> ทำนองเดียวกับ Hicks ได้กล่าวไว้ว่า “องค์การคือกระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลได้ร่วมกันทำงานตามวัตถุประสงค์”<sup>23</sup> และ Mayo ได้ให้ความหมายที่กว้างขวางออกไปอีกในแง่ของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การว่า “องค์การคือระบบสังคมหนึ่งของกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันทั้งระบบ มีสถานภาพแบบไม่เป็นทางการที่เป็นแบบของตนเองและเป็นที่ยอมรับของพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งที่มีเหตุผลและไม่มีเหตุผลไว้ด้วยกัน”<sup>24</sup> จากความหมายขององค์การที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น อาจสรุปได้ว่าองค์การเป็นที่รวมของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ อย่างมีระเบียบแบบแผน โดยมีความมุ่งหมายในการดำเนินงานร่วมกันเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การจะมีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการและยังเป็นที่รวมของพฤติกรรมที่แตกต่างกันไว้ด้วย

สถานศึกษาเป็นองค์การอีกรูปแบบ ซึ่งเป็นที่รวมของทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง โดยมีโครงสร้างและระเบียบแบบแผนในการดำเนินงานที่ชัดเจน วัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษาได้แก่การจัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นที่รวมของบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งมีความต้องการและวัตถุประสงค์ส่วนตัวต่างกัน และบุคคลเหล่านั้นก็หวังว่า สถานศึกษาจะสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นของตนได้ ดังที่ สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม ได้กล่าวว่า “การที่บุคคลต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่ในองค์การนั้นก็เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของเขาเอง โดยที่พวกเขาเหล่านั้นไม่อาจจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้โดยลำพัง องค์การจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายส่วนบุคคลของแต่ละคนลุล่วงประสบความสำเร็จได้”<sup>25</sup> อย่างไรก็ตาม บุคลากรในสถานศึกษาก็คือบุคคลหรือมนุษย์ที่มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด ดังที่ McGregor ได้กล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็มีสิ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการต่อไปอีกไม่มีวันสิ้นสุด”<sup>26</sup> ดังนั้น การแสดงออกในรูปของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

พฤติกรรมของบุคคลจึงมีหลากหลายอันมีทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์การซึ่งชาญชัย ลิวิตรังสีมาได้กล่าวไว้ดังนี้

ในองค์การทุก ๆ แห่งเราจะพบปรากฏการณ์แปลก ๆ นานัปการเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน หรือข้าราชการ พวกเขาเหล่านี้ได้สร้างรูปแบบของชีวิตและค่านิยมขึ้นมาต่าง ๆ กัน ตามแนวความคิดและทัศนคติของตน จนกลายเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคนไป ความต้องการ ความปรารถนา และความมุ่งหวังในชีวิตที่อัดแน่นอยู่ในใจของแต่ละคน ได้สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์การมีทั้งสอดคล้องกับพฤติกรรมของกลุ่ม และ ขัดแย้งกับพฤติกรรมของกลุ่ม<sup>27</sup>

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับในการปฏิบัติงานโดยทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจและกำลังความคิดไปในทิศทางเดียวกันแต่ปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งด้านจิตใจ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยมและความต้องการ เมื่อความต้องการและความปรารถนาของแต่ละบุคคลได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอหรือไม่เท่ากัน ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างวัตถุประสงค์ส่วนตัวกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน การแก้ปัญหาความขัดแย้งต้องอาศัยผู้บริหารที่สามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา นั่นคือการก่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ส่วนตัวกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือมีความขัดแย้งน้อยที่สุด ดังนั้นการศึกษาและเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะทำให้ผู้บริหารทราบวิธีกำกับจูงใจให้บุคลากรของตนปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์ และทุ่มเทให้แก่สถานศึกษา เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน

#### ความหมายของพฤติกรรม

พฤติกรรมตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายไว้ว่า “พฤติกรรม น. การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิดและความรู้สึกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้า”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะได้ให้ความหมายในแง่ของจิตวิทยาสังคมไว้ดังนี้

**พฤติกรรม** หมายถึง การกระทำหรือกิริยาที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ทางกล้ามเนื้อ ทางสมอง ทางอารมณ์ และทางความรู้สึกนึกคิด ซึ่งโดยปกติมนุษย์ และสัตว์ย่อมแสดงออกมาให้เป็นที่สังเกตเห็นได้ชัด และเห็นไม่ได้ชัด ซึ่งขึ้นอยู่กับ การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นเป็นสำคัญ<sup>28</sup>

วัลลภา รัตนแพทย์ ให้ความหมายของพฤติกรรมทางการบริหารไว้ดังนี้

**พฤติกรรม (behavior)** หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออก หรือการเกิด ปฏิบัติกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้ สละสลวยหรือจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์ หรือการศึกษาอบรม ต่าง ๆ การแสดงออกนี้อาจเป็นได้ทั้งในรูปคล้ายตามหรือต่อต้านและอาจ เป็นได้ทั้งในทางที่เป็นคุณหรือโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมนั่นเอง และ/หรือต่อ สิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ต่อผู้ร่วมงานหรือหน่วยงานที่เจ้าของพฤติกรรมนั้น ปฏิบัติงานอยู่ก็ได้<sup>29</sup>

สรุปได้ว่า พฤติกรรมเป็นอาการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นของสิ่งมีชีวิตการ แสดงออกของพฤติกรรมอาจสังเกตเห็นได้ชัดเจนหรือไม่ชัดเจนก็ได้ทั้งคุณและโทษ ต่อเจ้าของพฤติกรรมและ/หรือสิ่งแวดล้อม

#### ความสำคัญของพฤติกรรม

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่ง ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีและ วิทยาการจะก้าวหน้าไปมากเพียงใด การดำเนินงานทั้งหลายก็ยังคงต้องอาศัยบุคคลในองค์การ เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ดังคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสินี ที่ว่า “คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและ สิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุส่งไปด้วยดีและรวดเร็ว”<sup>30</sup> ดังนั้นผู้บริหารจะบริหารงานให้สำเร็จลุส่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือ ไม่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพียงใด อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การย่อมมาจากพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การนั่นเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ ใช้งานด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไรก็ดีดังได้กล่าวแล้วว่าองค์การเป็นที่รวมของบุคคลหลายฝ่าย องค์การจึงเป็นที่รวมของพฤติกรรมอันเป็นสมบัติประจำตัวบุคคลเข้ามาในองค์การด้วย และพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลต่างก็เป็นไปได้ทั้งถูกต้องและไม่ถูกต้อง ดังคำกล่าวของธงชัย สันติวงษ์ ที่ว่า “คนเป็นปัจจัยที่มีลักษณะที่อาจเป็นเหตุเป็นผล และทั้งไม่เป็นเหตุเป็นผลที่อาจผันแปรไปอย่างไรก็ได้”<sup>31</sup> เนื่องจากความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การย่อมต้องอาศัยบุคคลเหล่านั้นเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้นองค์การจึงได้กำหนดโครงสร้าง กฎ ระเบียบ นโยบาย เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในองค์การแบบเป็นทางการ (formal organization) ขึ้น เพื่อกำกับพฤติกรรมของบุคลากรขององค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ และป้องกันมิให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การ ซึ่งบุคคลเมื่อเข้ามาอยู่ใน องค์การก็พร้อมที่จะยอมรับความสัมพันธ์แบบเป็นทางการระหว่างตนกับองค์การ แต่ในขณะเดียวกันโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความรู้สึก มีจิตใจ และความต้องการส่วนบุคคล จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (informal organization) ขึ้นระหว่างบุคคลในองค์การ อันเป็นผลให้บุคคลรับอิทธิพลจากกลุ่มบุคคลเข้ามากำหนดพฤติกรรมของตนอีกทางหนึ่งดังที่ อรุณ รักธรรม กล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวเองต่อสภาพแวดล้อมได้ นั่นก็คือ แม้จะไม่ฟังพฤติกรรมเดิมส่วนตัว แต่ก็มีความโน้มเอียงที่จะยอมรับอิทธิพลทางพฤติกรรมของกลุ่มหรือของหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย”<sup>32</sup> ดังนั้นปัญหาในการบริหารงานขององค์การทุกรูปแบบจึงเกิดจากพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์การนั้น ๆ ถ้าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นไปในทางที่ดีมีประโยชน์ต่อองค์การ นั่นคือสอดคล้องสนับสนุนกับ เป้าหมายขององค์การก็เป็นที่น่าพอใจว่าองค์การย่อมประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในทางตรงกันข้ามถ้าพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นเป็นไปในทางขัดแย้งหรือต่อต้านก็ย่อม นำมา ซึ่งความล้มเหลวขององค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าองค์การหรือกลุ่มบุคคลใดที่สามารถตอบสนองความต้องการหรือวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลได้มากกว่าก็จะมีอิทธิพลสูงในการกำหนดพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ อย่างไรก็ตามบุคคลมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจเพื่อตอบสนองความต้องการด้านสังคมของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์แบบเป็นทางการกับองค์การซึ่ง Chester I. Barnard ได้กล่าวถึงการเกิดขององค์การแบบไม่เป็นทางการว่า “เป็นผลจากการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นการส่วนตัว การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการพบปะสังสรรค์สมาคมระหว่างกัน”<sup>33</sup> ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “โครงสร้างทางสังคมที่ไม่เป็นทางการนี้เกิดขึ้นได้เพราะสาเหตุ

เอกสารนี้สำคัญที่คนทุกคนต่างก็มีความต้องการทางสังคม เมื่อได้มาทำงานร่วมกันในกลุ่มและได้เกี่ยว  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกหนึ่งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้องซึ่งกันและกัน ความรู้สึกชอบพอทางจิตใจที่มีต่อกันระหว่างสมาชิกก็จะเกิดขึ้น”<sup>34</sup> ดังนั้นเมื่อบุคคลเข้ามาร่วมดำเนินงานในองค์การ บุคคลจะพยายามทำตนให้เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกอื่น ๆ ในองค์การอันเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ในการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับสภาพสิ่งแวดล้อมดังที่ อรุณ รักธรรม ได้ให้ข้อสังเกตว่า

...ลักษณะอย่างไม่เป็นทางการมีบทบาทในการทำงานมากเพราะสิ่งแรกที่คนเข้ามาร่วมในองค์การใหม่ ๆ สนใจก็คือดูว่าคนในองค์การนั้นเขาประพฤติปฏิบัติกันอย่างไร แทนที่จะหาทางทราบว่าจะเรียบแบบแผนที่บังคับเป็นอย่างไร เพราะระเบียบข้อบังคับเป็นเพียงสิ่งที่มีตัวตนจะมีประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่จะปฏิบัติตามหรือไม่เพียงใดเป็นสำคัญ ส่วนวิธีการประพฤติปฏิบัติอันแท้จริงของบุคคลในองค์การนั้นต่างหากเป็นสิ่งที่สมาชิกใหม่จะพึงปฏิบัติตาม เพราะมีตัวตนเห็นได้ชัดกว่าและเป็นการง่ายกว่าด้วย เนื่องจากสอดคล้องกับตามต้องการของบุคคลอยู่แล้ว<sup>35</sup>

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การย่อมได้รับอิทธิพลจากทั้งองค์การแบบเป็นทางการ และองค์การแบบไม่เป็นทางการ หากจะกล่าวว่าบุคคลมีความโน้มเอียงที่จะรับอิทธิพลจากพฤติกรรมของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการมากกว่าเพราะต้องการให้ตนเป็นที่ยอมรับและเป็นการสนองความต้องการของสังคมของตนแล้ว สิ่งก็ตามมาก็คือการถ่ายทอดความเชื่อ ประเพณี ค่านิยม และทัศนคติในการปฏิบัติงานให้แก่กัน ดังที่ สงวน สุทธิเลิศ-อรุณ และคณะได้กล่าวไว้ว่า “เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในกลุ่มโดยย่อมต้องประพฤติปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับประเพณีของกลุ่มนั้น ๆ หากบุคคลใดไม่ประพฤติปฏิบัติตามประเพณีของกลุ่มนั้น ๆ บุคคลนั้นก็เกิดความละอายแก่ใจ ถูกเพ่งเล็งจากบุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่ม ที่ร้ายแรงยิ่งขึ้นอาจถูกลงโทษทางสังคม”<sup>36</sup> เช่นเดียวกับที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า

กลุ่มบุคคลในองค์การมีอิทธิพลที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การได้เป็นอย่างมากเพราะเหตุผลว่า กลุ่มบุคคลในองค์การบริหารนั้นมีเพียงแต่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น แต่กลุ่มยังสามารถสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปทัสฐานในการปฏิบัติงานของกลุ่มในองค์การขึ้นมาได้แล้ว ซึ่งต่อไปอาจเปลี่ยน  
เป็นธรรมเนียมในการบริหารงานได้อย่างมั่นคง<sup>37</sup>

ฉะนั้นถ้าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นไปในลักษณะที่เป็นผลดีประสานสอดคล้องกันกับเป้าหมายขององค์การนอกจากจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานขององค์การแล้ว ยังเป็นแบบอย่างในการถ่ายทอดพฤติกรรมอันเหมาะสมต่อบุคคลอื่น ๆ ในองค์การอีกด้วยและหากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นไปในทางตรงกันข้ามก็ย่อมส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าบุคคลที่เป็นเจ้าของพฤติกรรมนั้น ๆ มีความสำคัญต่อองค์การในระดับใด ดังที่ อรุณ รักธรรม ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ว่า

...ลักษณะบางอย่างก็เป็นประโยชน์แก่องค์การบางอย่างก็เป็นผลเสียแก่องค์การ และปริมาณแห่งความมากน้อยในผลดีหรือผลเสียนี้ ขึ้นอยู่กับระดับความรับผิดชอบและหน้าที่ของบุคคล เช่น หากเป็นลักษณะของบุคคลชั้นเสมียน พนักงาน ความกระทบกระเทือนก็มีน้อย แต่ถ้าเป็นลักษณะของบุคคลชั้นหัวหน้า ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ผลกระทบกระเทือนก็มีมาก เพราะอย่างน้อยก็เป็นตัวอย่างพฤติกรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจยังให้เกิดการคล้อยตามหรือขัดแย้งได้<sup>38</sup>

อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การทั้งส่วนบุคคลและกลุ่มบุคคลมีผลกระทบต่อและอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ อีกทั้งยังแสดงให้เห็นพฤติกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์การอีกด้วย ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน บุคลากรที่จัดว่าเป็นกลุ่มใหญ่และมีอิทธิพลมากที่สุดก็คือ ครู-อาจารย์ของสถานศึกษานั้นเอง ครู-อาจารย์เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากครู-อาจารย์จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในรูปแบบที่เป็นทางการตามบทบาท หน้าที่ โดยมีระเบียบ วินัย และข้อบังคับเป็นกรอบแล้ว ครู-อาจารย์ยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันทางด้านจิตใจ เพื่อสนองความต้องการทางด้านสังคมด้วยเช่นเดียวกันและที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นก็คือ ครู-อาจารย์ยังเป็นผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน-นักศึกษาตลอดเวลา จึงเป็นที่แน่นอนว่าพฤติกรรมของนักเรียน-นักศึกษาย่อมได้รับอิทธิพลมาจากครู-อาจารย์ด้วย ดังที่<sup>39</sup> อเล็กซานเดอร์ สเวนสัน ผู้สิทธิเลิศอรุณ และคณะได้กล่าวว่า “ครูเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อนักเรียนเป็นไปใช้

อย่างยิ่งในการปรุงแต่งพฤติกรรมของนักเรียน ให้เป็นที่พึงปรารถนาของสังคม”<sup>39</sup> ดังนั้นพฤติกรรมของครู-อาจารย์ นอกจากเป็นแม่แบบให้แก่ นักเรียน-นักศึกษาแล้วยังเป็นแม่แบบให้แก่เพื่อนครู-อาจารย์ ด้วยกันอีกด้วย หากพฤติกรรมของครู-อาจารย์เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาแล้ว ยังเป็นที่หล่อหลอมพฤติกรรมอันดีงามด้วย ผลที่ตามมาก็คือสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามความคาดหวังของสังคมและประชาชน ผลผลิตที่ออกไปสู่สังคมภายนอกก็คือ บุคคลที่มีคุณภาพ แต่ถ้าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นไปในทางตรงกันข้ามก็เป็นที่น่าอนว่าสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่ประเทศชาติและยังเป็นการสร้างปัญหาให้ทั้งสถานศึกษาเองและสังคมอีกด้วย ดังที่ เมธี ปิลันธนานนท์ กล่าวไว้ว่า

สถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยคณะบุคคลร่วมกันทำงานกับกลุ่มเยาวชนที่คณะบุคคลต้องรับผิดชอบในการให้ความรู้ทักษะ และสร้างคุณค่าให้กับเยาวชน ดังนั้นประชาชนก็หวังให้สถานศึกษามีการจัดการ หรือบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยแก้ปัญหาสังคม มิใช่เพิ่มปัญหาให้กับประชาชนหรือสังคม<sup>40</sup>

โดยเฉพาะครู-อาจารย์ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาไม่เพียงจะต้องมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ ทักษะด้านวิชาชีพ ที่จะถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนเท่านั้น ยังต้องเป็นแบบอย่างของผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติรวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม เจตคติและอุปนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียนอีกด้วย เพราะการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมบุคลากรเข้าสู่โลกของอาชีพ ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงาน

สรุปได้ว่าพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินงานของสถานศึกษา และยังมีอิทธิพลในการหล่อหลอมพฤติกรรมของนักเรียน-นักศึกษาและครู-อาจารย์ด้วยกันเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทราบและทำความเข้าใจแนวโน้มของพฤติกรรมเพื่อสามารถกำกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ให้เป็นไปในทางที่เกิดผลดีต่อสถานศึกษาหรือให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามความคาดหวังทั้งสังคมและประเทศ

เอกสารนี้ เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### มูลเหตุแห่งพฤติกรรม

มนุษย์นั้นมีลักษณะที่เหมือนกันในขณะที่เดียวกันก็มีความแตกต่างกันด้วย สิ่งที่มีมนุษย์เหมือนกันก็คือกระบวนการของพฤติกรรม (the process of behavior) และสิ่งที่มนุษย์แตกต่างกันก็คือ การแสดงออกซึ่งแบบของพฤติกรรม (behavior patterns) Harold J.

Leavitt<sup>41</sup> ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมูลเหตุแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ในลักษณะที่เหมือนกันไว้ 3 ประการดังนี้

1. พฤติกรรมเกิดขึ้นได้เพราะมีสาเหตุ มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาต้องมีสาเหตุเสมอ สิ่งที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาก็คือความต้องการที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์
2. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ ความต้องการที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์จะเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามความปรารถนาของตน
3. พฤติกรรมเกิดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายการแสดงออกของพฤติกรรมมนุษย์ย่อมมีการตั้งจุดมุ่งหมายหรือสิ่งตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ มิได้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างไม่มีจุดหมาย จุดมุ่งหมายของการแสดงพฤติกรรมออกมาก็คือสิ่งที่มนุษย์หวังว่าจะได้รับมาเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์เอง

บุคคลมีกระบวนการของพฤติกรรมที่เหมือนกันแต่แบบของพฤติกรรมที่แสดงออกจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์แต่ละบุคคล ชงชัย สันติวงศ์<sup>42</sup> ให้แนวคิดว่า แบบของพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละคนแตกต่างกัน สืบเนื่องจากการมีระบบค่านิยม (personal value system) ที่ต่างกัมนั่นเอง ระบบค่านิยม ในที่นี้หมายถึงทัศนคติหรือแนวโน้มของความรู้สึกนึกคิดของคนที่แตกต่างกัน เพราะมีกระบวนการทางจิตวิทยา (psychological process) ที่เป็นมาไม่เหมือนกัน มีความสามารถในการรับรู้ (perception) ความเข้าใจ (cognition) และแรงจูงใจ (motivation) ที่แตกต่างกัน แม้ว่าคนจะอยู่ในบรรยากาศของสภาพแวดล้อมเดียวกัน แบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะไม่เหมือนกัน สาเหตุเพราะระบบค่านิยมของแต่ละคนเหล่านั้น ต่างถูกสะสมและขัดเกลามาแตกต่างกันตามอิทธิพลของปัจจัยภายนอกที่เป็นมาในอดีตของแต่ละครอบครัว

สรุปได้ว่ามนุษย์มีกระบวนการของพฤติกรรมที่เหมือนกันนั่นคือ พฤติกรรมมนุษย์เกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุ คือความต้องการเป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในสิ่งที่ตนได้คาดหวังไว้ แต่แบบของพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกแตกต่างกันอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในตัวมนุษย์เอง และปัจจัยภายนอกที่เป็นสภาพแวดล้อมแต่ละบุคคลนอกจาก

แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ดังกล่าวมาแล้วยังมีทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์จากแนวคิดทางกระบวนการทางสังคมของ Getzels และ Guba<sup>43</sup> ซึ่งกล่าวว่า ระบบสังคมประกอบด้วย 2 มิติ คือสถาบันมิติ (nomothetic) และบุคลามิติ (idiographic) มิติแรกคือ สถาบันมิติประกอบด้วย สถาบัน บทบาทและความคาดหวัง ส่วนมิติที่สองคือ บุคลามิติประกอบด้วย บุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการ แนวความคิดของทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถาบันอันมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยกล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากบทบาท และความคาดหวังของสถาบันแต่ในขณะเดียวกันพฤติกรรมของมนุษย์ก็ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและการสนองความต้องการของบุคคลด้วย ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นผลมาจากบทบาทและบุคลิกภาพเป็นตัวกำหนด โดยมีปทัสถานทางสังคมเป็นมาตรฐานในการกำหนดว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นที่พึงประสงค์หรือไม่

สรุปได้ว่ามูลเหตุแห่งพฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุจากความต้องการเป็นแรงจูงใจให้แสดงการกระทำ เพื่อสนองความต้องการของตนเองตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ การแสดงออกของพฤติกรรมจะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การคาดหวังในบทบาทจากสถาบัน และบุคลิกภาพส่วนบุคคลอันมีผลมาจากค่านิยมและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

#### พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ในแต่ละองค์การจะพบว่าบุคคลต่าง ๆ ที่เข้ามาด้วยกันดำเนินงานในองค์การต่างก็มีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นักวิชาการทางการบริหารได้นำความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์มาช่วยในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เพื่อทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางสำหรับศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลในองค์การอันหมายถึงภาพรวมต่อพฤติกรรมขององค์การด้วย อรุณ รักธรรม ได้แยกมูลฐานของอิทธิพลในการก่อพฤติกรรมของบุคคลออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. มูลฐานอันเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง
2. มูลฐานอันมาจากอิทธิพลของกลุ่มอื่น ๆ ภายนอกองค์การที่บุคคลนั้นทำงานอยู่
3. มูลฐานอันมาจากอิทธิพลของกลุ่มภายในองค์การเอง<sup>44</sup>

สำหรับธงชัย สันติวงษ์ ได้ชี้ให้เห็นว่า

รูปแบบพื้นฐานที่จะช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานนั้น

มีหลักการว่าพฤติกรรมบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้น จะประกอบขึ้นมาจากลักษณะ ขององค์การถ้า ส่วนบุคคล (characteristics of individuals) และ ลักษณะของสภาพแวดล้อมของ ถ้าไปใช้

งาน (characteristics of the work environment) ผสมผสานกัน...กล่าวคือ  
 ตัวบุคคลทุกคนต่างก็จะมีพื้นฐานส่วนตัวที่เป็นของตัวเองนำติดตัวเข้ามาใน  
 องค์การขณะที่เข้ามาทำงาน ปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้จะประกอบด้วยความ  
 สามารถ ความเชื่อส่วนตัว ความคาดหวังต่าง ๆ และรวมถึงประสบการณ์  
 ที่มีมาด้วย ในเวลาเดียวกันสภาพแวดล้อมขององค์การที่จัดไว้นั้นก็จะมีสภาพ  
 เงื่อนไขเป็นไปในหลายลักษณะต่างกันทั้งแง่ลักษณะสภาพของงานเองความ  
 สัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน ลักษณะของภารกิจหรืองานที่ต้องทำให้เสร็จ  
 ระบบการจ่ายตอบแทนต่าง ๆ ที่จัดไว้และอื่น ๆ ความเป็นไปของพฤติกรรม  
 จะมีใช้เป็นเพราะสาเหตุของปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะเป็นผล  
 จากการเกี่ยวข้องกันของสภาพลักษณะของทั้ง 2 กลุ่ม คือ ระหว่างลักษณะ  
 ของบุคคลผสมกับสภาพลักษณะของสิ่งแวดล้อมโดยมีทั้ง 2 อย่างเสมอ <sup>45</sup>

สรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีอิทธิพลจาก 2 ปัจจัย คือ ตัวบุคคลและ  
 สภาพแวดล้อม ดังรายละเอียดที่สรุปได้จากแนวความคิดของนักวิชาการทางการบริหารดังต่อ  
 ไปนี้

### 1. ปัจจัยจากตัวบุคคล

1.1 บุคลิกภาพ (personality) ในความหมายของนักจิตวิทยา Gordon W.  
 Allport หมายถึง “ระบบทางจิตและกายซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละบุคคลและเป็นสิ่งกำหนด  
 ให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากบุคคลอื่น” <sup>46</sup> ดังนั้นส่วนประกอบของบุคลิก  
 ภาพสามารถแยกออกได้เป็น 2 ส่วนคือบุคลิกภาพทางกายภาพที่สามารถสังเกตเห็นได้จาก  
 ภายนอก เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยาอาการและการแต่งกายกับบุคลิกภาพทางจิตใจ ได้แก่  
 อุปนิสัย อารมณ์ ความสามารถและความสนใจ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้สรุปไว้ว่า “บุคลิก  
 ภาพจึงเป็นลักษณะวิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลซึ่งจะพิจารณาและ  
 สังเกตได้จากรูปแบบของพฤติกรรมและการแสดงออกต่อสิ่งเร้าของบุคคลนั้น เมื่อเอ่ยถึง  
 บุคลิกภาพจึงรวมทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา” <sup>47</sup> บุคลิกภาพของคนโดยทั่วไป  
 จะถูกกำหนดโดยปัจจัย 3 ประการคือ พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ ทั้งพันธุกรรม  
 และสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพขั้นปฐมที่สำคัญยิ่ง พันธุกรรมเป็นตัวกำหนดลักษณะ  
 ที่มองเห็นได้ภายนอก แต่ศักยภาพอย่างสมบูรณ์ของบุคคลจะถูกกำหนดได้โดยมองว่าเขา  
 สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีเพียงใด สำหรับปัจจัยที่ 3 คือ สถานการณ์นั้นมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิทธิพลต่อพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมที่ซ่อนบุคลิกภาพคือ โดยปกติบุคลิกภาพของคนจะมั่นคงและสม่ำเสมอจนกว่าสถานการณ์ที่เป็นอยู่ขณะนั้นเปลี่ยนแปลงก็จะมีผลทำให้บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงด้วย<sup>48</sup>

Sigmund Freud นักจิตวิทยาชาวออสเตรีย ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพว่าเป็นผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจิตใต้สำนึก 3 ประการคือ Id Ego และ Super Ego Id คือสัญชาตญาณดั้งเดิมในการสร้างบุคลิกภาพและนำไปสู่การแสวงหาสิ่งต่าง ๆ มาบำบัดให้เกิดความพอใจ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมได้ทั้งดีและไม่ดี Ego คือ จิตที่สำนึกได้เพราะได้รับการพัฒนา มีเหตุผล เป็นตัวควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่สังคมยอมรับ ประการสุดท้าย คือ Super Ego เป็นส่วนของจิตที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของสังคม ควบคุมให้พฤติกรรมของบุคคลแสดงออกอย่างเหมาะสม<sup>49</sup>

สรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่สร้างสมมาตลอดชีวิต แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าปัจจัยที่ประกอบเป็นบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไป การแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลในบางสถานการณ์จะไม่ใช่อุบัติการณ์ที่แท้จริง เพราะความปรารถนาที่อาจถูกเก็บกดไว้ด้วยมาตรฐานทางสังคม อันเป็นบุคลิกภาพที่ซ่อนเร้น จึงทำให้เกิดความเข้าใจกันเพียงผิวเผินซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลได้

1.2 ความสามารถ (capabilities) บุคคลมีความสามารถ 2 ด้านตามทฤษฎีสองตัวประกอบ (Two-Factors Theory) ของ Spearman คือ ความสามารถทั่วไป (general factor) เป็นความสามารถที่มีอยู่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทุกชนิด และตามความสามารถเฉพาะ (specific factor) เป็นความสามารถเฉพาะกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง<sup>50</sup> ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันและเป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ธงชัย และชัยยศ สันติวงษ์ ได้แยกเป็นความสามารถและความสามารถพิเศษ (abilities and aptitude) ความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวกับบุคคลหรือเรียกว่า พรสวรรค์ แต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกันไป ส่วนความสามารถพิเศษเป็นความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาความสามารถที่มีอยู่เดิมขึ้นมา<sup>51</sup> คนทุกคนจะต่างกันในด้านพฤติกรรมความสามารถ (behavior capabilities) ที่มีอยู่ ปัจจัยที่สำคัญซึ่งมีผลเป็นข้อจำกัดต่อพฤติกรรมของบุคคลก็คือ ปัจจัยด้านความสามารถ<sup>52</sup>

สรุปได้ว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจะต่างกันเพราะความสามารถของแต่ละบุคคลมีอยู่ในขอบเขตจำกัดระดับหนึ่ง แม้ว่าจะสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการฝึกซ้อมก็ตาม มิให้คัดค้านเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ความต้องการ (needs) พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุคือ ความต้องการเป็นแรงจูงใจ ดังได้กล่าวมาแล้ว ธรรมชาติของมนุษย์จะมีความต้องการแตกต่างกันหลายรูปแบบ และเปลี่ยนแปลงได้สุดแล้วแต่ปัจจัยภายในและภายนอกบุคคลจึงมีความต้องการตอบสนองแตกต่างกัน Abraham H. Maslow<sup>53</sup> เป็นผู้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลา และไม่มีวันสิ้นสุดความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่มีอิทธิพลในการจูงใจอีกต่อไป Maslow เชื่อว่าความต้องการต่าง ๆ จะเป็นลำดับชั้นตามความสำคัญของความต้องการ (Maslow's Need Hierarchy Theory) โดยเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูงดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs)
3. ความต้องการด้านสังคม (social needs)
4. ความต้องการได้รับการยกย่อง (self-esteem needs)
5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (self-actualization needs)

สำหรับ David C. McClelland<sup>54</sup> เชื่อว่าคนเรามีความต้องการที่สำคัญแบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

1. ความต้องการทำงานให้สำเร็จ (need for achievement)
2. ความต้องการด้านสังคม (need for affiliation)
3. ความต้องการอำนาจ (need for power)

ธงชัย สันติวงษ์ ได้แยกความต้องการของคนออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความต้องการด้านปัจจัยสี่ เพื่อการอยู่รอดและการดำรงชีวิตหรือ ความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคง
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการด้านฐานะหรือความเด่น
5. ความต้องการเป็นอิสระ ควบคุมหรือรับผิดชอบตนเอง และมีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 6. ความต้องการเกี่ยวกับความสามารถ ความสำเร็จ และความพึงพอใจตามความนึกคิดของตน

ความต้องการ 4 ชนิดแรกนั้น เป็นความต้องการที่ตอบสนองได้จากปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มาจากภายนอก (extrinsic) หรือเป็นสิ่งที่อยู่นอกกายและสิ่งเหล่านี้มักจะเป็นปัจจัยที่มีตัวตนหรือให้เห็นปรากฏได้ แต่สำหรับความต้องการเกี่ยวกับความพึงพอใจตามความนึกคิดของตนเอง (self-realization) ความสามารถและรวมไปถึงการสามารถมีอิสระและควบคุมตนเองได้ในระดับหนึ่ง ที่มากพอเหล่านี้ล้วนแต่จะตอบสนองได้โดยความนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีชั้นภายในจิตใจของเขาเองเป็นสำคัญ<sup>55</sup>

เมื่อคนเรามีความต้องการเกิดขึ้น เขาย่อมจะต้องพยายามแสวงหาทางต่าง ๆ เพื่อที่จะบำบัดความต้องการของเขา มีการกำหนดเป้าหมายพฤติกรรมที่แน่ชัด และมีการลงมือกระทำหรือนั่นคือได้เกิดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ขึ้นแล้ว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการผลของการกระทำหรือผลของพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจจะได้รับรางวัล หรืออาจจะถูกลงโทษก็ได้ ถ้าผลของพฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากความต้องการได้รับรางวัล ความต้องการนั้นก็หมดไป แต่หากผลของพฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากความต้องการเป็นไปในทางลบหรือถูกลงโทษ ความต้องการดังกล่าวก็ยังคงมีอยู่ และอาจจะเป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่อีกเพื่อให้บรรลุถึงการตอบสนองความต้องการนั้น ๆ ได้<sup>56</sup>

สรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลมีมูลเหตุจากความต้องการและการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจ ส่วนพฤติกรรมที่จะแสดงออกมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับของความต้องการและสิ่งจูงใจจากภายนอกจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลด้วย

1.4 ความคาดหวัง (expectancy) พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาเมื่อได้รับการตอบสนองจะแตกต่างกันตามความเชื่อหรือความคาดหวังว่าผลแห่งการประพฤติปฏิบัติของตนจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการเพียงใด จากแนวความคิดตามทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ของ Victor H. Vroom ซึ่งได้อธิบายว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันมี 3 ประการ คือ

1. เมื่อเห็นโอกาสที่จะใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้สำเร็จได้
2. เมื่อเห็นว่าถ้าทำงานนั้นสำเร็จ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น 57 อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ต่อบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวความคิดตามทฤษฎีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคคลตัดสินใจเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมใด ๆ ย่อมมีแรงจูงใจจากการคาดหมาย ผลตอบแทนในอนาคตว่าสิ่งที่เขาได้เลือกกระทำนั้นมีโอกาสประสบผลสำเร็จ และเกิดผลดีตามที่เขาพอใจและต้องการ ңызัยสันติวงษ์ ได้ชี้ให้เห็นว่า

รูปแบบทฤษฎีความคาดหมายนี้จะไม่สามารถยืนยันเป็นที่แน่นอนว่า คนทุกคนจะพยายามประพฤติปฏิบัติอย่างดีที่สุด เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เขาปรารถนา ซึ่งเท่ากับเป็นข้อสมมติฐานว่า คนทุกคนต่างก็จะทำการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ทั้งนี้โดยอาศัยการรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่เป็นพื้นฐาน

58

ประกอบการพิจารณาเสมอ

สรุปได้ว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลได้มีการพิจารณาคาดคะเนแล้วว่า ตนควรแสดงพฤติกรรมใดออกมา เพื่อให้ได้รับผลสำเร็จดีที่สุดในตนเองต้องการโดยวิเคราะห์จากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์

1.5 การรับรู้ (perception) บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะแต่ละบุคคลมีความพร้อมในการรับรู้และประสบการณ์ในอดีตต่างกัน การรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลมองไปหรือเห็นอะไรแล้วจะเลือกเก็บสิ่งที่เห็นนั้นเข้ามาในจิตสำนึก และเข้าใจความหมายหรือให้นิยามต่อสิ่งนั้นด้วยความรู้สึกนึกคิดของตนเอง<sup>59</sup> เป็นความจริงที่ว่าบุคคลจะมองเห็นสิ่งเดียวกันและเข้าใจไปในทางเดียวกันย่อมเป็นไปได้ เพราะแต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพ สิ่งจูงใจ ประสบการณ์ การคาดหวัง ค่านิยมและทัศนคติไม่เหมือนกัน ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคคลจะประเมินสิ่งต่าง ๆ ที่เขาเห็นโดยอาศัยพื้นฐานประสบการณ์ในอดีตผสมผสานกับความต้องการและค่านิยมของตนเอง และในขณะเดียวกันบุคคลไม่สามารถรับรู้ทุกสิ่งที่เห็นได้ทั้งหมด จึงเลือกรับรู้บางอย่างที่ตนเองต้องการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ประสบการณ์ ภูมิหลังและทัศนคติของแต่ละคน ดังนั้นการมองผิดหรือบิดเบือนจากความเป็นจริงย่อมหลีกเลี่ยงได้ยาก บางครั้งบุคคลส่วนใหญ่จึงมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นเหตุผลสาเหตุเพราะการมองเห็นผิดเพี้ยนไปตามความเข้าใจเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตนนั่นเอง โดยคิดว่าสิ่งที่เขาได้ประพฤติปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องจากสาเหตุดังกล่าว ңызัยสันติวงษ์ กล่าวว่า “หลายสิ่งหลายอย่างที่องค์การจัดขึ้นมาเพื่อใช้กระตุ้นและควบคุมพฤติกรรม มักจะล้มเหลวไม่เป็นไปตามที่คาดคิด และบ่อยครั้งยังพลิกผันกลับกลายเป็นไปในทางตรงกันข้าม คือ การมีพฤติกรรมต่อต้านด้วยซ้ำไป”

สรุปได้ว่าพฤติกรรมส่วนหนึ่งของบุคคลในองค์การเกิดจากปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่ง  
ที่ตนได้รับรู้ จากการที่บุคคลมีขอบเขตจำกัดในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมจึงเลือกรับ  
รู้เฉพาะสิ่งที่ตนเองปรารถนาจะสนองความต้องการ อันมีผลให้พฤติกรรมการแสดงออกผิดไป  
จากมาตรฐานที่สังคมนั้นกำหนดได้

1.6 ทศนคติ (attitude) พฤติกรรมของบุคคลเป็นการแสดงออกของทัศนคติ  
อันเกิดจาก ความนึกคิด และความรู้สึก นักจิตวิทยา Allport ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า  
“เป็นสภาวะของจิตใจและสภาพทางสมองในลักษณะที่พร้อมจะกำหนดแนวทางของการตอบ  
สนองของบุคคลต่อสิ่งเร้าซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน”<sup>61</sup> ทัศนคติ มี  
ความเกี่ยวข้องกับความนึกคิด (thinking) ซึ่งความนึกคิดนั้นเป็นลักษณะความรู้สึกของจิตหรือ  
สิ่งซึ่งกระตุ้นให้ความนึกคิดของบุคคลเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งได้ และอาจแสดงออกมา ใน  
รูปความคิดเห็น (opinion) หรือพฤติกรรมอย่างอื่น<sup>62</sup> ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจึงมีผลมา  
จากทัศนคติอันแสดงให้เห็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจ หรือไม่พอใจ จากผลการวิจัย  
ของ George Elton Mayo และคณะ ณ โรงงานผลิตอุปกรณ์โทรศัพท์เมือง Hawthorn สรุป  
ได้ว่า คนงานจะพอใจหรือไม่พอใจในงานขึ้นอยู่กับทัศนคติของคนงาน คือ ถ้าเขารู้สึกว่างานที่  
ทำนั้นไม่ทำทาย ซ้ำซาก น่าเบื่อ จะทำให้ขาดความกระตือรือร้น ทำให้ได้ผลผลิตต่ำ แต่ถ้าพวก  
เขามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์การและได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นหรือตัดสิน  
ใจบ้าง ประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้น ได้มีการจัดแบ่งทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน  
ออกได้ 3 ประเภท คือ

1. ความพอใจงาน (job satisfaction)
2. ความต้องการเข้ามีส่วนร่วม (job involvement)
3. ความผูกพันกับองค์การ (organizational commitment)<sup>64</sup>

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าถ้าบุคคลมีความพอใจในงานเขาจะมีความเต็มใจและต้องการมี  
ส่วนร่วมในการทำงานอย่างดีที่สุดและมีความผูกพันต่อความสำเร็จร่วมกับองค์การ นอกจากนี้  
ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความคาดหมายของบุคคลเกี่ยวกับผลที่  
จะได้รับจากการทำงานว่า “ความพึงพอใจจะถูกกำหนดขึ้นโดยความแตกต่างระหว่างสิ่งซึ่งคน  
ได้รับมาจริง และขนาดที่เขาคาดคิดว่าเขาควรจะต้องได้รับเท่าไรจึงจะเหมาะสมและถูกต้อง  
ถ้าหากสิ่งที่เขาได้รับจริงน้อยกว่าที่คาดคิดไว้มาก ดังนั้นความไม่พอใจก็ย่อมจะมีมากด้วยเช่น  
กัน”<sup>65</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่าทัศนคติของบุคคลเกิดจากความรู้สึกทางจิตใจ อันมีผลให้พฤติกรรมที่แสดงออกเอนเอียงไปในทางพอใจหรือไม่พอใจก็ได้ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับทัศนคติของเขามีสองด้าน และถ้าความพอใจในงานมีเพียงพอแล้วบุคคลยังคงคาดหวังถึงผลที่ควรจะได้รับด้วยว่าเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ตนได้ทุ่มเทลงไปเพียงใด อันจะมีผลต่อความพึงพอใจต่อการแสดงพฤติกรรมในครั้งต่อไปด้วย

## 2. ปัจจัยจากสภาพแวดล้อม

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ บุคคลย่อมได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การคมนาคม สถานที่ตั้ง ตลอดจนค่านิยมทางวัฒนธรรม ล้วนมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะภายหลังที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานในองค์การแล้ว ปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ ชีวิตแต่งงาน สมาคมอาชีพ และสมาคมเพื่อความบันเทิงอื่น ๆ เป็นต้น การที่บุคคลไปเข้าร่วมสังสรรค์และความสัมพันธ์กับองค์การหรือสังคมอื่นใด นอกไปจากองค์การที่ตนทำงานอยู่ องค์การหรือสังคมนั้นก็ย่อมมีอิทธิพลภายในตัวของมันเองที่จะช่วยฟอร์มรูปร่างพฤติกรรมให้แก่สมาชิกไม่มากนักน้อย พฤติกรรมนี้อาจกระทบกระเทือนถึงพฤติกรรมอันเป็นแบบฉบับขององค์การที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ด้วยก็ได้ และก็เป็นที่พึงประสงค์หรือขัดขวาง อันเป็นทางนำไปสู่ผลดีและผลเสียขององค์การที่บุคคลนั้นทำงานอยู่

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์การมาจากโครงสร้างขององค์การ 2 ลักษณะ คือ องค์การแบบเป็นทางการ (formal organization) และองค์การแบบไม่เป็นทางการ (informal organization) องค์การแบบเป็นทางการ มีการกำหนดระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ นโยบาย ระบบการตอบแทนและการลงโทษอย่างชัดเจน และเป็นเงื่อนไขของการปฏิบัติงานของสมาชิกที่เข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์การ เพื่อเป็นเครื่องป้องกันมิให้บุคคลที่อยู่ร่วมกันประพฤติปฏิบัติออกนอกแนวทางที่องค์การต้องการ อิทธิพลขององค์การแบบเป็นทางการนี้ถูกกำหนดขึ้นโดยฝ่ายบริหาร เป็นแบบแผนที่บอกให้สมาชิกทราบถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลในองค์การที่จะต้องถือปฏิบัติ ดังที่ J.W. Hunt<sup>66</sup> ได้เรียก ระบบนี้ว่า rationalistic system of actions คือ เป็นกรอบระเบียบที่เป็นเหตุผลสำหรับการกระทำทุกอย่างในองค์การ ซึ่งเท่ากับเป็นระบบที่คอยกำกับให้พฤติกรรมของบุคคลเป็นไปตามที่ต้องการและตามความจำเป็นเพื่องาน ถ้าหากขาดระบบที่จำเป็นดังกล่าวนี้ไปแล้วพฤติกรรมการทำงานก็อาจจะเป็นไปนอกกรอบแนวทางที่จะทำให้งานต่าง ๆ และเป้าหมายขององค์การเสียหายได้ องค์การแบบไม่เป็นทางการเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันซึ่งเป็นการตอบสนอง

ความต้องการด้านสังคมและการยอมรับของบุคคล โครงสร้างในส่วนนี้เป็นส่วนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเอง หรือที่เรียกว่า emergent system ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในอีกรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากการตกลงกันระหว่างบุคคลที่รวมกลุ่มกันอยู่ โดยมีการปฏิบัติตามบรรทัดฐาน (norm) ที่ทุกคนในกลุ่มเห็นชอบและหวังที่จะปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน<sup>67</sup> พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากองค์การแบบไม่เป็นทางการนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในแง่ส่งเสริม สนับสนุนโครงสร้างขององค์การแบบเป็นทางการและขัดแย้งได้เช่นเดียวกันอย่างไรก็ดีอิทธิพลขององค์การแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการนี้เป็นสิ่งที่มีอยู่คู่กันเสมอและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในทุกองค์การ

สรุปได้ว่าพฤติกรรมบุคคลในองค์การมีสาเหตุมาจากปัจจัยแรกคือตัวบุคคลซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความสามารถ ความต้องการ ความคาดหวัง การรับรู้ และทัศนคติ อีกปัจจัยหนึ่งคือสภาพแวดล้อม อันได้แก่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้มีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมบุคคลซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ

#### พฤติกรรมของกลุ่มบุคคลในองค์การ

การศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลจะช่วยให้มองเห็นพฤติกรรมของบุคคลได้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะบางครั้งเราจะพบว่าพฤติกรรมของบุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มจะแตกต่างไปจากพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่ออยู่ตามลำพัง นอกจากนี้กลุ่มบุคคลยังมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การด้วย Cartwright และ Lippitt ได้กล่าวว่ากลุ่มสามารถเกิดขึ้นได้ทุกหนแห่ง และแรงผลักดันของกลุ่ม (group force) มีผลกระทบต่อตัวบุคคลอย่างมาก พฤติกรรมของสมาชิกของกลุ่มจะเป็นไปอย่างไรย่อมมีส่วนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มด้วย<sup>68</sup> กลุ่มที่เกิดขึ้นในองค์การมี 2 แบบ คือ กลุ่มแบบเป็นทางการ (formal) เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการกำหนดสายงานและความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการของฝ่ายบริหาร กลุ่มอีกรูปแบบคือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (informal) เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ตามธรรมชาติของบุคคลเพื่อสนองความต้องการด้านสังคม ซึ่งกลุ่มแบบไม่เป็นทางการนี้มีอิทธิพลสูงต่อสมาชิกในกลุ่มและการดำเนินงานขององค์การกลุ่มบุคคลแต่ละกลุ่มจะสร้างบรรทัดฐาน (norm) ของกลุ่มจากความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ความคาดหวังที่เหมือนกัน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ซึ่งจะกลายเป็นแนวการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่มยึดเป็นมาตรฐาน ตามปกติแล้วบุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่มจะมีแนวโน้มที่จะยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มโดยหวังว่ากลุ่มจะสามารถสนองความต้องการของตนได้ทั้งด้านความสำเร็จของงานและความต้องการส่วนบุคคลและถ้าสมาชิกทุกคนมีพฤติกรรมที่สอดคล้องแน่นแฟ้น ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและความสามัคคี

เกิดขึ้นในกลุ่ม ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากสมาชิกคนใดมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของกลุ่มก็ย่อมได้รับการต่อต้านและไม่ยอมรับจากกลุ่ม ดังนั้น ถ้าหากบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มมากกว่าหนึ่งกลุ่ม พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลจะแตกต่างกันไปตามบรรทัดฐานของกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มนั้น ๆ ยอมรับตนอันมีผลทำให้พฤติกรรมของบุคคลไม่แน่นอนเปลี่ยนไปตามความต้องการและบรรทัดฐานของกลุ่มที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วย

สรุปได้ว่าพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลในองค์การมีอิทธิพลในการถ่ายทอดความเชื่อทัศนคติ ค่านิยม ในรูปของบรรทัดฐานของกลุ่มให้แก่สมาชิก หากพฤติกรรมของกลุ่มเป็นไปในทางสอดคล้อง สนับสนุนองค์การแบบเป็นทางการก็ย่อมเกิดผลดีต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แต่ถ้าหากเป็นในลักษณะการต่อต้านหรือขัดแย้งก็ย่อมเกิดผลเสียต่อองค์การได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างยิ่ง ความรู้ที่ได้จากการศึกษาพฤติกรรมดังกล่าว ช่างต้น นอกจากทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การแล้วยังสามารถคาดคะเน กำกับและควบคุมพฤติกรรมบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้มากที่สุด โดยปราศจากความขัดแย้งระหว่างกันหรือมีน้อยที่สุด เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและความพอใจในสังคมเดียวกัน

#### บทบาทและหน้าที่ของครู-อาจารย์

สังคมไทยในอดีตให้การยกย่องครูว่าเป็นปูชนียบุคคล เพราะนอกจากเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนคนให้เป็นคนดีมีวิชาความรู้แล้ว ยังประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่พักพิงของสังคมด้วย ในปัจจุบันแม้สังคมจะเปลี่ยนแปลงไปมากเพียงใดทัศนคติและค่านิยมที่มีต่อครู-อาจารย์ไม่แตกต่างกันมากนัก สังคมยังคงมีความคาดหวังต่อการประพฤติปฏิบัติหรือพฤติกรรมของครู-อาจารย์สูงกว่าผู้ประกอบการอาชีพอื่น ๆ แม้ว่าครู-อาจารย์จะไม่สามารถสร้างศรัทธาให้แก่สังคมได้เหมือนในอดีตก็ตาม ดังที่กานต์ กุณาผล ได้ให้ทัศนะไว้ว่า

ในสภาพปัจจุบันคงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ครูสมัยนี้สร้างศรัทธาและความคาดหวังให้กับสังคมได้ไม่เท่ากับในอดีตที่ผ่านมา ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป มีผลทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้ซึ่งเป็นผลผลิตของสังคมเปลี่ยนแปลงไปด้วยโดยปริยาย ทั้งที่เกิดจากตัวครูเองโดยตรง

และจากความคาดหวังของสังคมต่อครู... ละต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไรก็ตามไม่ว่าสังคมสิ่งแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไปเพียงใด ครู-อาจารย์ก็ยังคงต้องรักษาบทบาทหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ดังที่ ก่อ สวัสดิพานิชย์ ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูในสังคมและระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วว่า

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบ้านเมืองของเรานั้น ถึงแม้จะเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ใหญ่หลวงและสับสนอย่างไรก็ตาม ครูก็ต้องเป็นครูและครูก็ต้องรักษาความเป็นครูอยู่ตลอดไป ถ้าครูจำเป็นต้องปรับตัว ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ครูก็มีทางเลือกอยู่ทางเดียวคือปฏิบัติหน้าที่ของครูและแสดงบทบาทของครูให้ดีขึ้นครูต้องเป็นผู้มีความรู้และความชำนาญ ครูต้องเป็นผู้มีความประพฤติดีครูต้องเป็นผู้มีน้ำใจอันดี ถ้าครูแสดงบทบาทเหล่านี้ได้ครูจะเป็นครูได้ตลอดกาล<sup>70</sup>

ดังนั้นบุคคลที่เข้ามาสู่วงการอาชีพครูจึงต้องมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเสมอว่าเป็นภาระหน้าที่แสนหนักต้องอาศัยความอดทนในการอบรมสั่งสอนศิษย์และยังต้องมีพฤติกรรมตามที่สังคมคาดหวังดังที่ พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายของครูไว้ว่า “ครูคือผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำในด้านจิตใจหรือด้านวิญญาณ (spiritual guide) จึงเป็นผู้กสสถานะทางวิญญาณของโลก โลกจึงต้องยกย่องบูชาครู ครูจึงต้องเป็นผู้เสียสละ ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทน”<sup>71</sup> ไกรนุช ศิริพูล ให้ทัศนะเกี่ยวกับครูว่า “ผู้เป็นครูหรือผู้ที่จะเป็นครูของครูควรเป็นผู้มีอุดมคติของครูอย่างแน่วแน่ เป็นผู้นำในด้านคุณธรรม วัฒนธรรม การปรับตนและการสร้างสรรค์”<sup>72</sup> เช่นเดียวกับ กานต์ กุณาศล ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบุคคลที่ประกอบอาชีพครูดังนี้

ผู้มีอาชีพครู คือผู้ที่รักศรัทธาและสนใจในอาชีพครูอย่างแท้จริง เมื่อเข้ามาจึงสนใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสนใจ เอาใจใส่ อุทิศร่างกาย อุทิศเวลาให้กับอาชีพเรียกว่ามีวิญญาณครูอย่างแท้จริงพฤติกรรมของครูภาพพจน์ของครูจึงอยู่ในสายตาของสังคมชุมชนตลอดเวลา ครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งในเรื่องการสอนและเพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่รักใคร่ไว้วางใจของสังคมชุมชนนั้นย่อมขึ้นถึงคุณภาพของครูโดยรวม<sup>73</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตั้งได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าครู-อาจารย์ที่มีคุณภavnั้นไม่เพียงแต่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาที่ตนสอนเท่านั้นยังต้องมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูด้วยจึงจะสามารถปฏิบัติตนในหน้าที่ด้วยวิญญานครูได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู-อาจารย์ในสถานศึกษาด้าน อาชีวศึกษาซึ่งมีหน้าที่ผลิตบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยจึงต้องการครู-อาจารย์ที่มีศรัทธาในการสร้างคนที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่อสังคมเพราะบุคคลเหล่านี้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจของประเทศโดยตรงดังนั้นคุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดความตระหนักโดยมีครู-อาจารย์ ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ครู-อาจารย์จึงต้องรับบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

บทบาท (role) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่การงาน<sup>74</sup>

หน้าที่ (duty) หมายถึง กิจที่ต้องกระทำ หรือภารกิจที่บุคคล ซึ่งเป็นพลเมืองของรัฐต้องปฏิบัติเพื่อความเจริญก้าวหน้า เพื่อความผาสุกและเพื่อความมั่นคง ทั้งส่วนตนและส่วนรวม<sup>75</sup>

ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของครู-อาจารย์ จึงหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครู-อาจารย์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ต้องกระทำด้วยความรับผิดชอบภายใต้ความคาดหวังของบุคคลทั่วไปและสังคม

คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา ได้กำหนดบทบาทครูที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

#### บทบาทเฉพาะตัว

1. เป็นผู้รักการอ่านการค้นคว้าปรับปรุงตนเองให้ทันสมัย มั่นใจและศรัทธาในอาชีพครู
2. เป็นผู้มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความคิด ความรู้ต่อสาธารณะและเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง
3. เป็นผู้ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาที่ยอมรับในชุมชน
4. เป็นผู้ประกอบอาชีพพอควรแก่อัตภาพ มานะบากบั่น มัธยัสถ์ ไม่เห็นแก่ความเจริญทางวัตถุเกินกว่าคุณธรรมและจริยธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูไปงานเพื่อการเรียนการสอน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### บทบาทต่อนักเรียน

1. เป็นผู้ช่วยและแนะให้นักเรียนมีหลัก รู้จักวิถีศึกษาค้นคว้าและเลือก  
ทางของตนอย่างอิสระ
2. เป็นผู้ฝึกนักเรียนให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ รับ  
ฟังความคิดเห็นผู้อื่นและมีวินัยในตนเอง
3. เป็นผู้สนใจศึกษาธรรมชาติของศิษย์ให้ความรักเอาใจใส่ศิษย์จัด  
ช่องว่างระหว่างครูและศิษย์
4. เป็นผู้ศึกษาความสนใจ ความถนัดความสามารถของนักเรียน และหา  
ทางส่งเสริมแนะนำในการเลือกวิชาและอาชีพให้นักเรียนได้เหมาะสม
5. เป็นผู้ส่งเสริมให้นักเรียนฝึกฝนในคุณธรรม จริยธรรม เห็นคุณค่าของ  
เอกลักษณ์และวัฒนธรรมของชาติ

### บทบาทต่อสังคม

1. เป็นผู้มีความรู้ความสนใจในการเกษตรและมีส่วนร่วมกิจกรรมเกษตร  
ในท้องถิ่นได้ดี
2. เป็นผู้รักความยุติธรรม และกล้าสู้เพื่อความเป็นธรรมของสังคมด้วย  
สติปัญญาตามกระบวนการที่เหมาะสม
3. เป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่นเพื่อสร้างความ  
สัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. เป็นผู้ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีประชาธิปไตยแก่ชุมชน โดยประพฤติ  
ตนเป็นแบบอย่าง และชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามโอกาสที่เหมาะสม <sup>76</sup>

ยนต์ ชุ่มจิต ได้จำแนกบทบาทของครูในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเพื่อให้  
ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและวัฒนธรรมใหม่ ๆ  
สรุปได้ดังนี้

### 1. บทบาทในการเป็นผู้พัฒนาเยาวชน ได้แก่

- 1.1 การให้ความรู้
- 1.2 การให้ความรู้สึก
- 1.3 การให้ความคิด

### 2. บทบาทในการเป็นผู้นำทางด้านศีลธรรม จริยธรรม และค่านิยม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

3. บทบาทในการส่งเสริมความมั่นคงทางศาสนาและวัฒนธรรม
4. บทบาทในการพัฒนาสังคม ได้แก่
  - 4.1 เป็นผู้ให้การศึกษา
  - 4.2 เป็นผู้นำหรือริเริ่ม
  - 4.3 เป็นผู้ปรับปรุงส่งเสริม
  - 4.4 เป็นที่ปรึกษา
  - 4.5 เป็นผู้สร้างความตื่นตัว
  - 4.6 เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงาน
5. บทบาทในการพัฒนาการเมืองการปกครอง
6. บทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจ <sup>77</sup>

บทบาทของครู ความคาดหวังของผู้ใช้และผู้ผลิต จากการประชุมวิชาการเรื่อง “ครู-ศึกษากับอนาคตของประเทศไทย” เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่าง 9-11 กรกฎาคม 2527 ได้เสนอแนะไว้ดังนี้

1. ต้องการครูที่มีคุณภาพในเรื่อง
  - 1.1 ความประพฤติที่ดีทั้งส่วนตัวและหน้าที่การงาน
  - 1.2 สอนดี มีความสามารถในการถ่ายทอด
  - 1.3 ตรงต่อเวลา
  - 1.4 รู้จักการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
  - 1.5 ศรัทธาในวิชาชีพครู
  - 1.6 สามารถทำงานร่วมกับหมู่คณะได้
2. ต้องการครูที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน
3. ต้องการให้มีการวิจัย และประเมินผลคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีการประสานงานระหว่างผู้ใช้ ผู้ผลิต
4. ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในความรับผิดชอบ
5. ต้องการครูที่มีความศรัทธาอาชีพครูอย่างแท้จริง

6. ควรมีเกณฑ์การคัดเลือกในด้านบุคลิกภาพของผู้จะเป็นครู โดยวาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่...  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ปรับให้เข้ากับกาลสมัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นทรัพยากรอันมีค่าของสังคม

ผู้ผลิต หมายถึง ทุกสถาบันที่ฝึกฝน อบรมบุคคลที่ออกไปประกอบอาชีพครู โดยคาดหวังว่าผลผลิตจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. ครูที่ผลิตออกไปจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม
2. ครูที่ผลิตออกไปจะต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม มีลักษณะตามที่ใช้ต้องการและมีความศรัทธาในอาชีพครู
3. ครูจะต้องเป็นผู้นำในด้านคุณธรรมของสังคม
4. เป็นผู้นำทั้งความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี<sup>78</sup>

Johnson ได้กล่าวถึงบทบาทของครูไว้ในหนังสือ Principle of Teaching สรุปได้ว่าครูที่ดีต้องมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้นำ
2. เป็นที่ปรึกษา
3. เป็นพลเมืองดี
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอน
5. เป็นมิตรกับเด็ก
6. เป็นผู้วางจุดมุ่งหมาย
7. เป็นผู้วัดผล
8. ให้เด็กรู้จักปรับตัวเข้ากับสังคม<sup>79</sup>

Carl V. Pullias และ James D. Young ได้กล่าวใน A Teacher is Many Things โดยสรุปบทบาทของครูไว้ 22 ประการ คือ

1. ครูเป็นผู้แนะนำ แนะนำให้เห็นแนวทางปฏิบัติในสิ่งที่ดีที่ชอบและไม่ให้เดินทางไปสู่ทางที่เสื่อม

2. ครูเป็นผู้สั่งสอน สอนให้คิด สอนให้ทำ สอนให้ปฏิบัติและฝึกฝน

3. ครูเป็นผู้นำสมัย รู้ความเปลี่ยนแปลง รู้ความเจริญก้าวหน้าทันต่อ

เหตุการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตามที่มีให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ครูเป็นตัวอย่าง เป็นแบบฉบับความประพฤติการกระทำอันดีงาม
5. ครูเป็นผู้แสวงหา สืบเสาะ สอบสวนและวิเคราะห์ข้อเท็จจริง
6. ครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา มีความรัก มีความหวังดี
7. ครูเป็นผู้ริเริ่ม คิดหาทางนำความคิดใหม่ ๆ มาทำ มาปฏิบัติ
8. ครูเป็นผู้รู้จริง อ่าน ค้นคว้า ศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ
9. ครูเป็นผู้มองกาลข้างหน้า เตรียมเยาวชนเพื่อวันพรุ่งนี้
10. ครูเป็นผู้ทำงานประจำ ทำงานซ้ำซากจนแล้วรู้แล้ว
11. ครูเป็นผู้นำในสิ่งใหม่ อันเป็นประโยชน์เสริมสร้างคุณค่าของชีวิต
12. ครูเป็นนักเล่านิทาน ทำให้เด็กมีความเพลิดเพลินสนุกสนานรื่นเริง
13. ครูเป็นนักแสดง ตีบทให้เห็นจริงตามสถานการณ์และอารมณ์
14. ครูเป็นผู้ออกแบบ จัดกิจกรรมให้สมจริงตามความคาดหวัง
15. ครูเป็นผู้สร้างสังคม ปลุกฝังค่านิยมและคุณธรรมให้แก่เยาวชน
16. ครูเป็นผู้คงแก่เรียน ศึกษาค้นคว้าอยู่เป็นนิจ
17. ครูเป็นผู้เผชิญความจริง บอกความจริงโดยไม่อำพรางและปิดบัง
18. ครูเป็นผู้ปลดปล่อย ให้โอกาสได้คิดได้ลอง ตามความสนใจ ตาม  
ความถนัด
19. ครูเป็นนักประเมินผล รู้สมรรถภาพ รู้ความเด่น ความต้องการและ  
ความอ่อน ความแข็งในตัวเด็ก
20. ครูเป็นนักอนุรักษ์ โดยปลุกฝังรักษาและสืบทอดมรดกอันดีงามของ  
สังคม
21. ครูเป็นผู้ส่งเสริม ทั้งในด้านความรู้และทักษะให้ผู้เรียนตามศักยภาพ  
ของตนเอง
22. ครูเป็นบุคคลหนึ่ง เช่นเดียวกับคนทั้งหลายที่มีความสนใจ มีความ  
ถนัดมีความต้องการและมีอารมณ์<sup>80</sup>

เมธี ปิลันธนานนท์ กล่าวว่า บทบาทสำคัญของครูอาชีวศึกษา คือการปลุกฝังให้ผู้เรียนมีลักษณะอาชีพที่ดีในอนาคต และต้องปลุกฝังให้เกิดความตระหนักตั้งแต่เด็ก ดังนั้นครูอาชีวศึกษาควรได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มีความรู้ในวิชาชีพอย่างแท้จริง
2. มีความสามารถในการถ่ายทอดวิชาชีพนั่น ๆ ไปสู่ผู้เรียน
3. มีความรอบรู้ในเรื่องนั้น ๆ นอกเหนือจากวิชาชีพ มีประสบการณ์ในการเรียน การงาน คุณธรรม จริยธรรม เพื่อปลูกฝังลักษณะการทำงานให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ในงานอาชีพ ชยันอดทน มีความคิดริเริ่ม หมั่นศึกษาหาความรู้และสร้างศรัทธาให้นักเรียน เข้าใจลักษณะนิสัยของนักเรียนอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดี<sup>81</sup>

การสำรวจบทบาทที่ได้ปฏิบัติของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามบทบาทในด้านวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นงานทดสอบความรู้พื้นฐานก่อนเรียนในแต่ละวิชา และงานบันทึกการสอนเมื่อสอนจบบทเรียนที่ครู-อาจารย์ยังปฏิบัติกันน้อย ส่วนบทบาทในด้านการปกครอง ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียวและครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ปฏิบัติตามบทบาททุกบทบาทไม่แตกต่างกัน ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ปฏิบัติตามบทบาททุกบทบาทไม่แตกต่างกัน<sup>82</sup>

สรุปได้ว่า ครู-อาจารย์ไม่เพียงแต่มีบทบาทโดยตรงต่อผู้เรียนในการถ่ายทอดวิชาความรู้ ทักษะ ปลูกฝังลักษณะนิสัย คุณธรรม จริยธรรมอันพึงประสงค์ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพให้แก่สังคม ครู-อาจารย์ยังต้องมีบทบาทที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งความรู้ ความสามารถ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมจรรยา โดยเฉพาะต้องมีศรัทธาในอาชีพครู นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทเป็นผู้นำ และพัฒนาสังคมทั้งระดับชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติด้วย นอกจากบทบาทของครู-อาจารย์ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น นักวิชาการศึกษายังได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ไว้เป็นแนวทางให้ครู-อาจารย์ได้ทราบถึงภารกิจที่ต้องกระทำภายในขอบเขตของกฎระเบียบข้อบังคับและภาระหน้าที่ตามที่สังคมคาดหวังดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครูโดยทั่วไปไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

### 1. สอนศิลปวิทยาการ

2. ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ต้งามต่าง ๆ ให้ศิษย์

3. ปกครองดูแลความทุกข์สุขของศิษย์
4. การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์
5. แนะนำการศึกษาและอาชีพแก่ศิษย์
6. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของศิษย์
7. ปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย
8. ดูแลสอดส่องป้องกันภัยพิบัติมิให้เกิดแก่ทรัพย์สินของโรงเรียน
9. สร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ
10. การควบคุมตนเองให้ตั้งตนอยู่ในคุณธรรมของความเป็นมนุษย์และ

83  
ความเป็นครู

หน้าที่ของครูต่อบุคลากรและสถาบันต่าง ๆ มีดังนี้

### 1. หน้าที่ของครูที่มีต่อครูผู้บริหาร

- 1.1 ให้ความเคารพต่อครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการในฐานะผู้บังคับบัญชา
- 1.2 ปฏิบัติตามคำสั่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้บริหารในคำสั่งที่ถูกต้องมิได้ผิดต่อกฎระเบียบวินัยของครู
- 1.3 สนับสนุนนโยบายการบริหารงานของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้บริหารโดยสุจริตใจ

### 2. หน้าที่ของครูที่มีต่อโรงเรียน

- 2.1 ช่วยพัฒนาโรงเรียน เช่น การพัฒนาวิชาการ พัฒนาอาคารสถานที่พัฒนาการบริหารให้กับนักเรียน และผู้ปกครองทุก ๆ ด้าน
- 2.2 ช่วยสร้างและรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน เช่น นำนักเรียนไปตอบปัญหาวิชาการต่าง ๆ นำนักเรียนไปช่วยเหลือชุมชน เมื่อชุมชนต้องการ
- 2.3 ช่วยงานธุรการและกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน งานรับสมัครนักเรียนใหม่ การจัดนิทรรศการทางวิชาการของโรงเรียน เป็นต้น

### 3. หน้าที่ของครูที่มีหน้าที่ต่อชุมชน

ครูมิใช่ว่าจะมีหน้าที่ทำการสอนนักเรียนเพียงอย่างเดียว ครูยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่อชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ด้วย เพื่อจะช่วยให้โรงเรียนและประชาชนในชุมชนเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนั้นครูจึงมีหน้าที่ต่อชุมชนที่ทำให้ได้รับประโยชน์ ดังนี้

ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

- 3.1 ช่วยให้ประชาชนในชุมชนมีอาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้น เป็นผลจากกิจกรรมของโรงเรียนและสถานศึกษา
- 3.2 ช่วยให้ประชาชนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- 3.3 ช่วยพัฒนาอาชีพของคนในชุมชน เช่น สถาบันชั้นสูงบางแห่งอาจเปิดสอนวิชาชีพพระยะสัน เพื่อการนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน โดยจัดสอนให้ในตอนเย็นโดยมีได้คิดมูลค่าแต่ประการใด
- 3.4 ให้บริการแก่ชุมชนให้เข้ามาใช้บริการห้องสมุดของโรงเรียนได้
- 3.5 ให้บริการชุมชนให้สถานที่จัดงานประเพณีต่าง ๆ เช่น งานรื่นเริง วันปีใหม่ การแข่งขันกีฬาสำหรับประชาชน แม้แต่งานประเพณีส่วนบุคคล ได้แก่ งานรดน้ำแต่งงาน งานทำขวัญนาคก่อนอุปสมบท ฯลฯ

#### 4. หน้าที่ของครูที่มีต่อเพื่อนครู

- 4.1 รักษาความลับของเพื่อนครู เมื่อเพื่อนครูมีเรื่องที่ไม่ต้องการให้ผู้อื่นทราบ นอกจากเพื่อนที่เล่าให้ฟังแล้ว ไม่ควรที่จะนำไปเล่าต่อให้ผู้อื่นฟังอีก
- 4.2 ช่วยเหลือภาระงานของเพื่อนครูเมื่อเพื่อนครูด้วยกันหยุดการทำงานถ้าสอนแทนได้ควรสอนแทนหรือเพื่อนขอร้องให้ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัว ถ้าไม่เกินความสามารถควรช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน
- 4.3 ให้คำแนะนำความรู้ใหม่ ๆ และแหล่งวิชาการแก่เพื่อนครู เช่น เมื่อไปเข้ารับการอบรม หรือสัมมนา กลับมาแล้วควรนำมาเล่า หรือบอกให้เพื่อนครูได้ทราบทั่วกัน
- 4.4 ดูแลและรักษาผลประโยชน์ของเพื่อนครู เช่น เพื่อนครูไปราชการต่างประเทศและฝากดูแลเรื่องส่วนตัวให้ช่วยดูแลบ้าง ช่วยรับเงินเดือนแทนจนกว่าจะกลับ
- 4.5 ช่วยทำหน้าที่แทนเพื่อนครูเมื่อจำเป็น เช่น ช่วยคุมสอบแทนเมื่อเพื่อนครูมีกิจธุระจำเป็น
- 4.6 ให้บริการชุมชนเข้ามาใช้สถานที่เรียน หลังจากนักเรียนในระบบเล็กเรียนแล้ว เช่น เรียนการศึกษานอกระบบ ประเภทเข้าชั้นเรียน และเรียนการศึกษานอกระบบสายวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น
- 4.7 ให้ชุมชนได้รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น เทคโนโลยีทางการเกษตร
- 4.8 ให้ชุมชนได้ใช้สถานที่ของโรงเรียนเป็นสถานที่สาธิตวิชาการต่าง ๆ เช่น สาธิตการปรุงอาหารที่มีประโยชน์สำหรับตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.9 ให้ประชาชนในชุมชนได้ผ่อนคลายความเครียดในกรณีที่พักโรงเรียนและ  
สถาบันการศึกษาจัดงานรื่นเริง แสดงละครหรือจัดนิทรรศการ<sup>84</sup>

เมธี ปิลันธนานนท์ ได้ยกตัวอย่างภาระหน้าที่สำคัญ ๆ ของครู-อาจารย์ด้านอาชีพ  
และเทคนิคไว้ดังนี้

1. อธิบายหลักสูตรและโปรแกรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้แนะนำ  
ให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความสนใจและความสามารถของการร่วมงานกับฝ่ายแนะ  
แนวในการกลั่นกรองและคัดเลือกผู้เรียน

2. วางแผนจัดการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะความรู้ในการใช้เทคนิคต่าง ๆ  
เพื่องานอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งความรู้อื่น ๆ ที่จำเป็นในวิชาชีพของผู้เรียนด้วย

3. สนใจและสร้างความสัมพันธ์อันใกล้ชิดกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้การ  
เรียนการสอนเป็นไปและสอดคล้องกับความต้องการของการอุตสาหกรรมและ  
ตามความต้องการของชุมชน รวมทั้งพยายามใช้ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ  
เพื่อเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการสอนโดยการปรึกษาหารือและความยินยอม  
ของผู้บริหาร

4. จัดทำแผนการสอน เตรียมวัสดุอุปกรณ์การสอน เอกสารบัตรงานและ  
อื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน

5. จัดเตรียมและวางแผนการสร้างความปลอดภัย ในการสอนในวิชาที่  
ตนรับผิดชอบโดยยึดหลักดังนี้

5.1 จัดการเรียนการสอนให้ปลอดภัยในชั้นของการปฏิบัติงานซึ่งถือว่าเป็น  
เป็นประการสำคัญ

5.2 เก็บรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกงานทุกชนิด ให้อยู่ในสถานที่  
ปลอดภัย

5.3 เลือกใช้หรือจัดหาเฉพาะเครื่องมือที่มีความปลอดภัยสูง

5.4 วางระเบียบปฏิบัติที่มุ่งให้เกิดความปลอดภัย

5.5 หากมีข้อที่ชวนสงสัยว่าจะอาจเกิดความปลอดภัยที่ตนไม่อาจแก้ไข

ได้ให้รับรายงานผู้บริหาร หรือผู้ที่รับผิดชอบเฉพาะเรื่องทราบ

6. เก็บรักษาเอกสารและข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้สำหรับการใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. สอนผู้เรียนในเรื่องทักษะ และเรื่องทางช่างเทคนิคใหม่ ๆ และแนว  
เกี่ยวกับโรงฝึกงาน บริเวณส่วนใช้งานต่าง ๆ บอกแนวมาตรฐานของงาน การ  
ตรวจและให้คะแนน และเอาใจใส่ผู้เรียนที่เรียนเร็วและเรียนช้าด้วย

8. สอนผู้เรียนที่เคยฝึกงานมาจากที่อื่น โดยสอนให้ต่อเนื่องกับประสบ  
การณ์เดิมของเขา และวางมาตรฐานของงานให้สอดคล้องกับที่ผู้เรียนเคย  
ปฏิบัติมาเน้นข้อจำเป็นต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงฝึกงาน และงานที่ฝึก สอนใหม่ทุก  
ครั้งที่จะขึ้นวิธีการทำงานใหม่ หรือเดินเครื่องใหม่ วางแนวการแก้ปัญหา โดย  
เฉพาะผู้มีความสนใจเป็นพิเศษ

9. สอนผู้เรียนเก่า ที่เคยฝึกที่นี่แล้วให้ทำงานให้ได้มาตรฐานวิชาชีพ สนับสนุน  
ให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับงาน เน้นจุดสำคัญของการเรียนอาชีพนั้นให้  
เห็นเพิ่มเติมทักษะ และสนับสนุนให้มีนิสัยช่างที่ดี มอบงานที่ต้องรับผิดชอบใน  
โรงฝึกให้ทำบ้าง แนะนำการประกอบอาชีพในอนาคตที่น่าสนใจ

10. ฝึกผู้เรียนให้ช่วยงานต่าง ๆ แม้แต่การช่วยงานสอน เช่นควบคุมสโตร์  
การจัดวัสดุสำหรับฝึกงาน เป็นต้น <sup>85</sup>

กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดหน้าที่ของครู-อาจารย์ไว้ในระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่า  
ด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ดังนี้

ครู-อาจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ทำแผนการสอนหรือโครงการสอนและบันทึกการสอน
2. ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียน-นักศึกษา ให้เป็นไปตาม  
หลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน ให้สนองนโยบาย  
อาชีวศึกษาครบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน-นักศึกษา
4. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย และสุขภาพ  
และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน-นักศึกษา
5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาที่  
เกี่ยวข้อง

6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้ และเก็บรักษาสื่อการเรียน  
การสอน และเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และก๊อปปี้หรือส่งถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน-นักศึกษา
8. นิเทศ หรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา
9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน-นักศึกษา หรือผู้ปกครอง
10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน-นักศึกษา และชุมชนในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ
11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระ  
เชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม
12. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
13. รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

86

นอกจากครู-อาจารย์จะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว คณะกรรมการอำนวยการครูสภายังได้กำหนดจรรยา มารยาท และวินัย ตามประเพณีครู ไว้ดังนี้

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น
3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์ และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติ และชื่อเสียงของครู
5. ถือปฏิบัติตามระเบียบ และขนบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
6. ถ่ายทอดวิชาความรู้ โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพรางหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริต หรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ
7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน และไม่เบียดบังใช้แรงงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติตามหน้าที่ของตน ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ
9. สุภาพ เรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ของผู้ร่วมงาน และของสถานศึกษา
10. รักษาความสามัคคี ระหว่างครูและช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน<sup>87</sup>

ฝ่ายมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาครู กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูตามจรรยาบรรณ และวินัย ตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526” สรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะมุ่งมั่นในผลงานพฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือการศึกษา หลักสูตรให้เข้าใจ มีการเตรียมการสอน ใช้สื่อการสอน ประเมินผลขณะสอน และพยายามให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์
2. คุณลักษณะตรงต่อเวลา พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือ การรักษาเวลาทั้งในด้านการสอน การนัดหมาย และการทำงาน
3. คุณลักษณะยุติธรรมในการตัดสินผลการเรียน พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือการให้คะแนนถูกต้องตามความเป็นจริง
4. คุณลักษณะยุติธรรมในการตัดสินปัญหา พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือพยายามเข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาก่อนที่จะแก้ปัญหา และสามารถตัดสินปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น
5. คุณลักษณะมีพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญคือ รู้หน้าที่และสิทธิของตน ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลเป็นหลัก รับฟังความคิดเห็นและยอมรับบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย
6. คุณลักษณะปฏิบัติตามกฎและระเบียบ พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญคือ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงานและสถานศึกษา การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเกี่ยวกับอาชีพครู และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครู
7. คุณลักษณะมีความพยายามในการสอน พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือพยายามศึกษาหาความรู้นำมาประกอบการสอน พยายามหาวิธีแก้ไขในด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสอน และพยายามสอนเด็กที่มีปัญหาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

8. คุณลักษณะตั้งใจในการสอน พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือ การตั้งใจทำหน้าที่ให้ดีที่สุดและการเอาใจใส่ต่อผลการเรียนของเด็ก

9. คุณลักษณะสามารถควบคุมอารมณ์ พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือ อุดทน อดกลั่นต่อคำวิพากวิจารณ์ และไม่โกรธง่ายเมื่อถูกนักเรียนรบกวน

10. คุณลักษณะอดทนเมื่อเกิดอุปสรรคในการสอน พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คืออดทน ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ไม่เลิกเสียกลางคัน และไม่ท้อถอยในการสอน

11. คุณลักษณะใช้วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้คุ้มค่า พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญคือ การใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างประหยัด อธิบายให้เด็กเข้าใจก่อนใช้ รู้จักเก็บรักษาและซ่อมแซมให้ใช้ได้อีกปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัสดุเหลือใช้ให้เป็นประโยชน์และวางแผนการใช้อุปกรณ์ไว้ล่วงหน้า

12. คุณลักษณะศรัทธาในอาชีพครู พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือการไม่กระทำการใด ๆ ที่จะทำให้เสื่อมเสียเกียรติยศและชื่อเสียงของอาชีพครู ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม มีความภูมิใจในอาชีพครู ขวนขวายหาความรู้ และมีอุดมการณ์ในการทำงาน

13. คุณลักษณะซื่อสัตย์ต่ออาชีพครู พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือไม่อาศัยหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ไม่นำผลงานไปใช้ในทางทุจริต และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

14. คุณลักษณะสุขภาพเรียบร้อย พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญคือรู้จักวางตัวและแต่งกายให้เหมาะสมใช้ถ้อยคำและวาจาสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ

15. คุณลักษณะยึดมั่นในศาสนา พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญคือ การปฏิบัติตามหลักธรรม การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา และไม่วิจารณ์ศาสนาในทางเสื่อมเสีย

16. คุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือ การช่วยเหลือเกื้อกูล การไม่เอาเปรียบ มีความจริงใจ รู้จักประสานประโยชน์ และปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้

17. คุณลักษณะบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชน พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีพร้อมทั้งอบรมสั่งสอนนักเรียนให้รักษาสาธารณะสมบัติ เข้าร่วมกิจกรรมและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน

18. คุณลักษณะความสามัคคี พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือ ช่วย  
เหลือกันในหน้าที่การงานและร่วมมือกันหาทางแก้ไขปัญห<sup>88</sup>

พรศรี พานิชวงศ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูประถม  
ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตามการรับรู้ของตนเอง” พบว่า

พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์  
ทุกคน การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จโดยไม่มีงานค้างค้ำงการ  
ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย  
การปฏิบัติตามระเบียบของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ การไม่มัวคืดใด ๆ ใน  
การทำงาน การไม่อคติต่อนักเรียนการเผยแพร่ความรู้โดยไม่ปิดบังอำพรางการ  
ไม่กล่าววาจาสามท้าวหรือหยาบคายส่อเสียดการไม่ทำการใด ๆ ที่ขัดต่อศีลธรรม  
ประเพณีค่านิยมและวัฒนธรรม การไม่ทำผิดกฎหมาย การไม่นำผลงานของผู้อื่น  
มาแอบอ้างเป็นของตน การสุภาพอ่อนน้อมกับบุคคลทั่วไป ส่วนพฤติกรรมที่  
ปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ การศึกษาหาความรู้เพื่อส่งเสริมการทำงานให้  
มีประสิทธิภาพ การจัดสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนนอกเวลาเรียนปกติ โดยไม่คิด  
ค่าตอบแทน การควบคุมอารมณ์ และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ  
การสละร่างกาย ความคิดและทุนทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนหรือสังคมตามควร  
การช่วยเหลือเพื่อนครู ทั้งด้านความคิดและการทำงาน การไปเยี่ยมเยียนหรือ  
ร่วมในงานแสดงความยินดี หรือเสียใจแก่เพื่อนครูตามโอกาสอันควร<sup>89</sup>

แม้ว่าจะมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณธรรม จริยธรรม ของ  
ครู-อาจารย์ไว้มากมาย เราก็คงปฏิเสธไม่ได้ว่ามีครู-อาจารย์บางส่วน มีพฤติกรรมในทางลบ  
ประพฤติปฏิบัติหน้าที่บกพร่องไม่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน ทองคุณ หงส์พันธ์ ได้  
จำแนกครู-อาจารย์ออกตามคุณภาพ 3 ประเภท ดังนี้

1. พวกก้าวหน้า (The Upward-Mobiles) ได้แก่ครู-อาจารย์ที่มีความรู้  
ความเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสถาบันการศึกษาเป็นอย่างดี และ  
สามารถทำตัวให้เป็นประโยชน์กับสถาบันได้อย่างเต็มที่ ครู-อาจารย์ประเภทนี้

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางชีววิทยาและสัตววิทยา มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูงและต้องขออภัยถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มักจะมองสถาบันและผู้บริหารในแง่ดีเสมอ ไม่ว่าต่อหน้าหรือลับหลัง รวมความว่า ครู-อาจารย์ประเภทนี้มีเจตคติที่ดีต่อสถาบันและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตลอดเวลา

2. พวกเฉยเมย (The Indifferents) ได้แก่ครู-อาจารย์ที่ไม่ใส่ใจต่อความสำเร็จในงานหรืออำนาจที่ควรมีหรือได้จากการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในสถาบันพวกนี้มักมุ่งหารายได้พิเศษนอกสถาบัน คงยึดเอาสถาบันเป็นเพียงศาลาพักร้อนชั่วคราวเท่านั้น บทบาทที่พวกนี้มีต่อสถาบันน้อยมาก คงมาทำงานประจำวันไปตามปกติพอให้สิ้นวัน งานที่เขาทำให้สถาบันนั้นมันน้อยไม่คุ้มกับเงินเดือนและเวลาที่เหลือหรือนอกเวลาทำงานของเขาจะเป็นของเขาแท้ ๆ โดยไม่ยอมสละให้แก่สถาบันโดยเด็ดขาด

3. พวกผสม (The Ambivalents) ได้แก่ ครู-อาจารย์ที่ในหัวใจนั้น อยากรับความสำเร็จในงาน อยากรับตำแหน่งที่มีเกียรติและมีอำนาจในสถาบันนั้น พวกนี้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการให้ผู้บริหารรักและสนับสนุน แต่พวกนี้ขาดความสามารถในการปรับตัวเวลาทำงานก็ทำไปอย่างนั้นเอง ไม่มีอะไรดีเด่น คือ คงมีแต่ความอยากได้เพราะคงก้าวหน้าแต่ใจไม่มีการกระทำประกอบจะจัดเป็นพวกเฉยเมยก็ไม่ได้เพราะพวกนี้มีความจงรักภักดีต่อสถาบันแต่ไม่ชวนชวยที่จะทำอะไรให้แก่สถาบัน อาจทำไม่ได้หรือไม่อยากทำก็ไม่มีใครทราบ<sup>90</sup>

ยนต์ ชุ่มจิต ได้จำแนกครู-อาจารย์ออกตามลักษณะคุณธรรมของความเป็นครู 3 ประการดังนี้

### 1. เปลือกครู

ครูประเภทนี้ จัดได้ว่าเป็นครูที่ด้อยในด้านคุณธรรมของความเป็นครูอย่างมาก ทั้งนี้อาจจะเกิดจากการมิได้มีศรัทธาที่จะมาเป็นครูแม้แต่น้อยตั้งแต่แรกเข้าเป็นนักศึกษาครู หรืออาจจะเกิดจากสิ่งแวดล้อมชักจูงให้มีพฤติกรรมบางอย่างที่ทำลายภาพพจน์ของความเป็นครูหรือมิฉะนั้นก็เกิดจากนิสัยอันถาวรที่ติดตัวก็เป็นได้ ครูประเภทเปลือกครูนี้ มีวิญญาณครูน้อยมากจะทำการสอนไปวัน ๆ เพียงเพื่อให้วันเวลาผ่านไป ไม่คำนึงว่าศิษย์ของตนจะดีหรือชั่วอย่างไร ดังนั้น ครูประเภทนี้จึงเปรียบเทียบได้กับเปลือกของต้นไม้ ซึ่งหากคุณค่าอัน

สำคัญคือยได้บางครั้งอาจไร้ค่ากว่าเปลือกของต้นไม้เสียด้วยซ้ำ เพราะเปลือกไม้บางชนิดยังให้ประโยชน์ในการนำมาทำเป็นตัวยาสมุนไพร สำหรับรักษาโรคบางชนิดได้ด้วยอย่างพฤติกรรมของครูประเภทนี้ เช่น

- มาโรงเรียนสายเป็นประจำ
- งานไม่ทำเอาแต่คุย
- ทำงานชู้ตตลอดเวลา
- ชอบดุด่าเด็กไร้เหตุผล
- งานของตนทำไม่เป็น
- เข้าใจเย็นกินแต่เหล้า
- ไม่สร้างเมมาเข้าห้องสอน
- หนีไปนอนยามเมื่อเปลว
- พูดเพื่อเจ้ากับลูกศิษย์
- ดัดจริตเจรจา
- เจ้านายมาทำเป็นขยัน
- วันทั้งวันไม่อยู่ที่
- หาความดีโดยไม่สอน
- เล่นละครหลอกเจ้านาย
- ไปค้าขายเวลาราชการ
- ทำหย่อนยานเป็นพ่อพระ
- เอาชนะระราน
- ชอบชุกงานไว้ตลอด
- บ่นออกจู้
- เป็นหนี้เกินตัว
- ชอบมั่วแต่อบายมุข
- ไม่ชวนชวยหาความรู้
- อยู่เป็นครูไปวัน ๆ
- และอื่น ๆ

## 2. เนื้อครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ขอให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ครูประเภทนี้จัดได้ว่าเป็นครูที่มีคุณธรรมของความเป็นครูสูงกว่า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ตาม ไม่ให้นำไปใช้  
 ประเภทแรก มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานดีขั้น กล่าวคือ พยายามทำ

หน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มาสอนเด็กตามหน้าที่ ตามกำหนดเวลา เมื่ออยู่นอกเวลาแล้วไม่สนใจในการอบรมสั่งสอน ศิษย์จะดีเลวอย่างไร ไม่มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในขณะสอน เช่น ถ้าสอนวิชาคณิตศาสตร์ ก็จะเน้นแต่เนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ ถ้าสอนศิลปะก็จะเน้นความรู้ความสามารถในทางศิลปะโดยเฉพาะเท่านั้น เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ครูประเภทนี้ยังนับว่าดีกว่าครูประเภทเปลือกครูเพราะมีคุณธรรมสูงขึ้นไป จึงเปรียบเทียบได้กับเนื้อไม้ ซึ่งมีประโยชน์ใช้สอยมากกว่าเปลือกไม้

ตัวอย่างพฤติกรรมของครูประเภทเนื้อครู เช่น

- สอนหนังสือตามหลักสูตร
- มักไม่พูดเรื่องจรรยา
- ถึงเวลาก็มา
- ได้เวลาก็กลับ
- ไม่ส่ำทับคุณนิสัย
- เรื่องวินัยไม่กล้าเน้น
- ทำไม่เป็นแต่สอนได้
- ชอบแต่งกายนำสมัย
- ของไทย ๆ ไม่นิยม
- ชอบชื่นชมกับของนอก
- ใช้วิธีบอกเวลาสอน
- ไม่เอื้ออาทรต่อศิษย์
- ไร้ความคิดสร้างสรรค์
- ทำงานทุกวันตามหน้าที่
- ขนบธรรมเนียมประเพณีไม่สนใจ

### 3. แก่นครู

ครูประเภทนี้ เป็นครูที่มีคุณธรรมของความเป็นครูสูง เป็นครูในอุดมคติ เป็นครูเพราะมีความศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริงทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต กล่าวคือ ก่อนที่จะเข้ามาศึกษาวิชาชีพครูก็มีศรัทธาในความเป็นครูอย่างแท้จริงอยู่แล้ว ขณะที่ศึกษาเล่าเรียนวิชาชีพครูก็มุ่งมั่นขวนขวายให้ความสนใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อความเป็นครูที่ดี ไม่หวั่นไหวหรือปล่อยใจไปตามสิ่งเข้ายวนต่าง ๆ เมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว ก็ไปประกอบวิชาชีพครู

ด้วยความสำนึกในบทบาทหน้าที่ของครูที่ตลอดเวลา ถ้าบุคคลใดได้ตามที่กล่าวมานี้ สมควรได้รับการยกย่องให้เป็นครูอย่างไม่ต้องสงสัย ครูประเภทนี้เทียบได้กับแก่นของต้นไม้เพราะเป็นส่วนที่แข็งแกร่งที่สุดมีคุณค่าในการนำมาใช้สอยเพราะมีความคงทนเป็นอย่างดี

ตัวอย่างพฤติกรรมของครูประเภทแก่นครู เช่น

- มาโรงเรียนแต่เช้า
- กลับถึงเหย้าเมื่อเย็น
- สอนศิษย์ให้คิดเป็น
- ทำตัวเช่นที่สอนศิษย์
- ไม่ติดสุรา
- ไม่เป็นขี้ยาติดบุหรี่
- หนี้สินไม่มี
- กินพอดีไม่ฟุ้งเฟ้อ
- ไม่เพ้อเจ้อนิทาน
- ให้อเวลาสอนเพิ่ม
- สอนซ่อมเสริมเด็กเรียนช้า
- มีเมตตากับทุกคน
- ไม่ชุกชนมั่วโลกีย์
- ไม่เป็นการพนัน
- ขยันอบรมศิษย์
- เป็นมิตรกับทุกคน
- ฝึกอ่านตำรา
- ค้นคว้าหาความรู้
- กตัญญูกตเวที
- เอื้ออารมิตรสหาย
- ไม่แต่งกายนำสมัย
- ทำจิตใจเบิกบาน
- พูดอ่อนหวานน่าฟัง
- ยินดีนั่งเป็นผู้ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และอื่น ๆ <sup>91</sup>

โกสินทร์ รังสยาพันธ์ ได้กล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบทบาท และหน้าที่ของครูไว้  
ดังนี้

1. ครูไม่รับบทบาทหน้าที่ของตน เมื่อไม่รู้จักก็ปฏิบัติตามหน้าที่ไปตามที่ผู้-  
บังคับบัญชาสั่งหรือไม่ก็ปฏิบัติตามหน้าที่ที่เห็นครูอื่นปฏิบัติอยู่

2. ครูรับบทบาทหน้าที่ แต่ปฏิบัติไม่ครบตามบทบาทหน้าที่ที่ควรปฏิบัติ  
เพราะความไม่เข้าใจ เช่น คิดว่าถ้าไม่สั่งไม่ต้องปฏิบัติหรือเขาจะถือว่า  
หน้าที่บางประการไม่สำคัญ เช่น บางคนคิดว่างานอื่นนอกจากการสอนไม่  
สำคัญ แต่บางคนกลับคิดว่างานสอนไม่สำคัญ งานพิเศษทำให้เจริญก้าวหน้า  
ในตำแหน่งมากกว่า

3. ครูรับบทบาทหน้าที่แต่ปฏิบัติตนไม่เหมาะสม คือ ปฏิบัติเกินกว่าเหตุ  
หรือเกินหน้าที่เช่น ในการลงโทษ หรือปฏิบัติผิดระเบียบและขนบธรรมเนียม  
ของหน่วยงาน ทางแก้เรื่องนี้มีอยู่หลายประการ เช่น การประชุมปรึกษาหารือ  
การสัมมนา การจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงาน การนิเทศแนะนำของผู้  
บังคับบัญชา <sup>92</sup>

อดุลย์ วราเอกศิริ ทำการวิจัยเรื่อง “การทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัด  
กรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2526” สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ลักษณะความผิดทางวินัย ที่กระทำผิดมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ  
ลักษณะที่ 16 กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว  
ลักษณะที่ 9 ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทาง

ราชการ

- ลักษณะที่ 10 ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการละทิ้งหน้าที่

ราชการ

2. ระดับโทษตัดเงินเดือนมีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ระดับโทษภาคทัณฑ์

3. เพศชาย กระทำผิดมากกว่าเพศหญิง เพศชายมีลักษณะความผิดที่  
พบมากที่สุดคือกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รองลงมาได้แก่ไม่ถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำ  
ไปทำซ้ำหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ส่วนเพศหญิงกระทำผิด ไม่อุทิสเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการมีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

4. อายุราชการ ระหว่าง 1-5 ปี กระทำผิดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี โดยอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รองลงมาได้แก่ไม่อุทิสเวลาของตนให้แก่ทางราชการละทิ้งหน้าที่ราชการ

5. ระดับตำแหน่ง ข้าราชการครูระดับ 3-5 มีการกระทำผิดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ระดับ 1-2 ข้าราชการครูระดับ 1-2 ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ การไม่อุทิสเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการรองลงมาได้แก่ กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ส่วนข้าราชการระดับ 3-5 กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รองลงมาได้แก่ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

6. วุฒិทางการศึกษาผู้มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกระทำผิดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ผู้มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ผู้มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รองลงมาได้แก่ไม่อุทิสเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ

ส่วนผู้มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รองลงมาได้แก่ ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

7. ตำแหน่งผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา กระทำผิดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาตำแหน่งผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษาลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วรองลงมาได้แก่ไม่อุทิสเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ส่วนตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา ลักษณะความผิดที่พบมากที่สุดคือ ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ รองลงมาได้แก่ ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาลไม่เอาใจใส่และไม่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. สาเหตุของการทำผิดวินัยขั้นร้ายแรงของข้าราชการครู สังกัดกรม  
สามัญศึกษาได้แก่ ความไม่เข้าใจระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ ปัญหาทาง  
เศรษฐกิจ เจตนากระทำผิดขาดคุณธรรมศีลธรรม ความลุ่มหลงต่อบายมุข  
ปัญหาทางอารมณ์ และสังคม โอกาสเปิดช่องล่อใจและการประพฤติดิบปฏิบัติ  
ของผู้บังคับบัญชา<sup>93</sup>

Stickland ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องศีลธรรม จรรยาบรรณของครู โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีอยู่ 75 ข้อ ให้ครูในรัฐคาโรไรน่า เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความประพฤติของตนเอง ซึ่งมีทั้งในด้านดีและไม่ดี ได้ผลการค้นคว้าว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อศีลธรรมของครูในด้านดีคือ ให้ความร่วมมือกับครูใหญ่ ช่วยเหลือครูใหญ่ ติดต่อร่วมมือกับผู้ปกครอง เป็นที่เชื่อถือของนักเรียน ช่วยเหลือโรงเรียนให้ก้าวหน้า สนใจงานของโรงเรียนช่วยเหลือแนะนำด้านการศึกษา ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ศีลธรรมด้อยลงคือ ขาดการช่วยเหลือนักเรียน ถูกจัดให้สอนมากเกินไป ขาดการให้ความร่วมมือกับเพื่อนครู ได้เงินเดือนน้อย ขาดความร่วมมือกับผู้ปกครอง<sup>94</sup>

มังกร สระศรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพปัจจุบันและปัญหาในการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคเหนือ” โดยศึกษาจากผู้บริหารในสถานศึกษา 141 คน ผู้สอน 336 คน และนักเรียน-นักศึกษา 967 คน จากสถานศึกษา 17 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า

ทั้งผู้บริหารและผู้สอนส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และเคยเรียนวิชาครูหรือวิชาการศึกษามาแล้ว แต่หลังจากจบการศึกษาแล้วส่วนใหญ่มิได้กลับไปเข้ารับการอบรมวิชาครูหรือวิชาการศึกษานั้นอีกเลยผู้สอนต้องทำหน้าที่พิเศษตามที่วิทยาลัยมอบหมายนอกเหนือจากการสอนทุกคน

สถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านกิจกรรมพิเศษมากกว่ากิจกรรมการสอนของครู-อาจารย์ ขาดการจัดกิจกรรมนำทางเพื่อส่งเสริมให้ครู-อาจารย์เตรียมการสอน และไม่เคยส่งครู-อาจารย์ไปดูการเตรียมการสอนในสถานศึกษาอื่นเลย การนิเทศภายในเกี่ยวกับการสอนและการประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนปฏิบัติงานและติดตามผลการสอนมีน้อย ส่วนใหญ่ขาดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนที่จะจูงใจให้ครู-อาจารย์เตรียมการสอน ครู-อาจารย์ยังทำการทดสอบก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

(pre-test) เพื่อทราบพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและความต้องการของ  
 นักเรียนน้อย<sup>95</sup>

Symonds ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาของครูพบว่า ครูประสบกับปัญหาสำคัญ 14 ประการ  
 เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว 2) เกรงว่าตนเองจะพบกับความลำบาก  
 3) ความรู้สึกขาดแคลนต่ำต้อย 4) สุขภาพไม่ดี 5) การสอนยุ่งยากสับสน 6) ปัญหาเรื่องราย-  
 ใต้ 7) ปัญหาติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 8) ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา 9) ไม่พอใจในเรื่อง  
 ตำแหน่งหน้าที่ 10) มีความคิดรุนแรง 11) เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ 12) การตายหรือการ  
 จากไปของผู้คุ้นเคย 13) ปัญหาอื่น ๆ ที่รุ่มล่อม 14) ปัญหาการศึกษาต่อ<sup>96</sup>

สรุปได้ว่าครู-อาจารย์ประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ  
 บทบาทหน้าที่และการกระทำความผิดทางวินัยมีอยู่น้อย สาเหตุอาจเกิดจากในส่วนตัวครูเอง  
 และสภาพแวดล้อม ได้มีนักวิชาการพยายามค้นหาสาเหตุที่ทำให้ครู-อาจารย์ประสบความ  
 สำเร็จและประสบความสำเร็จล้มเหลวว่าเป็นเพราะสาเหตุใด เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ได้ให้ข้อสังเกต  
 ว่าครูขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีสาเหตุดังนี้

1. ไม่อ่านหลักสูตร
2. ไม่สอนตามหลักสูตร
3. ขาดความชำนาญ ขาดประสบการณ์ในวิธีสอน
4. สอนพอให้หมดชั่วโมง
5. สอนตามที่เคยเรียนมา
6. ทำงานไม่เต็มเวลา เข้าสาย เลิกก่อน
7. เป็นแบบอย่างไม่ดี เช่น กินเหล้า เจ้าชู้ กู้เงิน เดินโพยหวย
8. ขาดความรู้สึกเป็นครู เพราะไม่ตั้งใจจะเป็นครู
9. หมดไฟเพราะอายุมาก
10. สอนแบบโบราณ อ่านให้จด
11. ไม่ทำ ไม่สร้างอุปกรณ์การสอน ไม่ใคร่เห็นมีใครจี้เรื่องนี้
12. ขาดโอกาสในการฝึกอบรม อ่าน หาประสบการณ์
13. ไม่สอนตามความต้องการของตลาดแรงงาน อยู่ในสถานศึกษา ไม่สนใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 โลกภายนอก ไม่สอนตามตลาดต้องการ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14. ไม่เอาใจใส่ผู้ที่ต้องการ สอนตามใจตนเอง
15. ขาดวิธีประเมินผลที่ดี โดยเฉพาะประเมินผลตามจะประสงค์ไม่ใช่  
<sup>97</sup>  
 ตามกลุ่ม

จากการศึกษาของ Yeager พบว่า สาเหตุที่ทำให้ครูประสบความสำเร็จคือ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นคนฉลาด ได้รับการศึกษาดี มีความรู้ลึกกระดับสูง ส่วนสาเหตุที่ทำให้ครูไม่ประสบความสำเร็จคือ ปัญหาเรื่องระเบียบวินัย ปกครองชั้นเรียนไม่ได้ มีความกังวลใจให้การบ้านเด็กมากเกินไป สุขภาพไม่ดี เตรียมการสอนไม่ดี มีงานประจำหลังสอนมาก หงุดหงิดลำเอียง ขาดความยืดหยุ่น ปรับตัวในอาชีพไม่ได้<sup>98</sup>

พรพิมล เพ็งศรีทอง ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์” ได้สรุปคุณลักษณะของครูที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

#### ครูที่ประสบความสำเร็จ

1. ได้รับการศึกษาดี
2. เป็นคนฉลาด
3. มีความสามารถทางสติปัญญา
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. มีความรู้กว้างขวาง
6. มีการพัฒนาความรู้สึกทางใจสูง
7. มีความอดทน
8. ให้ความร่วมมือ
9. มีเหตุผล รู้จักใช้เหตุผล
10. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
11. ทำสิ่งใดเสมอต้นเสมอปลาย
12. สนใจความเดือดร้อนของนักเรียน
13. ตั้งตัวอยู่เสมอ
14. มีความเมตตากรุณา
15. มีผลงานและมีความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูที่ไม่ประสบความสำเร็จ

1. อารมณ์เสียง่าย
2. สุขภาพไม่ดี
3. เตรียมการสอนไม่ดี
4. ไม่มีความอดทน
5. หงุดหงิดกังวล
6. ไม่ยืดหยุ่น
7. ชอบหลีกเลี่ยงงาน
8. ไม่มีระเบียบ
9. ไม่ยุติธรรม
10. ไม่สนใจเด็ก ใจแคบ มีใจเอนเอียง
11. ปรับตัวในอาชีพไม่ได้<sup>99</sup>

นักการศึกษาพบว่าปัญหาในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นั้น ส่วนหนึ่งมาจากสภาพแวดล้อมอันมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของครู-อาจารย์งานอาชีพครูเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน บางครั้งจึงทำให้ครูรู้สึกไม่สบายใจและเกิดความเบื่อหน่ายต่ออาชีพครูได้ดังที่ สุชาติ โสมประยูร ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ครูเบื่อหน่ายต่อการทำงานไว้ดังนี้

1. สังคมจำกัดสิทธิบางอย่างของครู เช่นครูต้องทำงานเป็นครูอยู่ทุกกระเบียดนิ้ว
2. สังคมขาดการเอาใจใส่ในอาชีพครูหรือไม่เห็นความสำคัญของครู
3. ครูต้องทำงานหนักมากเกินไป มีทั้งงานสอนและงานธุรการอื่น ๆ
4. ครูได้รับเงินเดือนต่ำหรือมีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงครอบครัว
5. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง
6. สิ่งแวดล้อมทั่วไปไม่ดี บรรยากาศในที่ทำงานเป็นแบบเผด็จการ
7. ครูมีสุขภาพไม่สมบูรณ์ และมีสมรรถภาพทางร่างกายไม่ดี<sup>100</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุโท เจริญสุข ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ครูมีสุขภาพจิตไม่ดีนั้นอาจมาจากความคิดของครูหลายทางเช่น

1. ความจุกจิกของงาน
  2. ต้องทำงานนอกเวลา
  3. เงินเดือนต่ำไม่พอแก่การครองชีพ
  4. ขาดสวัสดิการในทางอาชีพ
  5. มีคนดูหมิ่นเหยียดว่าเป็นอาชีพที่ไม่ก้าวหน้า คร่ำคริ
- นอกจากนี้ยังมีปัญหาใหญ่ที่ทำให้คนทั่วไปมีสุขภาพจิตไม่ดีอีกเช่น
1. ปัญหาเกี่ยวกับทางเศรษฐกิจฝืดเคือง รายได้น้อยไม่พอใช้จ่าย
  2. ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
  3. การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
  4. ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพของตน
  5. เป็นคนคิดมาก หวังมากเกินไป
  6. ขาดกำลังใจ อ่อนแอเกินไป<sup>101</sup>

Redl และ Wattenberg ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่ทำให้ครูผิดหวังไม่สบายใจประการหนึ่งคือ “ความคับข้องใจเนื่องจากการตัดสินใจผิดเลือกอาชีพครู เมื่องานอาชีพไม่ตรงกับความสนใจก็ทำให้ไม่เกิดความสุขใจ”<sup>102</sup> และคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รายงานไว้ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์กับผู้บริหารการศึกษาว่ามีความสำคัญต่อสุขภาพจิตของครู-อาจารย์เป็นอย่างมาก หากผู้บริหารการศึกษาเป็นคนไม่ยุติธรรม ชอบใช้อำนาจในการสั่งงานให้ครูทำ ครูได้รับความไม่เป็นธรรมย่อมตกอยู่ในสภาพสุขภาพจิตไม่ดี<sup>103</sup> แน่

นอกจากนี้ ยนต์ ชุ่มจิต ได้ทำการวิจัย “สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 5” พบว่าสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาต่อสุขภาพจิตของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาแยกตามลักษณะปัญหา 4 ลักษณะพบปัญหาในแต่ละลักษณะดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัญหาที่พบคือ นักเรียนไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถาม เด็กบางคนชอบก่อกวนเพื่อนในขณะที่เรียน นักเรียนชอบละเมิดระเบียบของโรงเรียนเสมอ เช่น มาสาย ไข่มวยวาง แต่งกายไม่เหมาะสม เล่นการพนัน ฯลฯ นักเรียนชอบละเลยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และนักเรียนไม่ค่อยสนใจเรียน

2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ปัญหาที่พบคือ ครู-อาจารย์เห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ครู-อาจารย์ชอบแบ่งเป็นกลุ่มโดยไม่จำเป็น ครู-อาจารย์บางคนชอบทำตนเหนือกว่าผู้อื่น และครู-อาจารย์ชอบแกล้งแย่งชิงดีชิงเด่น

3. ด้านภารกิจที่ครู-อาจารย์ต้องปฏิบัติ ปัญหาที่พบคือ ครู-อาจารย์ถูกยืมไปใช้งานอื่น และครู-อาจารย์ประจำชั้นมีงานที่ต้องทำมากกว่าครูพิเศษ

4. ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร พบเพียงปัญหาเดียวคือ ระเบียบวินัยบางอย่างหละหลวม

ในปัจจุบันพฤติกรรมของครู-อาจารย์ที่มีวิญญาณของความเป็นครูมีอยู่มากแต่ก็มีครู-อาจารย์จำนวนไม่น้อยที่ยังมีพฤติกรรมที่ขาดคุณลักษณะที่ดีของครู จึงได้มีการศึกษาและกำหนดลักษณะของครูที่ดีไว้ เพื่อเป็นแนวทางแก่ครู-อาจารย์ได้พิจารณาและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่มีอยู่ให้สมบูรณ์เป็นครูที่ดีตามที่สังคมคาดหวัง ทำให้สถานศึกษาและตนเองมีความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างค่านิยม และศรัทธาให้แก่อาชีพครูอีกด้วย

คณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดลักษณะของครูที่ดีไว้ 10 ประการ คือ

1. มีความรู้ดีหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
2. มีความสามารถดีในการปฏิบัติงาน
3. มีความประพฤติดี ปฏิบัติธรรมทางศาสนา
4. รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยครบถ้วน
5. กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์
6. สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการศึกษา มีความรัก และเมตตา

ต่อศิษย์ทุกคนติดตามส่งเสริมแก้ไขการเรียนและความประพฤติของศิษย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูโรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะสุราการพนันและบุหรี่
8. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่น และสังคม
9. ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่าย และประหยัด
10. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส<sup>105</sup>

ดังนี้

เทพ การะเกด ได้สรุปผลการค้นคว้าว่าครูดีจะต้องมีคุณลักษณะส่วนตัวและปฏิบัติ

1. มีบุคลิกภาพดี
2. มีศรัทธาในการสั่งสอนธรรม
3. กระตือรือร้นในการทำงาน
4. เชื่อมมั่นในคุณค่าทำงาน
5. ดำรงตนอยู่ในที่อันเหมาะสม
6. ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอทุกด้าน
7. รอบรู้วิถีทางการทำงาน
8. เป็นผู้นำที่ดี
9. มีธรรมจริยาสูง
10. พร้อมสำหรับคำแนะนำ และเฝ้าหาความรู้อยู่เสมอ
11. สนใจการวัดผล และประเมินผลงานของตนอยู่เสมอ
12. พร้อมที่จะรับแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้
13. ศึกษาเด็กให้เข้าใจลึกซึ้ง
14. ใช้จิตวิทยาในการสอน
15. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่องานอาชีพ<sup>106</sup>

Combs ได้เสนอทัศนะว่า ครูดีควรมีลักษณะ 5 ประการ คือ

1. เป็นผู้ที่ชอบติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. เป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้
3. เป็นผู้ที่เชื่อมั่นในตัวเอง และเป็นตัวของตัวเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับครูโรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เป็นผู้ที่เชื่อว่าตนเองเป็นที่พึงประสงค์ และยอมรับของสังคม
5. เป็นผู้ que เห็นว่าตัวเองถึงพร้อม สง่า มีค่าและเห็นการณ์ไกล<sup>107</sup>

เฉลียว บุรีภักดีและคณะ ได้ทำการวิจัย ลักษณะของครูที่ดี โดยรวบรวมความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา พระ และผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

คุณสมบัติของครูที่ดีเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม และความประพฤติ
2. ด้านการยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
3. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน
4. ด้านความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร
5. ด้านการค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ

ลักษณะของครูที่บุคคลไม่ชอบมากที่สุดเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ขาดความรับผิดชอบ
2. เป็นคนเจ้าอารมณ์
3. ขาดความยุติธรรม
4. เห็นแก่ตัว
5. ประจบสอพลอ

ลักษณะของครูที่บุคคลชอบมากที่สุดเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ตั้งใจสอนและสอนเข้าใจแจ่มแจ้ง
2. เข้าใจและเป็นกันเองกับเด็ก
3. มีความรับผิดชอบ
4. มีความยุติธรรม
5. มีความเมตตา
6. ว่าเรื่อง แจ่มใส สุภาพ
7. มีวิธีสอนแปลก ๆ
8. มีอารมณ์ขัน

9. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
10. ซื่อสัตย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังขอให้เกิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

108  
11. เสียสละ

ประโยชน์ จันทรโชติ ได้ศึกษา คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครู องค์การการบริหาร ส่วนจังหวัด โดยรวบรวมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูจากทัศนะของครูประถมศึกษาผู้- บริหารการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะด้านการสอน ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ต่าง ๆ ที่แสดงออกเพื่อกระตุ้น ถ่ายทอด แนะนำ หรือหาวิธีการให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้และรู้จักวิธีที่จะเรียนได้แก่ มีความรู้ดี มีการติดตามผล เตรียม การสอน รู้จักใช้วิธีการสอนและอุปกรณ์ มีความรู้เรื่องหลักสูตรดี มีความ- สามารถสอนวิชาต่าง ๆ ได้หลายวิชา เอาใจใส่นักเรียน สอนให้คิดและปฏิบัติ ได้ สนใจต่อความเคลื่อนไหวทางวิชาการ กระตุ้นให้นักเรียนอยากรู้อยากเห็น สร้างบรรยากาศให้สนุกน่าเรียน

2. คุณลักษณะด้านสัมพันธภาพกับนักเรียน ประกอบด้วยคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมแบบมีปฏิสัมพันธ์ร่วมหรือมีเชื้อสายสัมพันธ์กับนักเรียน ได้แก่ มีความเมตตาทั่วหน้ากัน ไม่วางท่าถือตัว ใต้อถามทุกซ่ซุซ ทำตัวให้เด็กทั้งรัก ทั้งเกรง เอาใจใส่ด้านการเรียน ด้านสุขภาพและร่วมกิจกรรมนักเรียน รู้จักให้ อภัยและมีความอดกลั้น รักษาความลับของนักเรียนได้ มีความหวังดีต่อ นักเรียน ทุกคนช่วยให้นักเรียนแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

3. คุณลักษณะด้านคุณธรรม-ศีลธรรม ประกอบด้วยคุณลักษณะ หรือ พฤติกรรมที่แสดงออก หรือการวางตนอย่างมีแบบแผนอยู่ในกรอบธรรมเนียม ของ สังคมอันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปได้แก่ ความประพฤติเรียบร้อย มีความ- เมตตากรุณาต่อคนทั่วไป ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีล- ธรรม ไม่มัวเมาอบายมุข

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะ หรือพฤติกรรม อันเป็นส่วนรวมของบุคคลที่แสดงออกอย่างเห็นได้ชัด ได้แก่ รูปร่างสง่างาม แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ทนสมัยพอสมควร มีสุขภาพกายและจิตดี มีความ- กระตือรือร้นร่องไว แต่อ่อนน้อมไม่ทำตัวเป็นคนมีปมด้อย

5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ที่แสดงออกอย่างมีศิลปะ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกิจการ

งาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในกิจการงานอย่างน่าพึงพอใจร่วมกันได้แก่ ให้ การต้อนรับผู้มาติดต่อ ให้ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ให้ความช่วยเหลือใน การพัฒนาท้องถิ่น ไม่เห็นแก่ตัว มองคนอื่นในแง่ดี ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน

6. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานทั่วไปประกอบด้วย คุณลักษณะ หรือ พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากด้าน การเรียนการสอน ได้แก่ ทุ่มเทเวลาให้แก่งานทุกอย่าง ปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้น ไม่เป็นคนนิ่งดูตายและช่วยเหลือกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

7. คุณลักษณะด้านความเป็นประชาธิปไตย ประกอบด้วยคุณลักษณะ หรือ พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเอื้ออำนวยต่ออุดมการณ์ประชาธิปไตย ได้แก่ เลื่อมใส การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามแบบแผนของ กฎหมายเคารพมติของกลุ่ม กล้าแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น<sup>109</sup>

วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้ศึกษา ลักษณะของครูดีที่สังคมต้องการ พบว่า สังคมมีความเห็นเกี่ยวกับการวางตนและปฏิบัติตนของครูดังนี้

1. ประพฤติตนมีมารยาทเรียบร้อยตามควร ไม่ต้องถึงขนาดเหมือน ผ้าพับไว้
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนตลอดเวลา
3. วางตัวเป็นกันเองกับเด็ก
4. ยึดถือปฏิบัติตามวัฒนธรรม
5. หาความรู้เพิ่มเติมให้ทันสมัยให้ นอกเหนือไปจากวิชาที่สอนด้วย
6. เอาใจใส่อบรมศีลธรรมจรรยาโดยสอดแทรกในชั่วโมงสอน
7. แนะนำช่วยเหลือเมื่อเด็กประสบปัญหาทั้งส่วนตัวและการเรียน
8. มีคุณลักษณะสำคัญ ๆ คือ ความยุติธรรม ความเมตตา กรุณา ความ เป็นตัวเอง ความมีมารยาท และประพฤติดี ความมีใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
9. ร่วมมือช่วยเหลือปรับปรุงชุมชนเมื่อมีโอกาส
10. แต่งกายเรียบร้อย ใช้เครื่องสำอางพอประมาณ มีท่าทีเย็นหรือพึงสงบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นานขาดให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 110  
 เสี่ยงมี แต่มีสง่า มีเสียงพูดชัดเจน แจ่มใส และมีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ

ไม่ว่ากรณีใด ทั้งสิ้น อนึ่งหากมีเหตุคับข้องใจหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ

ธนู แสงศักดิ์ ได้เสนอลักษณะครูที่ดีมี 5 ประการ คือ

1. มีความสัมพันธ์กับนักเรียนดี ครูจะต้องสนใจ เอาใจใส่ปัญหาของนักเรียน คอยตอบปัญหาให้กระจ่าง แน่แนว ไม่แสดงอารมณ์รุนแรง ไม่เยาะเย้ย รู้จักรงับอารมณ์ มีน้ำใจนักกีฬา อุดหนุน วางตัวเหมาะสมกับนักเรียน ไม่สนิทสนมเกินไป รู้จักชมเชย เปิดโอกาสให้นักเรียนประเมินผลการสอน และตัดสินความดีงามของนักเรียนด้วยเหตุผล

2. มีความรักในอาชีพครู มีส่วนช่วยแนะนำเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เสมอ รับฟังคำแนะนำ ปรับปรุงตนเองเสมอ ทนสม้ยต่อความรู้และกิจกรรมของครู สอนไม่อมกมุติ ร่วมมือสนับสนุนสมาคมการศึกษาหรือวิชาชีพที่สนใจ ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ มีความสามารถในอาชีพ และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการสอน

3. มีจรรยาครู ไม่แพร่ข่าวลือ ชื่อสัตย์ต่ออาชีพครู ไม่ขโมยผลงานของคนอื่นไม่ให้ร้ายผู้อื่น มีมารยาทในการติดต่อราชการตามลำดับสายงาน ไม่อ้างอิงศาสนา ทำให้ศาสนาอื่นเสียหาย ปรับปรุงตัวเองเสมอ ไม่นำผู้อื่นมาินทาให้นักเรียนฟัง

4. มีคุณสมบัติส่วนตัวดี มีความซื่อสัตย์ สติปัญญาดี เชื่อมั่นในตัวเองมีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้น คิดปรับปรุงโรงเรียน เป็นกันเองกับนักเรียน รู้จักผ่อนหนักเป็นเบา มีน้ำใสใจจริง สุภาพอ่อนโยน สุขภาพดี รู้จักร่วมมือไม่ทำกิริยาอาการอันน่ารำคาญ ตรงต่อเวลา ให้คะแนนเที่ยงตรง เข้าใจกฎระเบียบและปฏิบัติโดยเคร่งครัด

5. มีรูปร่างท่าทางดี มีใบหน้าสะอาด ตัดผมเรียบร้อยสุขภาพ โทนหนวดเคราเรียบร้อย เสื้อผ้าสะอาดเรียบร้อย รองเท้าขัดมันสะอาด สวมเสื้อผ้าเหมาะกับกาลเทศะ รักษาท่าทางให้สง่างาม ไม่สูบบุหรี่หรือเคี้ยวหมากฝรั่งหรืออาหารระหว่างสอน รักษาฟันให้สะอาดเรียบร้อย แต่งกายสุขภาพเหมาะสม

111

กับความเป็นครู

ระบุประโยชน์ นวัตกรรม ได้เสนอลักษณะของครูที่ดี และครูยุคใหม่ที่สอดคล้องกับ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สถาบันวิจัยรับทราบไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า โดยอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ความมีลักษณะ 9 ประการ คือ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. รักสนุก หมายถึงต้องมีความศรัทธาในตัวเอง ในงานและในตัวเด็ก เมื่อมีความศรัทธาแล้วก็จะตระหนักในความสำคัญของตนเอง ในการที่จะช่วยพัฒนาเด็กในทุก ๆ ด้าน
2. บุกไม่เบื่อ หมายถึงมีความพยายาม มีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับตัวนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด
3. เอื้อวิชา หมายถึงการเป็นผู้มีความรอบรู้ โดยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อจะได้นำความรู้เหล่านั้นมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อของนักเรียน ในลักษณะที่ว่า “รู้จัก รู้จัก รู้จริง และ รู้แจ้ง”
4. กล้ายืนหยัด หมายถึงการมีความมั่นใจในตนเอง ในการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ตนได้พิจารณาแล้วว่าเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน
5. อดทนกิจกรรม หมายถึงมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสอนต่าง ๆ สนใจแสวงหากิจกรรมการสอน ที่แปลกใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยกระทำได้อย่างราบรื่น
6. ทำอุปกรณ์ หมายถึงการทำอุปกรณ์สื่อการสอนต่าง ๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้อย่างดีขึ้น มิใช่ครูพูดแต่เพียงอย่างเดียว การพูดประกอบสื่อ หรืออุปกรณ์ จะช่วยให้นักเรียนจดจำได้รวดเร็ว และแม่นยำขึ้น เนื่องจากได้เห็นเป็นรูปธรรมมากกว่า ครูเองก็ไม่เหนื่อยที่จะต้องอธิบายซ้ำ ๆ
7. สอนการใช้ หมายถึงการรู้สึกที่จะถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน จะด้วยเทคนิควิธีใดก็ตาม จนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคมมากยิ่งขึ้น
8. ให้หลักเกณฑ์ หมายถึงการที่ครูให้ความรู้ที่ถูกต้องตามหลักวิชามิใช่ให้ตามความรู้สึกของตน
9. เป็นปัจจุบัน หมายถึงการให้ความรู้ที่ถูกต้อง ทันสมัย ทันเหตุการณ์แก่นักเรียน มิให้นำความรู้เก่ามาบอกนักเรียน

ไว้ดังนี้

กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติของครูสอนวิชาชีพ ซึ่งต่างจากครูสอนวิชาสามัญ

1. เป็นผู้มีความรู้ทักษะในการทำงาน
2. เป็นผู้มีความประสพการณ์ในการทำงาน
3. เป็นผู้มีการตัดสินใจดี เป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียน เพื่อเป็นทางที่จะอบรมนักเรียนได้เป็นอย่างดี
4. เป็นผู้มีความชำนาญในการสอน มีหลักวิชาครู รู้จักใช้อุปกรณ์การสอน และเข้าใจหลักการวัดผลที่ดี
5. เป็นผู้ชี้ช่องทางในการประกอบอาชีพแก่นักเรียน

ปิฎกฐะ บุณนาค กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีในเรื่องแนวโน้มความต้องการครูอาชีวศึกษาในอนาคต ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ในวิชาชีพนั้นอย่างแท้จริง
2. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ นั้น ๆ ไปสู่นักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ
3. มีความรอบรู้ในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากสาขาวิชาที่ตนถนัด เช่น เรื่อง ประสบการณ์ในชีวิตการเรียนและงานอาชีพ จริยธรรม คุณธรรมเพื่อปลูกฝังลักษณะการทำงานให้มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ในงานอาชีพ ขยันอดทน ศึกษาหาความรู้ มีความคิดริเริ่ม สร้างศรัทธาให้นักเรียน เข้าใจลักษณะนิสัยของนักเรียนอาชีวศึกษาได้ดี
4. อยู่ในวงการในเรื่องที่ตนสอนวิชาชีพนั้น ๆ คือ วงการทางวิชาการในงานนั้น ๆ และวงการทางงานอาชีพนั้น ๆ

เมธี ปิลันธนานนท์ ได้กล่าวถึงลักษณะของครู-อาจารย์อาชีวะและเทคนิคศึกษาที่ดีไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ครู-อาจารย์ที่มีลักษณะการปกครองแตกต่างกันไป จะมีผลทำให้ผู้อื่นมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไปด้วย ลักษณะของการควบคุมชั้นเรียนของครู-อาจารย์สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะการปกครองชั้นเรียนของครู อธิพลต่อผู้เรียน

1. อุตตาริปไตย

- หัวอ่อน ยินยอมง่าย
- มีจิตใจก้าวร้าว
- ขาดความรับผิดชอบ
- ไม่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ
- ขาดการเป็นผู้นำ

2. ปล่อยปละละเลย

- ขาดเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

- ทำงานไม่เป็น
- ขาดความรับผิดชอบ
- แบ่งพรรคแบ่งพวก
- ไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ

3. ประชาธิปไตย

- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- มีความเป็นผู้นำ
- ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน
- เคารพในหน้าที่ของกันและกัน

2. บุคลิกภาพครูช่างที่ดีที่ผู้เรียนต้องการ คือ

2.1 มีความเมตตากรุณา ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้เรียนเป็นอย่างดี

2.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ลำเอียงในการให้คะแนนหรือให้คำ

ชมเชย

2.3 เป็นคนตรงไปตรงมา มีนิสัยเปิดเผย

2.4 มีวินัยในการทำงาน รักษาเอกสารเป็นอย่างดี

2.5 มีความขยัน อดทน ไม่เบื่อหน่ายในการสอนง่าย ๆ

2.6 มีใจกว้าง สามารถรับคำติ คำวิจารณ์ได้ และยินดี

2.7 มีขันติ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี

2.8 มีความตั้งใจจริงต่ออาชีพครู

- 2.9 มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถยืนยันในเรื่องที่ถูกต้อง
- 2.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.11 สนับสนุนให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก
- 2.12 มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี<sup>115</sup>

เฉลิมชัย นามเชียงใต้ กล่าวว่า การที่ครู-อาจารย์จะนำนักเรียนให้มีคุณสมบัติอันพึงปรารถนา ครูจะต้องเป็นต้นแบบอย่างน้อยครูควรจะมี คือ

1. ไม่เห็นแก่ตัว หมายถึงอุทิศเวลาให้แก่โรงงาน ช่วยกันดูแลนักเรียน แม้จะมีชั่วโมงของตัวเอง
2. ความเที่ยงธรรม ทำตัวเป็นกลางกับทุก ๆ คน ถึงแม้จะไม่ชอบหัวหน้าแผนก หัวหน้าคณะ หรือเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ
3. การรับฟัง ยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น
4. ความอดทน เต็มใจสอนซ้ำ อธิบายซ้ำโดยไม่ทำท่าเบื่อหน่าย
5. ชยันเตรียมการสอน เตรียมใบงาน
6. เด็ดเดี่ยว
7. ความรอบรู้
8. ความคาดคะเนมองเห็นอุปสรรคและปัญหาที่จะเกิดขึ้นแต่ละตอนของการปฏิบัติงาน
9. ความซื่อตรง
10. ความตั้งใจ มีอารมณ์ดี
11. ติดต่อกับวงการอุตสาหกรรมอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้า<sup>116</sup>

สุรินทร์ สรศิริ ได้ให้ความเห็นว่า ครูดีจะต้องมีพฤติกรรมที่ดี 11 ประเภทคือ

1. ตรงต่อเวลา
2. มาทำงานเป็นเนืองนิจ
3. เตรียมการสอนสม่ำเสมอ
4. เป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ทำงานเสร็จเรียบร้อยรวดเร็ว
6. รู้และรับผิดชอบต่องานของตน
7. หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
8. ไม่ถือเอาถือเรา และมีความสามัคคีกลมเกลียว
9. ต้องมีจรรยาบรรณ และวินัยตามระเบียบประเพณีของครูของครุสภา
10. ประจบหน้าสถานศึกษาด้วยการทำงานตามหน้าที่ ที่กำหนดให้มีใช้ คอยเสนอหน้า และสอพลอด้วยการพูดเรื่องที่ไม่เป็นเรื่องให้นายทราบ แล้วทำให้นายและลูกน้องแตกกัน

#### 11. ช่วยงานพิเศษเมื่อได้รับการขอร้อง <sup>117</sup>

เชาว์ เจริญลาภ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่าง-อุตสาหกรรมของผู้บริหาร อาจารย์ และนักการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่างอุตสาหกรรมในด้านต่าง ๆ เมื่อจัดลำดับความสำคัญแล้ว คุณลักษณะในด้านคุณธรรมและความประพฤติมีความสำคัญในอันดับที่ 1 ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญรองลงมาตามลำดับ นอกจากนี้ทัศนคติของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านคุณธรรมและความประพฤติ คุณลักษณะที่ให้ความสำคัญระดับสูงคือการตรงต่อเวลา ดังรายละเอียดเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. การตรงต่อเวลา
2. การรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
3. มีสัจจะและซื่อตรง
4. ความเที่ยงธรรม
5. การปฏิบัติตามข้อตกลงและกติกา
6. ความเสียสละเพื่อส่วนรวม
7. การอุทิศเวลาในการทำงาน
8. การไม่ทำตัวเสเพล
9. ความเมตตากรุณา
10. การไม่ประจบสอพลอ
11. การไม่กระทำผิดเรื่องชู้สาว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีลิขสิทธิ์สงวนและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 12. ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น <sup>118</sup>

สายัณห์ จันทร์วิรัช ได้ศึกษา คุณลักษณะของครูผู้สอนวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมที่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 ต้องการ ผลการวิจัยสรุปว่า คุณลักษณะของครูผู้สอนวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมด้านเจตคติ และจริยธรรมในการเป็นครูที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ มีความรับผิดชอบในหน้าที่และงาน คุณลักษณะด้านเจตคติและจริยธรรมในการเป็นครูที่จำเป็นมาก เช่น มีความรักและความพอใจในการสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ให้ความรู้ความคิดอย่างไม่ปิดบังให้ความทันสมัยและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มีความยุติธรรมเสมอภาคไม่ลำเอียง เห็นคุณค่าของการมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม มีกิริยาวาจาสุภาพ ไม่ดูด่านักเรียน คุณลักษณะด้านทักษะและความสามารถในการสอนที่จำเป็น เช่น มีเทคนิคการสอนและวิธีการสอนหลายแบบ สามารถสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนและเข้ากับเด็กได้ สามารถกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจต่อการเรียน และคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นมากเช่น มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ มีความยิ้มแย้มแจ่มใสและควบคุมอารมณ์ได้ <sup>119</sup>

อนันต์ สันตยากร ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ พบว่า ระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน หรืออาจกล่าวได้ว่า ครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือส่วนใหญ่เป็นผู้มีคุณธรรมอยู่ในระดับสูง มีการประพฤติปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับการเป็นครูที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ทางหนึ่งว่า การอาชีวศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นการศึกษาที่มีคุณภาพและมีแนวโน้มที่จะสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นไปได้อีก พฤติกรรมด้านคุณธรรมที่ครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือปฏิบัติเรียงตามลำดับ โดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ
2. คุณธรรมของผู้ใหญ่
3. คุณธรรมที่คุ้มครองโลก
4. คุณธรรมในการปฏิบัติตนให้สมหน้าที่
5. คุณธรรมของผู้สอนที่ดี
6. คุณธรรมที่เสริมสร้างความดีงามแก่ชีวิตและสังคม

7. คุณธรรมในการอยู่ร่วมกัน
8. คุณธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี
9. คุณธรรมของคนดี
10. คุณธรรมในการสอน

120

เสนีย์ สังข์ทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอุตสาหกรรม-ศึกษา ตามทัศนะของนักเรียน ผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักเรียน ผู้สอน และผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอุตสาหกรรมศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ทัศนะด้านคุณธรรมของครูเป็นลำดับแรก ส่วนลำดับรองลงมาได้แก่ ด้านการสอนด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะทางช่างตามลำดับ

121

สรุปได้ว่าไม่ว่าจะเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบบุคลิกลักษณะกำหนดให้ครูมีพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากบุคลากรในอาชีพอื่น ๆ ไม่ว่าภาวะเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี จะเปลี่ยนแปลงไปเพียงใด สังคมยังคงคาดหวังให้ครู-อาจารย์เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามครู-อาจารย์ก็เป็นปุถุชนธรรมดา ในสภาวะแวดล้อมทางสังคมปัจจุบันย่อมมีผลกระทบทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ครู-อาจารย์ต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อการดำรงชีวิตและฐานะของคนในสังคม พฤติกรรมของครู-อาจารย์บางส่วนจึงผิดเพี้ยนไปจากที่สังคมคาดหวังทำให้คุณภาพการสอนและความรับผิดชอบในหน้าที่บกพร่อง ซึ่งนอกจากจะเป็นปัญหาในการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งแล้วยังเป็นผลให้สังคมขาดความเชื่อถือและศรัทธาในตัวครูอีกด้วย

#### 4. แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

Good ได้ให้ความหมายของทฤษฎีไว้ว่า ทฤษฎีคือข้อสมมติต่าง ๆ (assumptions) หรือข้อสรุปเป็นกฎเกณฑ์ (generalization) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากข้อสมมติทางปรัชญา และหลักการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นเสมือนพื้นฐานของการปฏิบัติข้อสมมติจึงมาจากการสำรวจทางวิทยาศาสตร์ การค้นพบต่าง ๆ จะได้รับการประเมินผลเพื่อให้มีความเที่ยงตรงตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ และตามข้อสมมติทางปรัชญา อันถือได้ว่าเป็นสัญลักษณ์ของการสร้าง (construction)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้<sup>122</sup> กับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

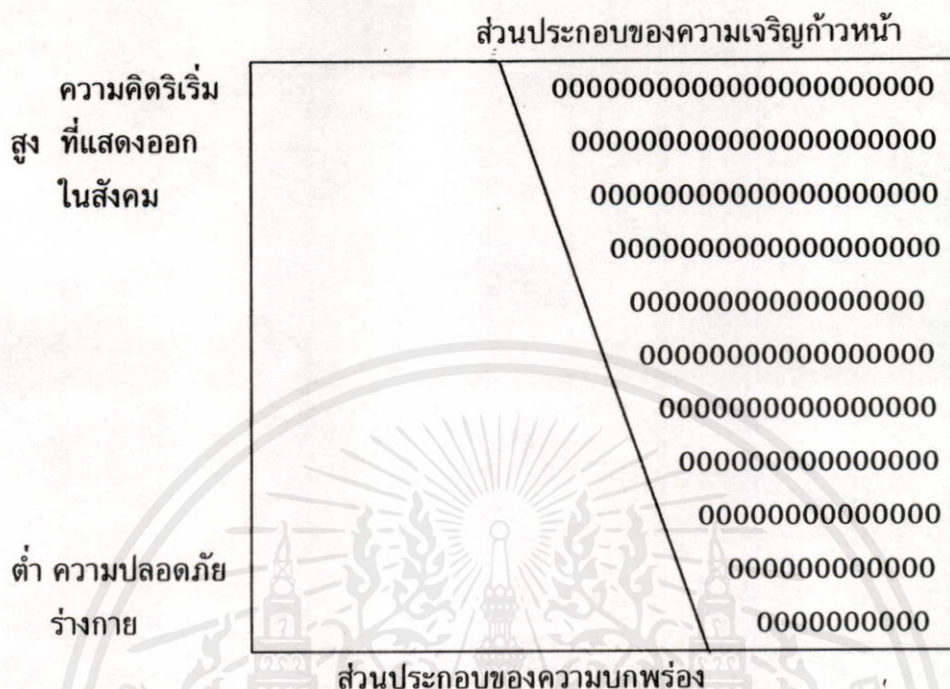
ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทฤษฎีเกิดจากการค้นหาความจริง โดยการตั้งสมมติฐานแล้วทำการทดลอง ค้นคว้าจนได้ความจริงแน่นอนแล้วจึงนำมากำหนดเป็นหลักการหรือทฤษฎี จึงเป็นการเชื่อถือได้ว่าทฤษฎีสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหรือเป็นหลักยึดในทางการปฏิบัติได้ ในการบริหารงานใด ๆ ก็ดี ผู้บริหารจะยึดประสบการณ์เพียงอย่างเดียวในการบริหารงานก็อาจจะทำให้การบริหารบรรลุตามเป้าหมายได้เช่นกัน แต่ก็จะเป็นการบริหารงานแบบลองผิดลองถูก ถ้าผู้บริหารนำทฤษฎีที่ได้มีการทดลองปฏิบัติจริงแล้วมาเป็นแนวทางในการบริหารงานร่วมกับประสบการณ์ของตนเองก็เป็นที่มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้เร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การนำทฤษฎีต่าง ๆ ไปใช้จะประสบความสำเร็จเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการเลือกและนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมนั่นเอง

การบริหารงานในสถานศึกษาก็เช่นกันได้นำทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบเดียวกับองค์การธุรกิจ การบริหารงานในสถานศึกษาประเภทงานการบริหารที่ถือว่ายุ่งยากและมีปัญหามากที่สุดคือ การบริหารงานบุคคล เพราะทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจากทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ มนุษย์มีชีวิตจิตใจ อารมณ์ ความคิด ความต้องการและวัตถุประสงค์ส่วนตัวไม่เหมือนกันพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลจึงแตกต่างกัน นักทฤษฎีทางการบริหารหลายท่านได้ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การและเสนอเป็นทฤษฎีทางการบริหารที่น่าสนใจไว้หลายทฤษฎี เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารในการนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรในองค์การของตน

Douglas McGregor เป็นศาสตราจารย์ด้านการบริหารที่ Massachusetts Institutes Technology ได้เสนอผลงานที่แสดงแนวคิดของนักทฤษฎีเชิงพฤติกรรมศาสตร์ไว้ในหนังสือ <sup>123</sup> The Human Side of Enterprise เปรียบเทียบให้เห็นธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ที่ร่วมกันทำงานในองค์การใน 2 ลักษณะที่แตกต่างกัน สรุปเป็นข้อสมมติฐานทฤษฎี X และทฤษฎี Y

McGregor เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ได้เป็นคนที่เฉื่อยชา เกียจคร้านหรือชอบอยู่คนเดียวในโลก แท้จริงแล้วมนุษย์เป็นผู้ที่ชอบแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตของตนเองให้อยู่รอดในสังคม การที่มนุษย์ดิ้นรนเพื่อการอยู่รอดนั้นไม่ได้หมายความว่าฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันของตนนั้นไม่ดีไปกว่าฐานะของบุคคลอื่น แต่เป็นการดิ้นรนเพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าในปัจจุบัน <sup>124</sup> McGregor ได้เสนอโครงสร้างความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

ถ้าหากการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพ แสดงโครงสร้างความต้องการของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีของ McGregor

จากภาพที่แสดงนี้ แสดงว่าความคิดของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในภารกิจ เป็นประการสำคัญยิ่ง แต่ความสำเร็จต่าง ๆ นั้นมิได้เกิดมาจากการกระทำเพียงอย่างสอง อย่างเท่านั้น แต่จะปรากฏอยู่ในหลายสิ่งหลายประการ และในทำนองเดียวกันความไม่สำเร็จก็ จะเกิดขึ้นในการกระทำของมนุษย์ทุกรูปทุกนามได้ทั้งความสำเร็จทางบวกและทางลบ ด้วย ความสำเร็จของมนุษย์จะเกิดขึ้นจากการที่มีคุณภาพทำงานที่แตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ประสบการณ์ และวิธีการทำงานซึ่งขึ้นกับแต่ละบุคคล

125

ความต้องการของมนุษย์ตามแนวดังกล่าวแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ความต้องการอย่าง สูง ซึ่งได้แก่

- 1) ความต้องการที่แสดงออกมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้สังคมเพื่อความเจริญ ก้าวหน้า
- 2) ความต้องการที่แสดงออกมาซึ่งความสามารถของตนเองให้กับผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่น ยอมรับตน

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 3) ความต้องการที่จะเข้าไปอยู่ในสมาคมกับผู้อื่น เพื่อตนจะได้รับเป็นส่วนหนึ่งของ การค้า  
ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม มีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนความต้องการอย่างต่ำนั้นมีอยู่ 2 ประการ คือ

- 1) ความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัย ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาของทุกคนที่ต้องการความปลอดภัยให้กับตนมากกว่าที่ต้องการให้ผู้อื่นปลอดภัย
- 2) ความต้องการในด้านความเจริญเติบโตของร่างกายของตน ซึ่งก็ถือเป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกคนก็ต้องการ

ความต้องการอย่างสูงนั้นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงเป็นการยั่วยุให้มนุษย์มีความขวนขวายดิ้นรน ให้เกิดมีการกระทำในกรณีต่าง ๆ อย่างมาก ความต้องการอย่างสูงเกิดขึ้นภายหลังที่มนุษย์ได้รับความต้องการอย่างต่ำแล้ว หรือภายหลังที่ได้รับความสำเร็จจากความต้องการอย่างต่ำเกิดการเพียงพอแล้ว<sup>126</sup>

จากแนวความคิดในเรื่องความต้องการของมนุษย์ McGregor ได้ตั้งข้อสมมติฐานทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y เปรียบเทียบให้เห็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่แตกต่างกันดังนี้

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะของคนทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส
2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบการทำงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อจะให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จึงต้องใช้บังคับ (coerced) ควบคุม (controlled) สั่งการ (directed) หรือข่มขู่ (threatened) ด้วยวิธีลงโทษต่าง ๆ
3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบวิธียั้งกล่าวและอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการ โดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อที่จะได้หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่าง ๆ คนโดยทั่วไปจะไม่มีวาระต้อหรือรับหรือใฝ่สูงและมีความต้องการในเรื่องความมั่นคง (security needs) เป็นสำคัญเท่านั้น<sup>127</sup>

จะเห็นได้ว่า สมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นแนวคิดทางการบริหารในยุคเก่าหรือที่เรียกว่ายุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) ผู้บริหารจะใช้อำนาจในการสั่งการเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จและออกกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อควบคุมให้คนปฏิบัติตาม ด้วยเห็นว่าเขาเหล่านั้นมีความเกียจคร้าน และขาดความรับผิดชอบต้องการแต่เพียงความมั่นคง

ทฤษฎี Y เมื่อได้มีการศึกษาค้นคว้าวิชาการเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์อย่างกว้างขวาง McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนขึ้นใหม่โดยสรุปไว้ในทฤษฎี Y ดังนี้

1. ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้กำลังแรงความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานการจะไม่ว่ากรงานอาจถือได้ว่างานเป็นสิ่งที่สนุกสนาน และเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย ดังนั้น



เมธี ปิลันธนานนท์ ได้เปรียบเทียบสมมติฐานที่เกี่ยวกับบุคคลตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y เพื่อให้เข้าใจในลักษณะของทั้งสองทฤษฎีได้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โดยทั่วไป มนุษย์ไม่ชอบการทำงานและ จะหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะสามารถทำได้</li> <li>2. โดยที่มนุษย์มีลักษณะที่ไม่ชอบทำงานนี้เอง มนุษย์จึงต้องได้รับการควบคุมนำทางให้ข่มขู่ด้วยการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์การให้มากถึงขนาด</li> <li>3. มนุษย์ทั่วไปชอบให้นำทางให้และทำตาม ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการสวัสดิการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มนุษย์จะทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจ และร่างกาย อันเป็นธรรมชาติของมนุษย์</li> <li>2. การควบคุมและข่มขู่ด้วยการทำโทษมิใช่เป็นเพียงทางเดียวที่จะทำให้บุคคลทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ มนุษย์จะควบคุมและนำตนเองในการทำงานให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายเมื่อเขายอมรับสิ่งนั้น</li> <li>3. การยอมรับในจุดมุ่งหมายของการทำงานถือเป็นรางวัลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงาน</li> <li>4. โดยทั่วไปมนุษย์จะเรียนรู้ภายใต้สภาพหรือบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม และจะแสวงหาความรับผิดชอบเองโดยมิต้องบังคับ</li> <li>5. มนุษย์มีจินตนาการคิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาให้กับองค์การและตนเอง รู้จักวินิจฉัยและตัดสินใจกระทำ<sup>129</sup></li> </ol>

เมื่อสรุปแล้วจะพบว่า ทฤษฎี Y เป็นความต้องการระดับสูง เช่น

- พอใจต่อค่ายกย่อง
- ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต
- มีความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่มีความคิดคำนึงและความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ผู้นำต้นและควบคุมตนเองได้ (มีสติ) อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎี X เป็นความต้องการระดับต่ำ คือ

- ต้องการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด
- ชอบการแนะนำ
- ต้องการคாதโทษ ถ้าไม่ปฏิบัติตาม

130

ทั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นการกล่าวถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของคนที่มีลักษณะตรงกันข้าม ซึ่งมีอยู่ในองค์การทั้ง 2 ประเภท ผู้บริหารจะเลือกใช้แนวคิดของทฤษฎีใด เป็นเครื่องมือในการบริหารงานย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การของตน ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี X จะบังคับควบคุมและกวดขันดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ในขณะที่ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี Y จะคอยให้การสนับสนุนด้านกำลังใจและช่วยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่า ทฤษฎี X เป็นทฤษฎีที่เลว ทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่ดีจะต้องไม่ลืมว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y นั้น เป็นเพียงทัศนคติ หรือความรู้สึกที่มีต่อคน ผู้บริหารที่ยึดถือทฤษฎี Y อาจจะไม่เหมาะสมที่จะประพฤติปฏิบัติด้วยการยึดข้อสมมติฐานเหล่านี้ตลอดเวลา เขาอาจพบว่ามีความจำเป็นต้องปฏิบัติในลักษณะที่บังคับควบคุม ซึ่งดูประหนึ่งว่าเขามีข้อสันนิษฐานทฤษฎี X กับบุคคลบางคนในระยะสั้น เพื่อช่วยให้บุคคลเหล่านี้พัฒนาการและเจริญเติบโตจนกระทั่งกลายเป็นทฤษฎี Y อย่างแท้จริง

131

แนวความคิดของ McGregor ดังกล่าวนี้อาจได้พิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วจะเห็นถึงคุณค่าที่เป็นพื้นฐานที่จะให้ประโยชน์ต่อสังคมมนุษย์เป็นอย่างมาก การเข้าใจเสียใหม่เกี่ยวกับข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคน ย่อมจะทำให้ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการบริหารที่ถูกต้องกว่า และผลดีก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งคนงานที่จะได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้นต่อองค์การที่จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และต่อสังคมที่จะมีการผลิตดีและมากขึ้น ซึ่งจะทำให้สังคมได้รับการตอบสนองมากขึ้นด้วย

132

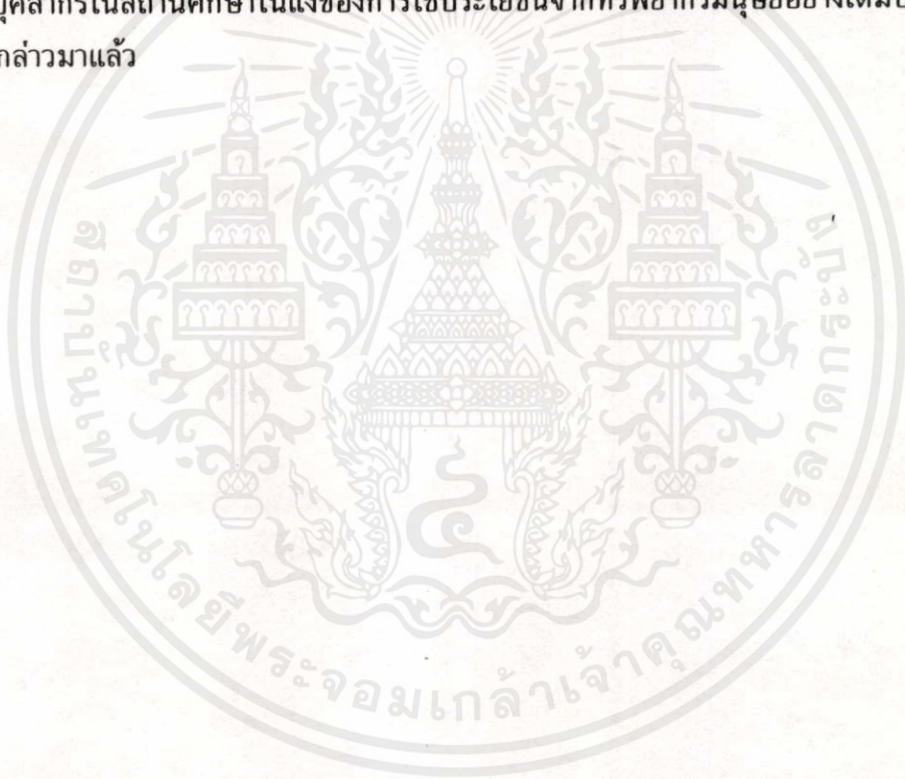
McGregor ได้เสนอแนะให้ผู้บริหารทำตนให้มีใจเป็นกลางและยุติธรรมบ้างและลองหันมาพิจารณาถึงคุณค่าความดีของมนุษย์บ้างแล้วก็จะเห็นได้ไม่ยากนักว่าเหตุที่คนมีลักษณะตามทฤษฎี X ก็เพราะสาเหตุจากฝ่ายบริหารเองที่เป็นผู้ทำให้เป็นเช่นนั้น ดังนี้ผู้บริหารหากได้เข้าใจและเห็นถึงข้อดีของคนบ้าง ก็สมควรจะเป็นฝ่ายริเริ่มเปลี่ยนวิธีการปกครองคนเสียใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อคนงานบ้าง หรือใช้วิธีที่นุ่มนวลกว่าบ้าง ผลดีก็ย่อมจะเกิดขึ้นด้วยวิธีการแบบจงใจจากการริเริ่มของฝ่ายบริหารเช่นนี้ คนงานก็จะมีทัศนคติดีต่อฝ่ายบริหารและองค์การเต็มใจอุทิศกำลังความสามารถให้เกิดประโยชน์แก่หน้าที่การงานที่ทำก็ย่อมจะเป็นได้ ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีเช่นนี้ผลดีก็จะตกแก่องค์กรและสังคมดังกล่าว และก็เท่ากับว่าทรัพยากรที่เกี่ยวกับมนุษย์  
จะสามารถใช้ได้ผลเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม<sup>133</sup>

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีพฤติกรรมทั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y เช่นเดียวกัน แม้ว่าทฤษฎีทั้งสองจะเป็นการมองในทัศนะของผู้บริหาร ผู้วิจัยเห็นว่าพฤติกรรมของครู-อาจารย์นั้นผู้ที่ทราบดีและใกล้ชิดที่สุดก็คือ ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาด้วยกันเอง ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาพฤติกรรมของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา โดยให้ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาของตนเองในภาพรวมข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะเข้าใจและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาในแง่ของการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มประสิทธิภาพดังกล่าวมาแล้ว



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup>รุ่ง แก้วแดง, “สารจากเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน,” งาน  
 อาชีวศึกษาเอกชน ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร, 2531), หน้า 2.

<sup>2</sup>ลำปางค์ พ่วงบุตร, “อาชีวศึกษา...ทางที่มองเห็น,” วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 2,  
 ฉบับที่ 23 (สิงหาคม ,2529), หน้า 22.

<sup>3</sup>โกศล เพ็ชรสุวรรณ, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 32.

<sup>4</sup>Carter V. Good, *Dictionary Of Educational* (New York : McGraw Hill Book  
 Company, 1959) p. 603.

<sup>5</sup>เมธี ปลื้มธนานนท์, *การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา* (กรุงเทพฯ : สำนัก  
 พิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์, 2533), หน้า 48.

<sup>6</sup>Chester W. Harris, *Encyclopedia Of Educational Research* (New York : The  
 Macmillan Company, 1960), p. 1555.

<sup>7</sup>วิรัช กมฺุทมาศ, “หลักการอาชีวศึกษา,” วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 1, ฉบับที่ 11  
 (สิงหาคม 2528), หน้า 49.

<sup>8</sup>นุชนารถ สุนทรพันธ์, *การอาชีวศึกษา* (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
 รามคำแหง, 2533), หน้า 1.

<sup>9</sup>โกวิทย์ วรพิพัฒน์, “อาชีวศึกษา...ทางที่มองเห็น,” วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 2,  
 ฉบับที่ 23 (สิงหาคม 2529), หน้า 20-21.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10บรรจง ชูสกุลชาติ, “แนวทางการจัดการศึกษาในอนาคต,” สยามรัฐสัปดาห์  
วิจารณ์ (สิงหาคม 2532), หน้า 11

11กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, แนวนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษาในแผนฯ 7  
(พ.ศ. 2535-2537), หน้า 19. (อัดสำเนา)

12กรมอาชีวศึกษา, 52 ปี กรมอาชีวศึกษา รายงานประจำปี 2535-2536  
(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2536), หน้า 27-28.

13เรื่องเดียวกัน, หน้า 29.

14เรื่องเดียวกัน, หน้า 55-56.

15นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา  
รุ่นที่ 6 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, รายงานการศึกษาประสพ-  
การณ์หน่วยงานต้นสังกัด (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537), หน้า 9-45. (อัดสำเนา)

16กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, ทำเนียบสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา ปีการ  
ศึกษา 2536 (พฤศจิกายน 2536), หน้า 22-30. (อัดสำเนา)

17เรื่องเดียวกัน, หน้า 1-14.

18เรื่องเดียวกัน, หน้า 15-22.

19เรื่องเดียวกัน, หน้า 30-43.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20กรมอาชีวศึกษา, หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2530 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533) ประเภทพาณิชยกรรม สาขาพาณิชยการ, หน้า 5. (อัดสำเนา)

21กรมอาชีวศึกษา, กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534 (กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534), หน้า 137-142.

22John M. Pffifner and Frank P. Sherwood, **Administrative Organization** (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc., 1960), p. 30.

23Herbert G. Hicks, **The Management of Organization** (New York : McGraw-Hill Book Co., 1972), p. 23.

24William G. Scott, **Organization Theory: A Behavioral Analysis for Management** (Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1967), p. 34.

25สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม, **องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม** (กรุงเทพฯ : ดวงกลม, 2520), หน้า 3-4.

26Douglas M. McGregor, **The Human Side of Enterprise**, in Keith Davis and William G. Scott, **The Human Relations and Organization Behavior : Recording and Comments** (New York : McGraw-Hill Book Co., 1969), p. 10.

27ชาญชัย ลิวิตรังสิมา, **หลักการจัดองค์การและการจัดการ (พฤติกรรมในองค์การ)** (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520), หน้า 53. (อัดสำเนา)

28สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ดวงสุวรรณ และ จูติพงษ์ ธรรมานุสรณ์, **จิตวิทยา สังคม** (นนทบุรี : ชัยศิริการพิมพ์, 2522), หน้า 1.

เอกสารนี้... ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกหนึ่งหมื่นมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

29Herbet J. Chrudden and Arthur W. Sherman, *Personnel Management* (Cincinnati : South Western Publishing, 1968), pp. 274-280. อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 269-270.

30สมพงษ์ เกษมสิน, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 2.

31ธงชัย สันติวงษ์, *องค์การและการบริหาร* (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 485.

32อรุณ รักธรรม และ คณะ, *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* หน่วยที่ 1-7 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2527), หน้า 49.

33Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive* (Cambridge : Harward University Press, 1963), pp. 79-101.

34ธงชัย สันติวงษ์, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 446-447.

35อรุณ รักธรรม, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 63.

36สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 235.

37สมพงษ์ เกษมสิน, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 273-274.

38อรุณ รักธรรม, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 69.

39สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 46.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

40เมธี ปลันธนานนท์, “สถานศึกษามีฐานะเป็นเครื่องมือของรัฐเพื่อรองรับความเป็นนิคส์,” การประชุมสัมมนา เรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532), หน้า 27.

41Harold J. Leavitti, *Managerial Psychology* (Chicago : University of Chicago Press, 1964), p. 12.

42ธงชัย สันติวงษ์, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 377-378.

43Jacob W. Getzels and Others, *Educational Administration as a Social Process* (New York : Harper and Row, 1968), p. 80.

44อรุณ รักธรรม, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 49.

45ธงชัย สันติวงษ์, *พฤติกรรมองค์การ* (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535), หน้า 51-52.

46Gordon W. Allport, *Personality : A Psychological Interpretation* (New York : Holt, Rinehart & Winston, 1937), p. 38.

47ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาการศึกษา* (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 102.

48กรองแก้ว อยู่สุข, *พฤติกรรมองค์การ* (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), หน้า 39.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

49 Joe Kelly, **Organization Behavior** (Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1969), pp. 109-170.

50 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว**, หน้า 82.

51 ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ** (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535), หน้า 56.

52 ธงชัย สันติวงษ์, **พฤติกรรมองค์การ** (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535), หน้า 53.

53 Abraham H. Maslow, **Motivation and Personality** (New York : Harper and Row Publisher, 1954), pp. 80-81.

54 David C. McClelland, **The Achieving Society** (New York : D. Van Nostrand Company, Inc., 1961), p. 99.

55 ธงชัย สันติวงษ์, **สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว**, หน้า 56.

56 อรุณ รักธรรม และคณะ, **เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ** หน่วยที่ 1-7 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527), หน้า 57.

57 กรองแก้ว อยู่สุข, **สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว**, หน้า 82-83.

58 ธงชัย สันติวงษ์, **สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว**, หน้า 61.

59 อรุณ รักธรรม, **สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว**, หน้า 20.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

60ธงชัย สันติวงษ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 64.

61ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 73.

62สมพงศ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 338.

63อรุณ รักธรรม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 31.

64กรองแก้ว อยู่สุข, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 33.

65ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535),  
หน้า 65.

66J.W. Hunt, *Managing People at Work* (New York : McGraw- Hill Book  
Company, 1979) อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว,  
หน้า 6.

67เรื่องเดียวกัน, หน้า 47.

68เรื่องเดียวกัน, หน้า 102.

69กานต์ กุณาตล, “ตัวบ่งชี้คุณภาพบัณฑิตครูในทัศนะผู้ผลิต,” *ครูปริทัศน์*  
ปีที่ 13 (มิถุนายน 2531), หน้า 42.

70ก่อ สวัสดิพานิชย์, “ครูกับความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา,” *มองการศึกษา*  
*เส้นทางที่เท่าเทียมกันของคนไทย* (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535), หน้า  
545.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

71 พุทธทาสภิกขุ, *แนะแนวจริยธรรม* (กรุงเทพฯ : บริษัทศิริพัสต์, 2530),  
หน้า 2.

72 ไกรนุช ศิริพูล, *ความเป็นครู* (กรุงเทพฯ : นิยมวิทยา, 2530), หน้า 3.

73 กานต์ กุณาศล, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 43.

74 ลัดดา เสนาวงษ์, *ความเป็นครู* (กรุงเทพฯ : พิศิษฐ์การพิมพ์, 2532),  
หน้า 46.

75 ไกรนุช ศิริพูล, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 7.

76 สิปปนนท์ เกตุทัต และ คณะ, *การปฏิรูปการศึกษา* (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช,  
2519), หน้า 142-144.

77 ยนต์ ชุ่มจิต, *ความเป็นครู* (กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้งเฮ้าส์, 2531),  
หน้า 38-43.

78 ลัดดา เสนาวงษ์, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 53-54.

79 Earl A. Johnson, Michael R. Edden, *Principle Of Teaching* (New York :  
Macmillan Company, 1964), pp. 282-289.

80 วิจิตร จันทรากุล, “ครูกับการฝึกหัดครู,” *วารสารการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1*  
(ตุลาคม-พฤศจิกายน 2537), หน้า 39.

81 เมธี ปลันธนนนท์, *การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา* (กรุงเทพฯ : สำนัก  
พิมพ์โอเดียนสโตร์, 2533), หน้า 53.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาด้านาน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

82เทคนิคชลบุรี, วิทยาลัย, การสำรวจบทบาทที่ได้ปฏิบัติของครู-อาจารย์ใน  
วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี (รายงานการวิจัย, 2533) (ชลบุรี : วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี,  
2533), หน้า 45-46.

83ยนต์ ชุ่มจิต, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 56-59.

84สวนสุนันทา,วิทยาลัยครู, ความเป็นครู (กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2533),  
หน้า 21-22.

85เมธี ปิรันธนานนท์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 33-33.

86กรมอาชีวศึกษา, ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.  
2529, หน้า 19-20. (อัดสำเนา)

87เลขาธิการครู, สำนักงาน, คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูตามจรรยา  
มารยาทและวินัย ตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 (กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2530),  
หน้า 7.

88เรื่องเดียวกัน, บทคัดย่อ, หน้า ข-ง.

89พรศรี พานิชวงศ์, “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามการรับรู้ของตนเอง,” (วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531),  
หน้า 90-92.

90ทองคุณ หงส์พันธุ์, “คุณธรรมนิยม,” นานาทศนะเกี่ยวกับครูอาจารย์ท่านผู้  
สอน (สุราษฎร์ธานี : วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี, 2526), หน้า 123-130.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น 91เรื่องเดียวกัน, หน้า 24-27. และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

92 โกลินทร์ รังสยาพันธ์, **ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู** (กรุงเทพฯ : ภาคพัฒนาตำราและเอกสารวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฝึกหัดครู, 2530), หน้า 42-43.

93 อุดลย์ วราเอกศิริ, “การทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2525-2526,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), บทคัดย่อ.

94 B.F. Stickland, A Study of Factors Effecting Teacher Morale in Selected Administrative Units of North Carolina, Dissertation Abstracts 23-12 : 4598-4599, อ้างถึงใน มัชฌมาดา ปิยะมาดา, “การสำรวจคุณลักษณะของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, 2511), หน้า 12.

95 มังกร สระศรี, “สภาพปัจจุบันและปัญหาในการเรียนการสอนของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือ,” (เชียงใหม่ : ศูนย์นิเทศก์และฝึกอบรมอาชีวศึกษาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่, 2531), บทคัดย่อ.

96 P.M. Symonds, Problems Faced by Teacher, *Journal of Educational Research* (Sept., 1941), pp. 1-15.

97 เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้, “สรุปผลการวิจัยเรื่องลักษณะครูที่ดี,” **รวมบทความ** (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2534), หน้า 87.

98 William A. Yeager, *Administration and the Teacher* (New York : Harper and Brother Publish, 1954), p. 100.

99 พรพิมล เพ็ญศรีทอง, “การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์,” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, 2515),

หน้า 31. เอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

100 สุชาติ โสมประยुर, *โครงการสุขภาพในโรงเรียน* (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2518), หน้า 191.

101 เรื่องเดียวกัน, หน้า 15.

102 เรื่องเดียวกัน, หน้า 17.

103 เรื่องเดียวกัน, หน้า 18.

104 ยนต์ ชุ่มจิต, “สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520), บทคัดย่อ.

105 เลขานุการคุรุสภา, สำนักงาน, *คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู* (กรุงเทพฯ : มปก, 2529), หน้า 33.

106 เทพ การะเกด, “สมบัติครู,” *ประชาศึกษา* ปีที่ 1 (สิงหาคม 2505), หน้า 46-50.

107 A.W. Combs, in R.W. Richey, *Planning for Teaching* (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1958), p. 42. อ้างถึงใน โกลินท์ รังสยาพันธ์, *สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว*, หน้า 50.

108 เฉลียว บุรีภักดีและคณะ, *สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว*, หน้า 363-369.

109 ประโยชน์ จันทโรชิต, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด,” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520), หน้า 61-76.

เอกสารนี้จัดทำขึ้นเพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกนึ่งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

110 บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา, วิทยาลัยครู, ลักษณะของครูที่สังคมต้องการ (กรุงเทพฯ : ฝ่ายโครงการวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา, 2518), หน้า 73-85.

111 ญู แสงศักดิ์, “ความรับผิดชอบของครูช่าง,” วารสารวิทยาลัยครูอาชีวศึกษา ปีที่ 2, ฉบับที่ 5 (มีนาคม 2513), หน้า 85-100.

112 สพล วังสินธุ์, “ลักษณะของครูที่ดีที่สอดคล้องกับสังคมไทย,” ครูปริทัศน์ ปีที่ 18 (กรกฎาคม-กันยายน 2536), หน้า 89.

113 อาชีวศึกษา, กรม, แนวแนวสารพัดช่าง (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สารพัดช่าง, 2521), หน้า 7.

114 ปิฎฐะ บุณนาค, “คุยกันสั้น ๆ เรื่องแนวโน้มความต้องการครูอาชีวศึกษาในอนาคต,” อาชีวศึกษา ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (พฤศจิกายน 2527), หน้า 18-22.

115 เมธี ปิรันธนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 41-42.

116 เฉลิมชัย นามเชียงใต้, วินัยในโรงฝึกงาน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 112.

117 สุรินทร์ สรสิริ, “ครูดีนั้นเป็นอย่างไร,” วิทยากร ปีที่ 71 ฉบับที่ 5 (กรกฎาคม 2515), หน้า 3-9.

118 เชาวน์ เจริญลาภ, “การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูช่างอุตสาหกรรมของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2533), หน้า 37-48.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

119 สายันต์ จันทรวีรัช, “การศึกษาคุณลักษณะของครูผู้สอนวิชาชีพสาขาช่างอุตสาหกรรมที่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 ต้องการ,” เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (เล่ม 2) (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534), หน้า 952-954.

120 อนันต์ สันตยากร, “การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), หน้า 210-211.

121 เสนีย์ สังข์ทอง, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอุตสาหกรรมศึกษา ตามทัศนะของนักเรียน ผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2536), บทคัดย่อ.

122 Carter V. Good, *Dictionary of Education* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1973), p. 606. อ้างถึงใน เมธี ปิลันธนานนท์, *ปรัชญาการศึกษาสำหรับครู* (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 82.

123 Douglas M. McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1960), pp. 33-48.

124 สุเมธ เตียววิศเรศ, *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา* (กรุงเทพฯ : ศิลปบรรณาการ, 2527), หน้า 5-6.

125 เมธี ปิลันธนานนท์, *การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว,* หน้า 143.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น 126 เรื่องเดียวกัน, หน้า 162-163. อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

127 ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 396.

128 เรื่องเดียวกัน, หน้า 396-397.

129 เมธี ปิลันธนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 144-145.

130 เอ็ด สาระภูมิ, พฤติกรรมบุคคลในองค์การ (กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2529), หน้า 18.

131 ถวิล เกื้อกูลวงศ์, การบริหารการศึกษาศสมัยใหม่ (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2530), หน้า 319.

132 ธงชัย สันติวงษ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 399.

133 เรื่องเดียวกัน, หน้า 400.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกหนึ่งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา กรมอาชีวศึกษา โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับคือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติราชการประจำในวิทยาลัยดังต่อไปนี้

วิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพูน	จำนวน	123 คน
วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี	จำนวน	140 คน
วิทยาลัยพัฒนศึกษาบางนา	จำนวน	112 คน
รวมทั้งสิ้น		375 คน

จำนวนครู-อาจารย์ข้างต้น ผู้วิจัยได้จากแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2537 ของวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเองเพื่อเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยยึดกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor เครื่องมือที่สร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกหนึ่งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกา  
ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โดยให้ครู-อาจารย์ประเมินพฤติกรรมของครู-อาจารย์ในวิทยาลัย  
ของตนในภาพรวมตามทฤษฎี X ประกอบด้วยข้อถามจำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน  
ด้านละ 10 ข้อถาม

ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน

ด้านที่ 2 ต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความ  
พยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์

ด้านที่ 3 ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอ-  
ทะยานเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกา  
ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โดยให้ครู-อาจารย์ประเมินพฤติกรรมของครู-อาจารย์ในวิทยาลัย  
ของตนในภาพรวมตามทฤษฎี Y ประกอบด้วยข้อถามจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน  
ด้านละ 6 ข้อถาม

ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย

ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ

ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง

ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็น Rating Scale โดยมีค่าระดับ ดังนี้

- |   |         |                      |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | มีพฤติกรรมมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีพฤติกรรมมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีพฤติกรรมปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีพฤติกรรมน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีพฤติกรรมน้อยที่สุด |

#### การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1. เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วได้นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์  
เพื่อตรวจและแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วขอความ

เอกสารประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตรวจเนื้อหาและการใช้ภาษาจำนวน 6 ท่าน เป็นการค้ำ

ไม่ว่ากรณีนี้ทั้งสิ้น อีกหนึ่งท่านมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

1. ดร.วราพรรณ น้อยสุวรรณ ศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
2. นายสมรงค์ อาจจำนงค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการเขตพน
3. นายไพโรจน์ ปะบุตร ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
4. นายวิเชิต ผาสุข ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการบางนา
5. นายประมัย สวัสดิสิงห์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
6. นายประทีป ปฐมกลีกุล อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้รวบรวมคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 38 คนที่วิทยาลัยอินทราชัย จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -co-efficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2-ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.86 แยกเป็นรายตอนและรายด้านดังนี้

ตอน	ด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
ทฤษฎี X		0.95
	1. ไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน	0.89
	2. ต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์	0.85
ทฤษฎี Y	3. ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง	0.87
	1. ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงาน ทั้งด้านจิตใจและร่างกาย	0.93
	2. ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	0.81
	3. มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน	0.86
	4. มีความรับผิดชอบโดยมีต้อบังคับ	0.90
5. มีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง	0.91	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามนี้ถือได้ว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่น่าไปใช้สอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือ จากหน่วยงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงกรมอาชีวศึกษา เพื่อขออนุญาตกรมนาอาชีวศึกษาเก็บ ข้อมูลในสถานศึกษาที่ทำการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือนำของกรมอาชีวศึกษาไปให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยด้วยตนเองในวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2537

3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองหลังจากวันที่นำไปมอบให้ 7 วัน คือวันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2537

4. แบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนผู้วิจัยได้ติดตามขอรับคืนด้วยตนเองอีกในวันที่ 13, 20, 27 กันยายน พ.ศ. 2537

ผลการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับคืนจำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.60

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences-PC Plus)

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาความถี่และค่าร้อยละ  
2. หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของพฤติกรรมทฤษฎี X และ พฤติกรรมทฤษฎี Y

3. ทดสอบข้อสมมติฐานความแตกต่างด้วยการหาค่า F-Test ค่า t-test และ ทดสอบระหว่างคู่ด้วยวิธี Scheffé Test ในการเปรียบเทียบประสพการณ์ในการทำงานสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมทฤษฎี X และ พฤติกรรมทฤษฎี Y

เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีพฤติกรรมมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีพฤติกรรมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมน้อยที่สุด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูลและผลวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในรูปแบบตาราง แผนภูมิ และการบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์จำนวนครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ประสิทธิภาพในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายและจัดลำดับที่เป็นรายชื่อและรายด้าน

ตอนที่ 3 ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายและจัดลำดับที่เป็นรายชื่อและรายด้าน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์จำนวนครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ประสิทธิภาพในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีหาค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## ตารางที่ 1

## จำนวนคําร้อยละของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	จำนวน ประชากร	จำนวน ผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
1. วิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตุน	123	103	83.74
2. วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี	140	110	78.57
3. วิทยาลัยพัฒนศึกษาบางนา	112	108	96.43
รวม	375	321	85.60

ตารางที่ 1 จำนวนครู-อาจารย์ 375 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม 321 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 จำแนกเป็นวิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตุน จำนวน 123 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม 103 คน คิดเป็นร้อยละ 83.74 วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี จำนวน 140 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม 110 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 วิทยาลัยพัฒนศึกษาบางนา จำนวน 112 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม 108 คน คิดเป็นร้อยละ 96.43

## ตารางที่ 2

## จำนวนและคําร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 10 ปี	46	14.30
2. ตั้งแต่ 10-20 ปี	135	42.10
3. มากกว่า 20 ปี	140	43.60
รวม	321	100.00

ตารางที่ 2 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 321 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มากที่สุดจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 โกล้เคียงกับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.10 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี น้อยที่สุดจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3

จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน	จำนวน	ร้อยละ
1. วิชาชีพ	202	62.90
2. วิชาสามัญ	119	37.10
รวม	321	100.00

ตารางที่ 3 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 321 คน พบว่าเป็นครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนสาขาวิชาชีพ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 มากกว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนสาขาวิชาสามัญเกือบเท่าตัว ซึ่งมีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10

## ตารางที่ 4

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว	134	41.70
2. ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน	187	58.30
รวม	321	100.00

ตารางที่ 4 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 321 คน พบว่าเป็นครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 น้อยกว่าครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอน ซึ่งมีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30

ตอนที่ 2 ทศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายและจัดลำดับที่เป็นรายข้อและรายด้าน ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน

ด้านที่ 2 ต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้อาศัยความสามารถและความ

พยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์

ด้านที่ 3 ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยาน

เล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง

ดังได้นำเสนอในตารางที่ 5 - ตารางที่ 8 และแผนภูมิที่ 3 ดังต่อไปนี้

### ตารางที่ 5

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม  
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน

ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน	N = 321		ระดับมีพฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการ สอนน้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด	3.51	1.23	มาก	1
2. พยายามสอนภาคนอกเวลาในจำนวนคาบ การสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้	2.46	0.98	น้อย	7
3. เข้าห้องสอนช้ากว่ากำหนดเวลาเป็นประจำ	2.62	1.01	ปานกลาง	6
4. ออกจากห้องสอนก่อนกำหนดเวลาเป็น ประจำ	2.46	1.04	น้อย	7
5. โดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของวิทยาลัย	2.85	1.13	ปานกลาง	3
6. ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ วิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินงาน	2.96	1.13	ปานกลาง	2
7. ขาดสอนโดยไม่มีเหตุสมควรบ่อย ๆ	2.02	1.09	น้อย	9
8. มาปฏิบัติราชการสายบ่อย ๆ	1.92	0.98	น้อย	10
9. ทำงานแบบความซื่อไม่มี ความดีไม่ปรากฏ อย่างไรเสียก็ยอมได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	2.79	1.24	ปานกลาง	4
10. ทำงานแบบรอโอกาสได้รับ 2 ขั้น	2.72	1.16	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	2.63	0.74	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ตารางที่ 5 แสดงทศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-  
อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน

เสี่ยงงานอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.63 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่า ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ข้อที่อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมากมี 1 ข้อ พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.51 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 5 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินงาน โดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมของวิทยาลัย ทำงานแบบความชั่วไม่มี ความดีไม่ปรากฏ อย่างไรก็ตามก็ยอมได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ทำงานแบบรอโอกาสได้รับ 2 ชั้น เข้าห้องสอนช้ากว่ากำหนดเวลาเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 2.96, 2.85, 2.79, 2.72, 2.62 ตามลำดับ ระดับมีพฤติกรรมน้อย 4 ข้อ ได้แก่ พยายามสอนภาคนอกเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ออกจากห้องสอนก่อนกำหนดเวลาเป็นประจำ ขาดสอนโดยไม่มีเหตุสมควรบ่อย ๆ มาปฏิบัติราชการสายบ่อย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.46, 2.46, 2.02, 1.92 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 6

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์

ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุ จุดประสงค์	N = 321		ระดับมี พฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอน เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเท่านั้น	3.27	1.20	ปานกลาง	3
2. ขาดสอนน้อยลงเมื่อกำหนดให้มีการลง ลายมือชื่อทุกครั้งที่เข้าสอน	2.80	1.20	ปานกลาง	10
3. ทำบันทึกการสอน และโครงการสอนเมื่อ มีคำสั่งและการตรวจสอบเท่านั้น	3.22	1.17	ปานกลาง	5
4. มาปฏิบัติราชการสายน้อยลงเมื่อมีการขีด เส้นแดง	3.10	1.37	ปานกลาง	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุ จุดประสงค์	N = 321		ระดับมี พฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ	3.31	1.21	ปานกลาง	2
6. มีการประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบายแนวทางการปฏิบัติงานบ่อย ๆ จึงจะกระตุ้นการทำงานของครู-อาจารย์	3.05	1.07	ปานกลาง	7
7. ไม่ชอบเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน หรือวิธีการสอน	3.26	1.13	ปานกลาง	4
8. ต้องให้ผู้บริหารสั่งการจึงจะปฏิบัติงาน เต็มความสามารถ	3.04	1.27	ปานกลาง	8
9. ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถาน ประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง เท่านั้น	3.34	1.20	ปานกลาง	1
10. ยินดีสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ หรือสมาคมธุรกิจ ถ้าสถานศึกษาเป็นผู้ ดำเนินการให้	3.04	1.14	ปานกลาง	8
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14	0.87	ปานกลาง	

ตารางที่ 6 แสดงทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.14 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่า ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเท่านั้น ไม่ชอบเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานหรือวิธีการสอน ทำบันทึกการสอน และโครงการสอนเมื่อมีคำสั่งและการตรวจสอบเท่านั้น มาปฏิบัติราชการสายน้อยลงเมื่อมีการขีดเส้นแดง มีการประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบาย

แนวทางการปฏิบัติงานบ่อย ๆ จึงจะกระตุ้นการทำงานของครู-อาจารย์ ต้องให้ผู้บังคับบัญชา  
สั่งการจึงจะปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ยินดีสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ หรือสมาคม  
ธุรกิจ ถ้าสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการให้ ขาดสอนน้อยลงเมื่อกำหนดให้มีการลงลายมือชื่อทุก  
ครั้งที่สอนมีค่าเฉลี่ย 3.34, 3.31, 3.27, 3.26, 3.22, 3.10, 3.05, 3.04, 3.04, 2.80  
ตามลำดับ

### ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม  
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยง  
ความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง

ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการ ความมั่นคงสูง	N = 321		ระดับมี พฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาเพื่อ เพิ่มวุฒิให้กับตนเอง	2.81	1.08	ปานกลาง	7
2. ปฏิบัติงานและประพฤติตัวโดยยึดเพียง ระเบียบวินัยเท่านั้น	2.86	1.12	ปานกลาง	4
3. ต้องการความมั่นคงสูงในตำแหน่งหน้าที่ ที่ทำอยู่แต่ไม่ค่อยปฏิบัติงาน	2.83	1.29	ปานกลาง	5
4. ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ครู-อาจารย์	3.45	1.18	ปานกลาง	1
5. ต้องการคำตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงิน มากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม	3.32	1.19	ปานกลาง	2
6. ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงาน ให้แก่นักเรียน-นักศึกษาเพราะไม่ใช่หน้าที่ ของตน	2.91	1.20	ปานกลาง	3
7. ให้ความร่วมมือน้อยมากในการประสาน ประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและสถาน ประกอบการ	2.83	1.18	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการ ความมั่นคงสูง	N = 321		ระดับมี พฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
8. ขาดความสนใจหรือไม่ต้องการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยี สมัยใหม่	2.61	1.23	ปานกลาง	9
9. หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาของนักเรียน-นักศึกษา กับสถานประกอบการทั้งที่ น่าจะกระทำได้	2.52	1.19	ปานกลาง	10
10. ไม่สนใจจะร่วมกันคิดริเริ่มโครงการใน การพัฒนาวิทยาลัย	2.73	1.27	ปานกลาง	8
ค่าเฉลี่ยรวม	2.88	0.93	ปานกลาง	

ตารางที่ 7 แสดงทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา ภาคมหาชีวิตศึกษา ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูงอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.88 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่า ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทั้ง 10 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ ต้องการคำตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่ นักเรียน-นักศึกษา เพราะไม่ใช่หน้าที่ของตน ปฏิบัติงานและประพฤติตัวโดยยึดเพียงระเบียบวินัยเท่านั้น ต้องการความมั่นคงสูงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่แต่ไม่ค่อยปฏิบัติงานให้ความร่วมมืออย่างมากในการประสานประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้กับตนเอง ไม่สนใจจะร่วมกันคิดริเริ่มโครงการในการพัฒนาวิทยาลัย ขาดความสนใจหรือไม่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาของนักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการทั้งที่ น่าจะกระทำได้ มีค่าเฉลี่ย 3.45, 3.32, 2.91, 2.86, 2.83, 2.83, 2.81, 2.73, 2.61, 2.52 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

## ตารางที่ 8

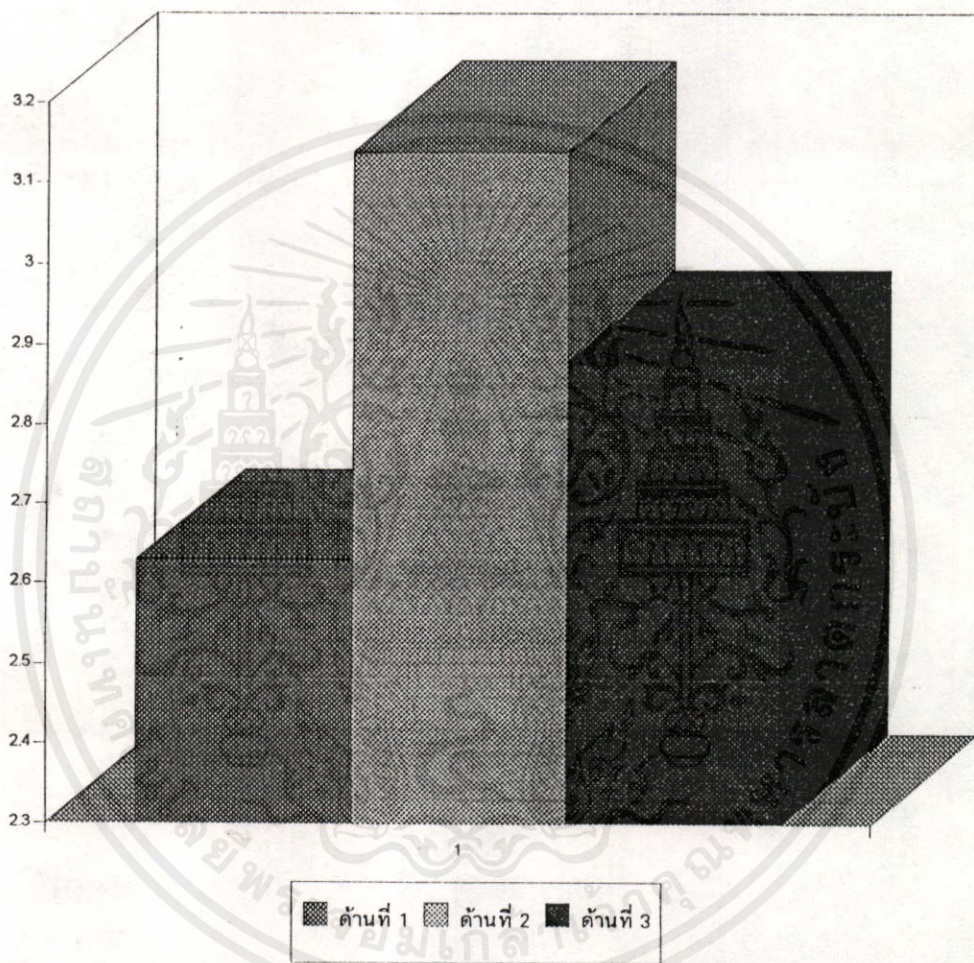
## สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X

ทฤษฎี X	N = 321		ระดับที่ พฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน	2.63	0.74	ปานกลาง	3
ด้านที่ 2 ต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อ ให้ใช้ความสามารถและความพยายาม ทำงานให้บรรลุจุดประสงค์	3.14	0.87	ปานกลาง	1
ด้านที่ 3 ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียง เล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง	2.88	0.93	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	2.89	0.76	ปานกลาง	

ตารางที่ 8 สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.89 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกด้านดังนำเสนอในรูปแบบแผนภูมิต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แผนภูมิที่ 3**  
**แสดงทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู- อาจารย์**  
**ในวิทยาลัยพัฒนศการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X**



**ทัศนคติของครู-อาจารย์**

- ลำดับที่ 1 ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ( $\bar{X} = 3.14$ )
- ลำดับที่ 2 ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง ( $\bar{X} = 2.88$ )
- ลำดับที่ 3 ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน ( $\bar{X} = 2.63$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายและจัดลำดับที่เป็นรายชื่อและรายด้าน ซึ่งจำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย
  - ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
  - ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน
  - ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ
  - ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง
- ดังได้นำเสนอในตารางที่ 9 - ตารางที่ 15 และแผนภูมิที่ 4 - แผนภูมิที่ 5

#### ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงาน ทั้งด้านจิตใจและร่างกาย

ด้านทุ่มเทความพยายามในการทำงานทั้งด้าน จิตใจและร่างกาย	N = 321		ระดับมี พฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เต็มใจรับคาบการสอนเพิ่มเมื่อขาดครู- อาจารย์ในสาขาวิชาของตน	2.96	1.10	ปานกลาง	6
2. มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.14	1.00	ปานกลาง	2
3. มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอไม่ว่าจะมีการ ขีดเส้นแดงหรือไม่	3.31	1.06	ปานกลาง	1
4. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกิจกรรม ต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง	3.00	1.06	ปานกลาง	4
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็งสม่ำเสมอ โดยไม่หวังการตอบแทน 2 ชั้น	3.03	1.09	ปานกลาง	3
6. ทำการสอนเสริมให้แก่นักเรียน-นักศึกษาที่มี ปัญหาด้านการเรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน	2.98	1.11	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.07	0.87	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 แสดงทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.07 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายชื่อทั้ง 6 ข้อ พบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอไม่ว่าจะมีการชี้แจงหรือไม่ว่า มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง สม่่าเสมอ โดยไม่หวังการตอบแทน 2 ชั้น ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง ทำการสอนเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาที่มีปัญหาทางการเรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน เต็มใจรับคาบการสอนเพิ่มเมื่อขาดครู-อาจารย์ในสาขาวิชาของตน มีค่าเฉลี่ย 3.31, 3.14, 3.03, 3.00, 2.98, 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม  
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม  
ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	N = 321		ระดับมี พฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และมี ประสิทธิภาพสูงเมื่อสามารถกำหนดแนวทาง การปฏิบัติงานเอง	3.52	0.91	มาก	4
2. มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่	3.60	0.95	มาก	3
3. ไม่มีความเครียดต่อการตรวจตราของผู้ บริหารเพราะปฏิบัติตนถูกต้องสม่าเสมอ	3.46	1.04	ปานกลาง	5
4. มีความพร้อมในการรายงานการปฏิบัติงาน และผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.46	0.97	ปานกลาง	5
5. เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่ทำจะปฏิบัติ งานด้วยความรับผิดชอบสูง	3.85	0.94	มาก	2
6. การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้น เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ	3.98	0.89	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	0.79	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารราชการไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์อื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 แสดงทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุมชอบทำงานด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.64 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับมากค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายชื่อทั้ง 6 ข้อ พบว่า มีพฤติกรรมมากจำนวน 4 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่ทำ จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงเมื่อสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเอง มีค่าเฉลี่ย 3.98, 3.85, 3.60, 3.52 ตามลำดับ ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ไม่มีความเครียดต่อการตรวจตราของผู้บริหารเพราะปฏิบัติตนถูกต้องสม่ำเสมอ มีความพร้อมในการรายงานการปฏิบัติงานและผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.46

#### ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน

ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน	N = 321		ระดับมีพฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. หมั่นริเริ่มและดำเนินโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย	3.06	0.94	ปานกลาง	6
2. ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ	3.28	0.89	ปานกลาง	3
3. ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยเพื่อปรับแนวทางปฏิบัติงานของตนโดยมีต้องมิผู้ใดบอก	3.09	0.96	ปานกลาง	5
4. มุ่งความสำเร็จของงานในหน้าที่มากกว่าการตอบแทนในรูปเงินตรา	3.16	1.02	ปานกลาง	4
5. ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า	3.37	1.04	ปานกลาง	1
6. พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง	3.33	0.92	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	0.81	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 แสดงทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ด้านมุ่งความสัมพันธ์ผลของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.21 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 6 ข้อ พบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ มุ่งความสำเร็จของงานในหน้าที่มากกว่าการตอบแทนในรูปเงินตรา ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยเพื่อปรับแนวทางปฏิบัติงานของตนโดยมิต้องมีผู้ใดบอก หมั่นริเริ่มและดำเนินโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.37, 3.33, 3.28, 3.16, 3.09, 3.06 ตามลำดับ

### ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมิต้องบังคับ

ด้านมีความรับผิดชอบโดยมิต้องบังคับ	N = 321		ระดับมี พฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความ สำนึกในความรับผิดชอบของตน	3.63	0.98	มาก	1
2. ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้อง มีการควบคุมตรวจสอบ	3.58	0.93	มาก	2
3. ช่วยหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่ นักเรียนนักศึกษาแม้จะไม่ได้รับการร้องขอ	3.06	0.98	ปานกลาง	6
4. มีความรับผิดชอบนิเทศนักเรียน-นักศึกษา ฝึกงานในสถานประกอบการด้วยความเต็มใจ	3.30	1.01	ปานกลาง	4
5. มุ่งมั่นในกิจกรรมและงานพิเศษเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมของวิทยาลัย	3.32	0.94	ปานกลาง	3
6. ยินดีสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ หรือ สมาคมธุรกิจด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้ และประโยชน์ให้แก่สถานศึกษาและตนเอง	3.15	1.01	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	0.80	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 แสดงทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรอมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.34 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 6 ข้อ พบว่า มีพฤติกรรมมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย 3.63, 3.58 ตามลำดับ ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ มุ่งมั่นในกิจกรรมและงานพิเศษเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของวิทยาลัย มีความรับผิดชอบนิเทศนักเรียน-นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการด้วยความเต็มใจ ยินดีสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ หรือสมาคมธุรกิจด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้และประโยชน์ให้แก่สถานศึกษาและตนเอง ช่วยหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้นักเรียน-นักศึกษาแม้จะไม่ได้รับการร้องขอ มีค่าเฉลี่ย 3.32, 3.30, 3.15, 3.06 ตามลำดับ

### ตารางที่ 13

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง

ด้านมีความสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง	N = 321		ระดับมีพฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความกระตือรือร้นแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.28	0.90	ปานกลาง	5
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.58	0.97	มาก	1
3. รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา	3.54	0.98	มาก	2
4. แสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส	3.18	0.99	ปานกลาง	6
5. ให้ความร่วมมือในการประสานประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกครั้งที่มีโอกาส	3.39	0.95	ปานกลาง	4
6. ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการช่วยแก้ปัญหาระหว่างนักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการ	3.47	0.90	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	0.81	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ค่าเฉลี่ยรวมเท่านั้นให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างถึงที่มาในการนำไปใช้

ตารางที่ 13 แสดงทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.41 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 6 ข้อ พบว่ามีพฤติกรรมมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.58, 3.54 ตามลำดับ ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ ใช้อุบายพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการช่วยแก้ปัญหาหรือนักเรียน-นักศึกษา กับสถานประกอบการ ให้ความร่วมมือในการประสานประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกครั้งที่มีโอกาส มีความกระตือรือร้นแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ แสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ย 3.47, 3.39, 3.28, 3.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 14

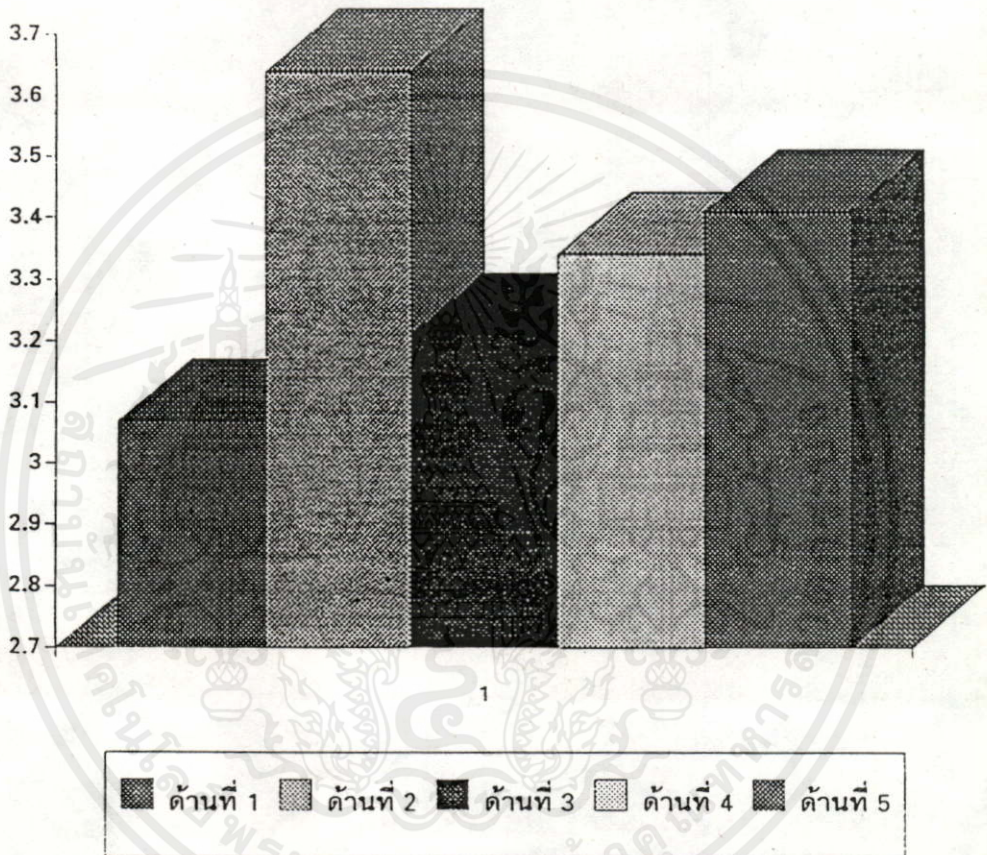
สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y

ทฤษฎี Y	N = 321		ระดับมีพฤติกรรม	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย	3.07	0.87	ปานกลาง	5
ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	3.64	0.79	มาก	1
ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน	3.21	0.81	ปานกลาง	4
ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบโดยมีต่องบังคับ	3.34	0.80	ปานกลาง	3
ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง	3.41	0.81	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	0.73	ปานกลาง	

ตารางที่ 14 สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.34 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่า มีพฤติกรรมมาก จำนวน 1 ด้าน และมีพฤติกรรมปานกลางจำนวน 4 ด้าน ดังนำเสนอในรูปแบบภูมิต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษากายานัน อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น นอกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แผนภูมิที่ 4**  
**แสดงทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์**  
**ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y**



**ทัศนคติของครู-อาจารย์**

- ลำดับที่ 1 ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ( $\bar{X} = 3.64$ )
- ลำดับที่ 2 ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.41$ )
- ลำดับที่ 3 ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต่องบังคับ ( $\bar{X} = 3.34$ )
- ลำดับที่ 4 ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.21$ )
- ลำดับที่ 5 ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย ( $\bar{X} = 3.07$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

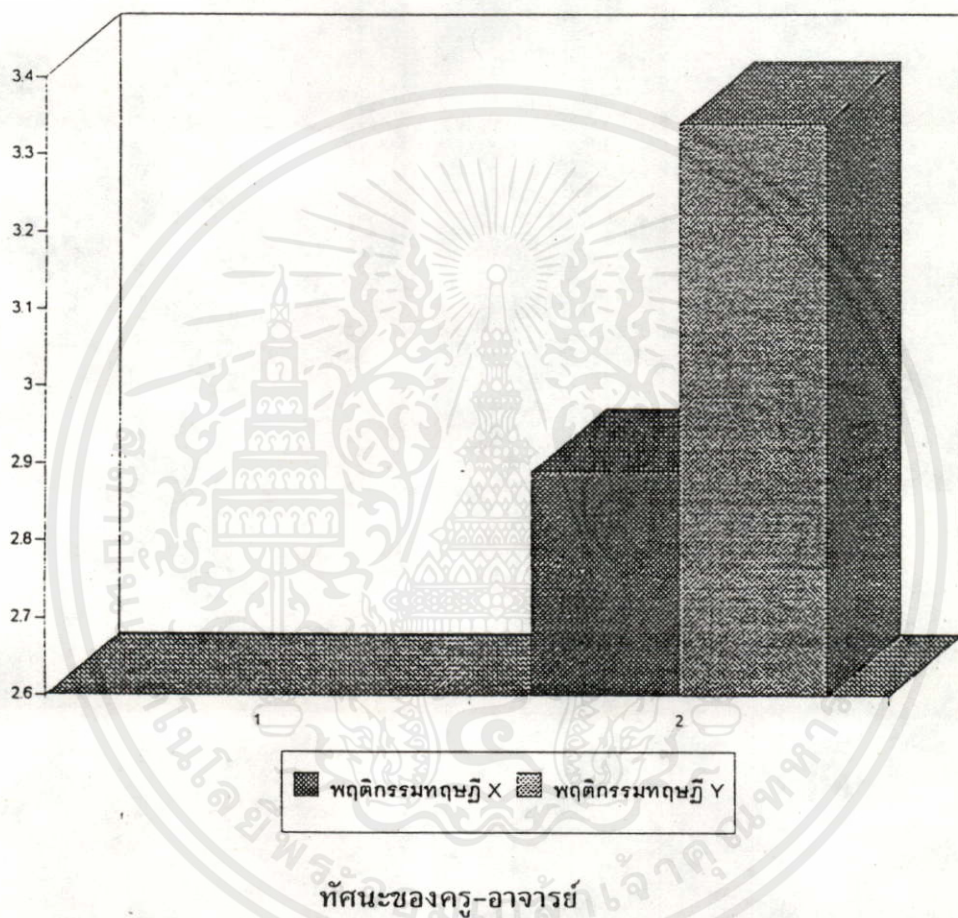
ตารางที่ 15  
สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์  
ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน ของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับมีพฤติกรรม
พฤติกรรมทฤษฎี X	2.89	0.76	ปานกลาง
พฤติกรรมทฤษฎี Y	3.34	0.73	ปานกลาง

ตารางที่ 15 แสดงทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.89 เป็นที่น่าสังเกตว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ พฤติกรรมตามทฤษฎี Y อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.34 แต่เป็นที่น่าสนใจว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ดึงนำเสนอในรูปแบบภูมิต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 5  
แสดงทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์  
ในวิทยาลัยพัฒนชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ตามสมมติฐานการวิจัย 6 ประการดังต่อไปนี้

1. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกัน
2. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกัน
3. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกัน
4. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่ต่างกัน
5. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกัน
6. ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่ต่างกัน

ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานได้นำเสนอในตารางที่ 16 - ตารางที่ 22 และแผนภูมิที่ 6 - แผนภูมิที่ 7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 16

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและ  
หลีกเลี่ยงงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านไม่ชอบการทำงานและ หลีกเลี่ยงงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 46		ตั้งแต่ 10-20 ปี N = 135		มากกว่า 20 ปี N = 140		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวน คาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบ กำหนด	3.37	1.08	3.61	1.31	3.49	1.18	0.74
2. พยายามสอนภาคนอกเวลาในจำนวน คาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้	2.48	1.09	2.36	0.91	2.55	1.00	1.31
3. เข้าห้องสอนช้ากว่ากำหนดเวลา เป็นประจำ	2.74	0.90	2.71	0.96	2.51	1.08	1.67
4. ออกจากห้องสอนก่อนกำหนดเวลา เป็นประจำ	2.52	0.91	2.56	1.01	2.35	1.09	1.49
5. โดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย	3.13	1.26	2.92	1.11	2.71	1.09	2.84
6. ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ วิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ ดำเนินการ	3.26	1.14	3.04	1.09	2.27	1.12	3.78
7. ขาดสอนโดยไม่มีเหตุสมควรบ่อย ๆ	2.39	1.10	2.10	1.15	1.82	0.97	5.34
8. มาปฏิบัติราชการสายบ่อย ๆ	2.17	1.04	1.93	0.99	1.83	0.94	2.07
9. ทำงานแบบความซื่อไม่มีความดีไม่ ปรากฏ อย่างไรก็ตามเสียก็ยอมได้เดือน เงินเดือน 1 ชั้น	3.00	1.21	2.95	1.21	2.58	1.24	3.78*
10. ทำงานแบบรอโอกาสได้ 2 ชั้น	2.69	1.11	2.88	1.19	2.57	1.13	2.41
ค่าเฉลี่ยรวม	2.78	0.75	2.71	0.74	2.52	0.70	3.21*

\*P&lt;0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางมีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.37 - 2.52 ระดับมีพฤติกรรมน้อย มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 2.48 - 2.17 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 1 พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด ( $\bar{X} = 3.37$ ) ข้อถามที่ 6 ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ ( $\bar{X} = 3.26$ ) ข้อถามที่ 5 โดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.13$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.04-2.56 ระดับมีพฤติกรรมน้อย มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 2.36-1.93 เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 1 พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด ( $\bar{X} = 3.61$ ) ข้อถามที่ 6 ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ ( $\bar{X} = 3.04$ ) ข้อถามที่ 9 ทำงานแบบความซื่อสัตย์ไม่มีความดีไม่ปรากฏอย่างไรเสียก็ยอมได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ( $\bar{X} = 2.95$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.49 - 2.51 ระดับมีพฤติกรรมน้อย มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 2.35 - 1.82 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 1 พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด ( $\bar{X} = 3.49$ ) ข้อถามที่ 9 ทำงานแบบความซื่อสัตย์ไม่มีความดีไม่ปรากฏ อย่างไรเสียก็ยอมได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ( $\bar{X} = 2.58$ ) ข้อถามที่ 10 ทำงานแบบรอโอกาสได้รับ 2 ขั้น

( $\bar{X} = 2.57$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่ชนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบกาทำงานและหลีกเลี่ยงงาน พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีที่ชนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

### ตารางที่ 17

แสดงการทดสอบรายคู่ของที่ชนะครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบกาทำงานและหลีกเลี่ยงงาน จำแนกตามประสบการณ์กาทำงาน

ด้านไม่ชอบกาทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน		ประสบการณ์ในการกาทำงาน		
		ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
6. ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมของวิทยาลัย จะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ	$\bar{X}$	3.26	3.04	2.27
	ต่ำกว่า 10 ปี	3.26	-	0.22
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	3.04	-	0.77
	มากกว่า 20 ปี	2.27	-	-
7. ขาดสอนโดยไม่มีเหตุสมควรบ่อย ๆ	$\bar{X}$	2.39	2.10	1.83
	ต่ำกว่า 10 ปี	2.39	-	0.29
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	2.10	-	0.27
	มากกว่า 20 ปี	1.83	-	-
9. ทำงานแบบความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏ อย่างไรก็ตามเสียก็ยอมได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	$\bar{X}$	3.00	2.95	2.58
	ต่ำกว่า 10 ปี	3.00	-	0.42
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	2.95	-	0.37
	มากกว่า 20 ปี	2.58	-	-
รวมทั้งด้าน		ไม่มีคู่ใดเลยที่มีความแตกต่าง		

\*P<0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 เมื่อทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffé รวมทั้งด้านไม่พบว่ามีความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทักษะของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม มีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นรายคู่ดังนี้

ข้อถามที่ 6 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทักษะต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทักษะต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อถามที่ 7 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทักษะต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทักษะต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อถามที่ 9 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีทักษะต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทักษะต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงานพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 18

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม  
สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ ใช้ความสามารถและความพยายามทำงาน ให้บรรลุจุดประสงค์	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 46		ตั้งแต่ 10-20 ปี N = 135		มากกว่า 20 ปี N = 140		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอน เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเท่านั้น	3.56	1.18	3.35	1.12	3.10	1.24	3.06
2. ขาดสอนน้อยลงเมื่อกำหนดให้มีการลง ลายมือชื่อทุกครั้งที่เข้าสอน	2.93	1.08	2.95	1.14	2.62	1.25	2.93
3. ทำบันทึกการสอนและโครงการสอน เมื่อมีคำสั่งและการตรวจสอบเท่านั้น	3.26	1.14	3.36	1.13	3.07	1.20	2.06
4. มาปฏิบัติราชการสายน้อยลงเมื่อมีการ ขีดเส้นแดง	3.33	1.35	3.23	1.32	2.92	1.40	2.43
5. เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ	3.43	1.15	3.48	1.15	3.12	1.26	3.32*
6. มีการประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบายแนวทางในการปฏิบัติงาน บ่อย ๆ จึงจะกระตุ้นการทำงานของ ครู-อาจารย์	3.30	0.94	3.10	1.06	2.93	1.09	2.25
7. ไม่ชอบเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน หรือวิธีการสอน	3.37	1.04	3.38	1.11	3.13	1.15	1.90
8. ต้องให้ผู้บริหารสั่งการจึงจะปฏิบัติงาน เต็มความสามารถ	3.30	1.07	3.23	1.26	2.78	1.29	5.65*
9. ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาใน สถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับ แต่งตั้งเท่านั้น	3.43	1.15	3.45	1.17	3.21	1.22	1.59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ ใช้ความสามารถและความพยายามทำงาน ให้บรรลุจุดประสงค์	ประสพการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 46		ตั้งแต่ 10-20 ปี N = 135		มากกว่า 20 ปี N = 140		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10. ยินดีสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ หรือสมาคมธุรกิจ ถ้าสถานศึกษาเป็น ผู้ดำเนินการ	3.17	0.95	3.09	1.19	2.96	1.13	0.82
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	0.71	3.26	0.80	2.99	0.94	4.54*

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถ และความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10ปี มีทัศนะต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถ และความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.56 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.43 - 2.93 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 1 จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเท่านั้น ข้อถามที่ 5 เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ ( $\bar{X} = 3.43$ ) ข้อถามที่ 9 ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.43$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนะต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถ และความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.48 - 2.95 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 5 เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ ( $\bar{X} = 3.48$ ) ข้อถามที่ 9 ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับ

รับแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.45$ ) ข้อถามที่ 7 ไม่ชอบเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานหรือวิธีการสอน ( $\bar{X} = 3.38$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถ และความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.21 - 2.62 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 9 ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.21$ ) ข้อถามที่ 7 ไม่ชอบเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานหรือวิธีการสอน ( $\bar{X} = 3.13$ ) ข้อถามที่ 5 เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ ( $\bar{X} = 3.12$ )

เมื่อทดสอบสมมติฐานที่หนึ่งของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถ และความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 19

แสดงการทดสอบรายคู่ของทีศนะครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน  
ของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้  
ความสามารถและความ พยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านต้องการได้รับการควบคุมสั่งการ เพื่อให้ใช้ความ สามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์		ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
5. เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อ ผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ	$\bar{X}$	3.43	3.48	3.12
	ต่ำกว่า 10 ปี	3.43	-	0.31
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	3.48	-	0.36*
	มากกว่า 20 ปี	3.12	-	-
8. ต้องให้ผู้บริหารสั่งการจึงจะปฏิบัติงานเต็ม ความสามารถ	$\bar{X}$	3.30	3.23	2.78
	ต่ำกว่า 10 ปี	3.30	-	0.52*
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	3.23	-	0.45*
	มากกว่า 20 ปี	2.78	-	-
รวมทั้งด้าน	$\bar{X}$	3.31	3.26	2.99
	ต่ำกว่า 10 ปี	3.31	-	0.32
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	3.26	-	0.27*
	มากกว่า 20 ปี	2.99	-	-

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 19 เมื่อทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffé รวมทั้งด้านพบว่าครู-อาจารย์ผู้  
ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประส  
บการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทีศนะต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการ  
ทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี และมาก  
กว่า 20 ปี มีทีศนะต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณา เป็นราย  
ข้อพบว่า ข้อที่ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทีศนะต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของ  
ครู-อาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นรายคู่ดังนี้

ข้อถามที่ 5 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี กับ ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อถามที่ 8 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี กับครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถ และความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

#### ตารางที่ 20

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		
	N = 46		N = 135		N = 140		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ขาดการกระตือรือร้นในการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้กับตัวเอง	2.85	0.94	2.90	1.07	2.72	1.13	0.95
2. ปฏิบัติงานและประพฤติตัวโดยยึดเพียงระเบียบวินัยเท่านั้น	2.93	0.99	3.01	1.06	2.70	1.78	2.92
3. ต้องการความมั่นคงสูงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทํายู่ แต่ไม่ค่อยปฏิบัติงาน	3.02	1.32	2.88	1.30	2.73	1.25	1.07

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 46		ตั้งแต่ 10-20 ปี N = 135		มากกว่า 20 ปี N = 140		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4. ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ครู-อาจารย์	3.47	1.10	3.56	1.14	3.35	1.23	1.03
5. ต้องการค่าตอบแทนพิเศษในรูป ตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจ และสังคม	3.46	1.20	3.41	1.13	3.22	1.22	1.20
6. ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ ทำงานให้แก่นักเรียน นักศึกษา เพราะ ไม่ใช่หน้าที่ของตน	3.02	1.20	3.03	1.18	2.76	1.21	2.02
7. ให้ความร่วมมือน้อยมากในการ ประสานประโยชน์ระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ	2.93	1.08	2.93	1.15	2.70	1.23	1.59
8. ขาดความสนใจหรือไม่ต้องการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชา การและเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.50	1.17	2.75	1.25	2.57	1.22	0.60
9. หลีกเลี่ยงการแก้ไขปัญหาของนักเรียน นักศึกษา กับสถานประกอบการทั้งที่ น่าจะกระทำได้	2.57	1.28	2.72	1.14	2.32	1.17	3.90*
10. ไม่สนใจจะร่วมกันคิดริเริ่มโครงการ ในการพัฒนาวิทยาลัย	2.83	1.30	2.83	1.26	2.61	1.26	1.16
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95	0.89	2.99	0.88	2.77	0.97	2.79*

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน  
ของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและ  
หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี  
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.47-2.50 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 4 ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ข้อถามที่ 5 ต้องการคำตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม ( $\bar{X} = 3.46$ ) ข้อถามที่ 3 ต้องการความมั่นคงสูงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่แต่ไม่ค่อยปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.02$ ) ข้อถามที่ 6 ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่นักเรียน-นักศึกษาเพราะไม่ใช่หน้าที่ของตน ( $\bar{X} = 3.02$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.56 - 2.72 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 4 ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ ( $\bar{X} = 3.56$ ) ข้อถามที่ 5 ต้องการคำตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม ( $\bar{X} = 3.41$ ) ข้อถามที่ 6 ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่นักเรียน-นักศึกษาเพราะไม่ใช่หน้าที่ของตน ( $\bar{X} = 3.03$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางมีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.35 - 2.57 ระดับมีพฤติกรรมน้อย 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 2.32 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 4 ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ ( $\bar{X} = 3.35$ ) ข้อถามที่ 5 ต้องการคำตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม ( $\bar{X} = 3.22$ ) ข้อถามที่ 6 ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่เรียน-นักศึกษาเพราะไม่ใช่หน้าที่ของตน ( $\bar{X} = 2.76$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูงพบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

## ตารางที่ 21

แสดงการทดสอบรายคู่ของทัศนคติครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน  
ของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ  
มีความทะเยอทะยานเพียง เล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความ ทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง	ประสบการณ์ในการทำงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
9. หลีกเลี่ยงการแก้ไขปัญหานักเรียน- นักศึกษา กับสถานประกอบการทั้งที่ น่าจะ กระทำได้	$\bar{X}$	2.57	2.72	2.32
ต่ำกว่า 10 ปี	2.57	-	0.15	0.25
ตั้งแต่ 10-20 ปี	2.72	-	-	0.40*
มากกว่า 20 ปี	2.32	-	-	-

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 21 เมื่อทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe พบว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ผู้  
ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัย  
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นรายคู่ดังนี้

ข้อถามที่ 9 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี กับครู-  
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี  
กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อ  
พฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ-  
ชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มี  
ประสบการณ์แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัย  
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 22

สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์  
ตามทฤษฎี X เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ทฤษฎี X	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน	2.78	0.75	2.71	0.74	2.52	0.70	3.21*
ด้านที่ 2 ต้องได้รับการควบคุมสั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์	3.31	0.71	3.26	0.80	2.99	0.94	4.54*
ด้านที่ 3 ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง	2.95	0.89	2.99	0.88	2.77	0.97	2.79

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 22 สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำให้บรรลุจุดประสงค์ ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง ด้านไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.31, 2.95, 2.78 ตามลำดับ

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในวงจำกัดเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความพยายามทำให้บรรลุจุดประสงค์ ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.26, 2.99, 2.71 ตามลำดับ

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำให้บรรลุจุดประสงค์ ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง ด้านไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ย 2.99, 2.77, 2.52 ตามลำดับ

### ตารางที่ 23

แสดงการทดสอบรายคู่ของทัศนคติครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ทฤษฎี X	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
$\bar{X}$	3.01	2.99	2.76
ต่ำกว่า 10 ปี	3.01	-	0.25
ตั้งแต่ 10-20 ปี	2.99	-	0.23*
มากกว่า 20 ปี	2.76	-	-

\*P<0.05

ตารางที่ 23 เมื่อทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffé พบว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนำเสนอในรูปแบบภูมิต่อไปนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 6

เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์  
ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X เป็นรายด้าน  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน



ทัศนคติของครู-อาจารย์

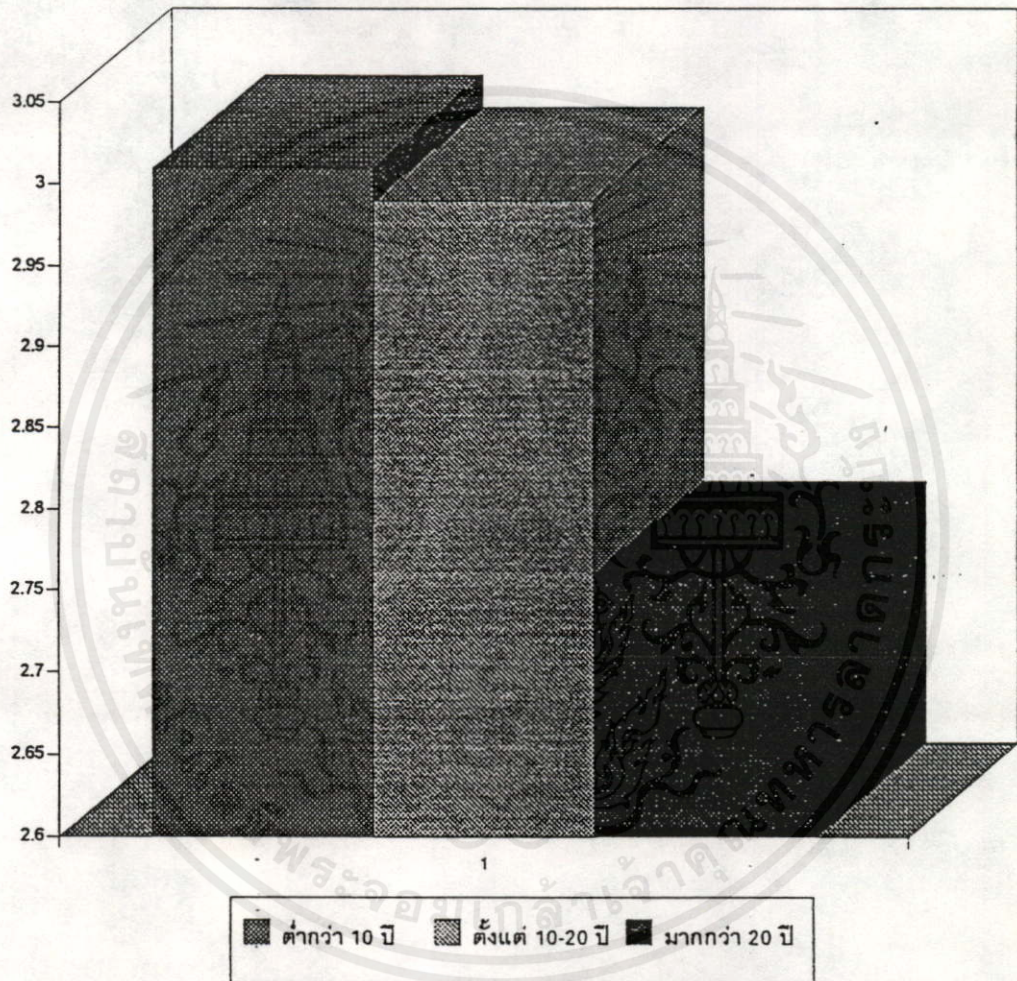
ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน

ด้านที่ 2 ต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายาม  
ทำงานให้บรรลุจุดประสงค์

ด้านที่ 3 ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยาน  
เพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 7  
 เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ  
 ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X  
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน



ทักษะของครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานได้นำเสนอในตารางที่ 24 - ตารางที่ 32 และแผนภูมิที่ 8 - แผนภูมิที่ 9

ตารางที่ 24

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เต็มใจรับคาบการสอนเพิ่มเมื่อขาดครู-อาจารย์ในสาขาวิชาของตน	3.00	1.12	2.79	1.08	3.10	1.09	2.79
2. มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	2.98	1.04	3.04	0.96	3.28	1.01	2.63
3. มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอ ไม่ว่าจะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่	3.15	1.05	3.19	1.00	3.45	1.09	2.63
4. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง	2.80	1.09	2.84	1.03	3.21	1.05	5.21*
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็งสม่ำเสมอโดยไม่หวังผลตอบแทน 2 ชั้น	2.85	1.13	2.94	1.03	3.16	1.10	2.10
6. ทำการสอนเสริมให้แก่นักเรียน-นักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน	2.87	1.13	2.89	1.07	3.09	1.13	1.32
ค่าเฉลี่ยรวม	2.94	0.87	2.95	0.98	3.21	0.91	3.81*

\*P<0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน  
ของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้  
ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อ  
พฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้าน  
จิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นราย ข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.15-2.80 เรียง  
ลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 3 มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอไม่ว่า  
จะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่ ( $\bar{X} = 3.15$ ) ข้อถามที่ 1 เต็มใจรับคาบการสอนเพิ่มเมื่อขาดครู-  
อาจารย์ในสาขาวิชาของตน ( $\bar{X} = 3.00$ ) ข้อถามที่ 2 มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานใน  
วิทยาลัย ( $\bar{X} = 2.98$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มี  
ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการ  
ทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.19-  
2.79 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 3 มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลา  
เสมอไม่ว่าจะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่ ( $\bar{X} = 3.19$ ) ข้อถามที่ 2 มีความสุขและสนุกกับการ  
ปฏิบัติงานในวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.04$ ) ข้อถามที่ 5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน ชันแข็ง สม่ำเสมอ  
โดยไม่หวังผลตอบแทน 2 ชั้น ( $\bar{X} = 2.94$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มี  
ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการ  
ทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.45-  
3.09 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 3 มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลา  
เสมอไม่ว่าจะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่ ( $\bar{X} = 3.45$ ) ข้อถามที่ 2 มีความสุขและสนุกกับการ  
ปฏิบัติงานในวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.04$ ) ข้อถามที่ 4 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกิจกรรม  
ต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 3.21$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานทัศนคติครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-  
อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

### ตารางที่ 25

แสดงการทดสอบรายคู่ของทัศนคติครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงาน ทั้งด้านจิตใจและร่างกาย		ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
4. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง	$\bar{X}$	2.80	2.84	3.21
ต่ำกว่า 10 ปี	2.80	-	0.04	0.41
ตั้งแต่ 10-20 ปี	2.84		-	0.37*
มากกว่า 20 ปี	3.12			-
รวมทั้งด้าน	$\bar{X}$	2.94	2.95	3.21
ต่ำกว่า 10 ปี	2.94	-	0.01	0.27
ตั้งแต่ 10-20 ปี	2.95			0.26*
มากกว่า 20 ปี	3.21			

\*P<0.05

ตารางที่ 25 เมื่อทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffé พบว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นรายข้อดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อถามที่ 4 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านทู่เมเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

### ตารางที่ 26

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ขอบทำการ ด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านไม่ชอบการควบคุม ขอบทำการ ด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		
	N = 46		N = 135		N = 140		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพสูง เมื่อสามารถ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเอง	3.54	0.91	3.42	0.85	3.59	0.96	1.20
2. มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบ ในหน้าที่	3.39	1.08	3.62	0.95	3.63	0.90	1.19
3. ไม่มีความเครียดต่อการตรวจตราของ ผู้บริหารเพราะปฏิบัติตนถูกต้อง สม่ำเสมอ	3.41	1.09	3.46	1.03	3.47	1.03	0.05
4. มีความพร้อมในการรายงานการปฏิบัติ งานและผลงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.20	1.00	3.47	0.94	3.51	0.97	1.17
5. เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่ทำจะ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง	3.74	0.95	3.84	0.92	3.89	0.96	0.47

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นจากข้อมูลจริงที่ปรากฏในเอกสารต้นฉบับ การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการ ด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	N = 46		N = 135		N = 140		
6. การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ สูงขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว วางใจ	3.87	1.03	3.97	0.84	4.03	0.89	0.57
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54	0.79	3.63	0.76	3.69	0.81	0.65

P&gt;0.05

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.87-3.54 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.41 - 3.20 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 6 การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ข้อถามที่ 5 เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่ทำจะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง ( $\bar{X} = 3.74$ ) ข้อถามที่ 1 การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูง เมื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเอง ( $\bar{X} = 3.54$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.97-3.62 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.47-3.42 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 6 การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้นเมื่อผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 3.97$ ) ข้อถามที่ 5 เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง ( $\bar{X} = 3.84$ ) ข้อถามที่ 2 มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.62$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 4.03-3.51 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.47 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 6 การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.03$ ) ข้อถามที่ 5 เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง ( $\bar{X} = 3.89$ ) ข้อถามที่ 2 มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.63$ )

เมื่อทดสอบสมมติฐานที่เสนอว่าครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่เสนอว่าครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 27

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของ  
การปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		
	N = 46		N = 135		N = 140		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. หมั่นริเริ่มและดำเนินโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย	2.98	0.80	2.90	0.99	3.23	0.89	4.66*
2. ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ	3.22	0.84	3.17	0.89	3.39	0.89	2.20
3. ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ของวิทยาลัย เพื่อปรับแนวทางการปฏิบัติงานของตน โดยต้องมีผู้ใดบอก	2.96	0.99	2.99	0.97	3.21	0.92	2.24
4. มุ่งความสำเร็จของงานในหน้าที่มากกว่า การตอบแทนในรูปแบบเงินตรา	3.07	1.14	3.06	1.01	3.28	0.99	1.83
5. ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด ในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า	3.20	1.05	3.27	1.07	3.50	0.99	2.40
6. พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง	3.28	1.05	3.30	0.86	3.37	0.94	0.31
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	0.78	3.11	0.79	3.33	0.80	2.88

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.28 - 2.96 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 6 พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง ( $\bar{X} = 3.28$ ) ข้อคำถามที่ 2 ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.22$ ) ข้อคำถามที่ 5 ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.20$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.30 - 2.90 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 6 พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง ( $\bar{X} = 3.30$ ) ข้อถามที่ 5 ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.27$ ) ข้อถามที่ 2 ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.17$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.50 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.39 - 3.21 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 5 ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.50$ ) ข้อถามที่ 2 ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.39$ ) ข้อถามที่ 6 พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง ( $\bar{X} = 3.37$ )

เมื่อทดสอบสมมติฐานที่คณะครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 28

แสดงการทดสอบรายคู่ของทักษะครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ  
ครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. หมั่นริเริ่มและดำเนินโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย	$\bar{X}$	2.98	2.90	3.23
ต่ำกว่า 10 ปี	2.98	-	0.80	0.25
ตั้งแต่ 10-20 ปี	2.90	-	-	0.33*
มากกว่า 20 ปี	3.23	-	-	-

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 28 เมื่อทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffé พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามข้อถามที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทักษะต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทักษะต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 29

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบ  
โดยมิต้องบังคับ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 46		ตั้งแต่ 10-20 ปี N = 135		มากกว่า 20 ปี N = 140		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความ ความสำนึกในความรับผิดชอบ	3.52	0.94	3.57	0.97	3.72	1.00	1.11
2. ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดย ไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ	3.46	1.00	3.50	0.93	3.70	0.90	2.08
3. ช่วยหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงาน ให้แก่นักเรียน-นักศึกษาแม้จะไม่ได้ รับการร้องขอ	2.96	0.89	2.93	0.96	3.19	1.00	2.71
4. มีความรับผิดชอบนิเทศนักเรียน- นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ด้วยความเต็มใจ	3.71	0.82	3.21	1.03	3.42	1.02	1.90
5. มุ่งมั่นในกิจกรรมและงานพิเศษเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมของวิทยาลัย	3.26	0.91	3.21	0.99	3.43	0.89	1.93
6. ยินดีสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ หรือสมาคมธุรกิจด้วยตนเอง เพื่อแสวง หาความรู้และประโยชน์ให้แก่สถาน ศึกษาและตนเอง	3.15	0.97	3.10	0.99	3.19	1.04	0.24
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	0.74	3.25	0.81	3.44	0.80	2.17

$P > 0.05$

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน  
ของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบ  
โดยมิต้องบังคับ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบ  
ถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10ปี มีทัศนะต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-  
อาจารย์ ด้านมีความรับผิดชอบโดยมิต้องบังคับมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปาน  
กลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 1 ข้อ มีค่า

เฉลี่ย 3.52 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.46-2.96 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 1 เตรียมการสอนและตรวจงานด้วย

ความสำนึกในความรับผิดชอบของตน ( $\bar{X} = 3.52$ ) ข้อถามที่ 2 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ( $\bar{X} = 3.46$ ) ข้อถามที่ 5 มุ่งมั่นในกิจกรรมและงานพิเศษเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.26$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.57-3.50 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.21-2.93 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 1 เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบของตน ( $\bar{X} = 3.57$ ) ข้อถามที่ 2 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ( $\bar{X} = 3.50$ ) ข้อถามที่ 4 มีความรับผิดชอบนิเทศนักเรียน-นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.21$ ) ข้อถามที่ 5 มุ่งมั่นในกิจกรรมและงานพิเศษเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.21$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.72-3.70 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.43-3.19 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 1 เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบของตน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ข้อถามที่ 2 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ข้อถามที่ 5 มุ่งมั่นในกิจกรรมและงานพิเศษเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.43$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 30

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 46		ตั้งแต่ 10-20 ปี N = 135		มากกว่า 20 ปี N = 140		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีความกระตือรือร้นแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.11	0.85	3.23	0.91	3.37	0.89	1.84
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.48	0.84	3.51	1.04	3.67	0.93	1.19
3. รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา	3.39	0.95	3.40	1.03	3.71	0.91	4.14*
4. แสดงความคิดเห็น และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส	3.07	0.85	3.02	1.03	3.36	0.95	4.47*
5. ให้ความร่วมมือในการประสานประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกครั้งที่มีโอกาส	3.19	0.83	3.27	0.94	3.54	0.97	3.92*
6. ยินดีสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพหรือสมาคมธุรกิจด้วยตนเอง เพื่อแสวงหาความรู้และประโยชน์ให้แก่สถานศึกษาและตนเอง	3.37	0.97	3.40	0.89	3.56	0.88	1.40
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	0.71	3.31	0.82	3.54	0.81	3.58*

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10ปี มีทัศนะต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.48-3.07 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมให้ นักเรียน-นักศึกษาได้แสดง

ออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.48$ ) ข้อถามที่ 3 รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา ( $\bar{X} = 3.39$ ) ข้อถามที่ 6 ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 3.37$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.51-3.02 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.51$ ) ข้อถามที่ 3 รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา ( $\bar{X} = 3.40$ ) ข้อถามที่ 6 ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 3.40$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.71-3.54 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.37 - 3.36 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 3 รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา ( $\bar{X} = 3.71$ ) ข้อถามที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ข้อถามที่ 6 ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 3.56$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่ 3 ของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาในการตัดสินใจด้วยตนเอง พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 31

แสดงการทดสอบรายคู่ของทีศนะครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง		ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
3. รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และนักเรียน-นักศึกษา	$\bar{X}$	3.39	3.40	3.71
ต่ำกว่า 10 ปี	3.39	-	0.01	0.32
ตั้งแต่ 10-20 ปี	3.40		-	0.31*
มากกว่า 20 ปี	3.71			
4. แสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส	$\bar{X}$	3.07	3.02	3.36
ต่ำกว่า 10 ปี	3.07	-	0.05	0.29
ตั้งแต่ 10-20 ปี	3.02		-	0.34*
มากกว่า 20 ปี	3.36			
5. ให้ความร่วมมือในการประสานประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ทุกครั้งที่มีโอกาส		ไม่มีคูใดเลยมีความแตกต่าง		
รวมทั้งด้าน		ไม่มีคูใดเลยมีความแตกต่าง		

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 31 เมื่อทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffé รวมทั้งด้านไม่พบว่ามีความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทีศนะของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

ข้อถามที่ 3 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทีศนะต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี

เอกสารนี้กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทีศนะต่อการแก้ปัญหาพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อถามที่ 4 ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อถามที่ 5 ไม่พบว่ามีความแตกต่าง

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

### ตารางที่ 32

สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		
	N = 46		N = 135		N = 140		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย	2.94	0.87	2.95	0.98	3.21	0.91	3.81*
ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	3.54	0.79	3.63	0.76	3.69	0.81	0.65
ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน	3.12	0.78	3.11	0.79	3.33	0.80	2.80
ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบโดยมีต่องบังคับ	3.25	0.74	3.25	0.81	3.44	0.80	2.17
ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง	3.27	0.71	3.31	0.82	3.54	0.81	3.58*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22	0.68	3.25	0.71	3.44	0.75	2.97

\*P<0.05

ตารางที่ 32 สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านนี้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 1 ด้าน ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 3.54, 3.27, 3.25, 3.12, 2.94 ตามลำดับ

ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 1 ด้าน ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านไม่ชอบการควบคุมชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 3.63, 3.31, 3.25, 3.11, 2.95 ตามลำดับ

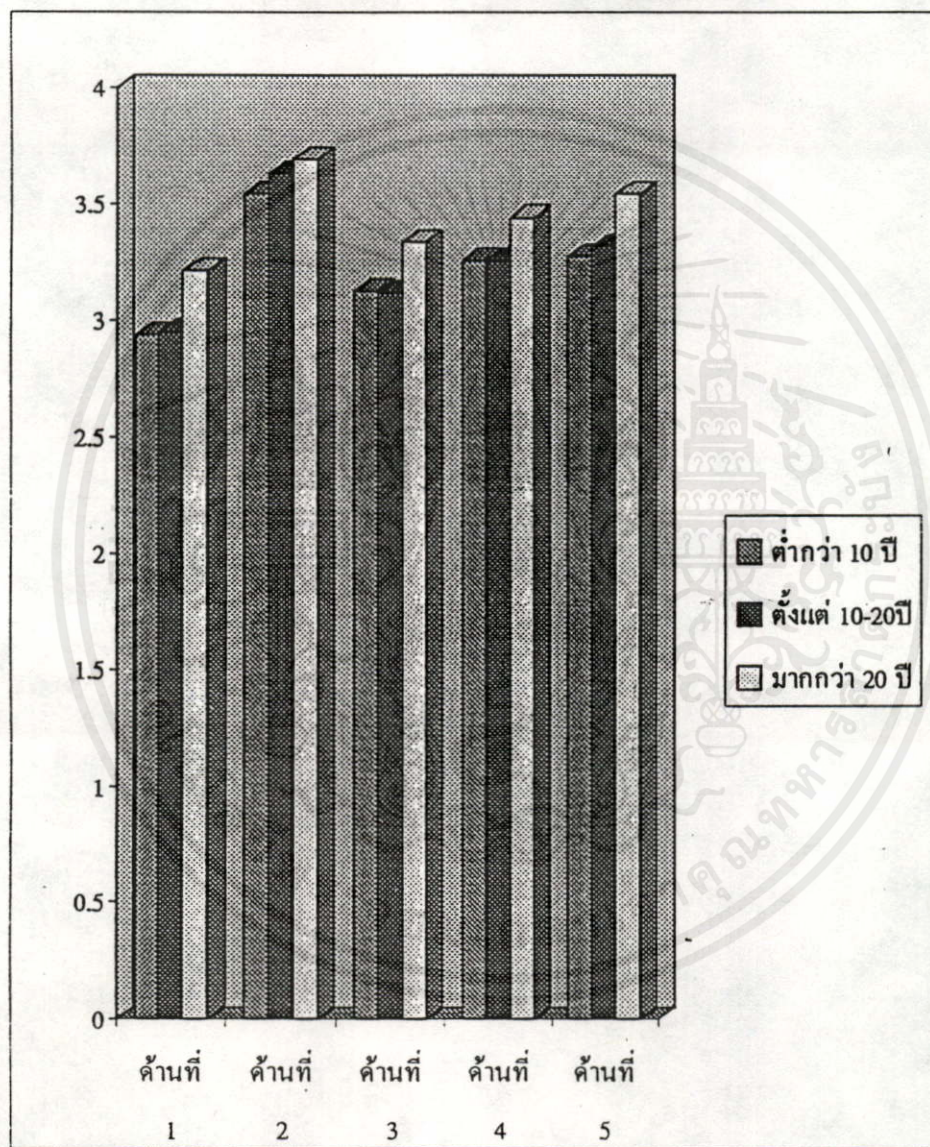
ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 2 ด้าน ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 3 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 3.69, 3.54, 3.44, 3.33, 3.21 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่หนึ่งของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมีทัศนคติต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเสนอในรูปแบบแผนภูมิต่อไปนี้

### แผนภูมิที่ 8

เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์  
ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน



#### ทัศนคติของครู-อาจารย์

ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย

ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

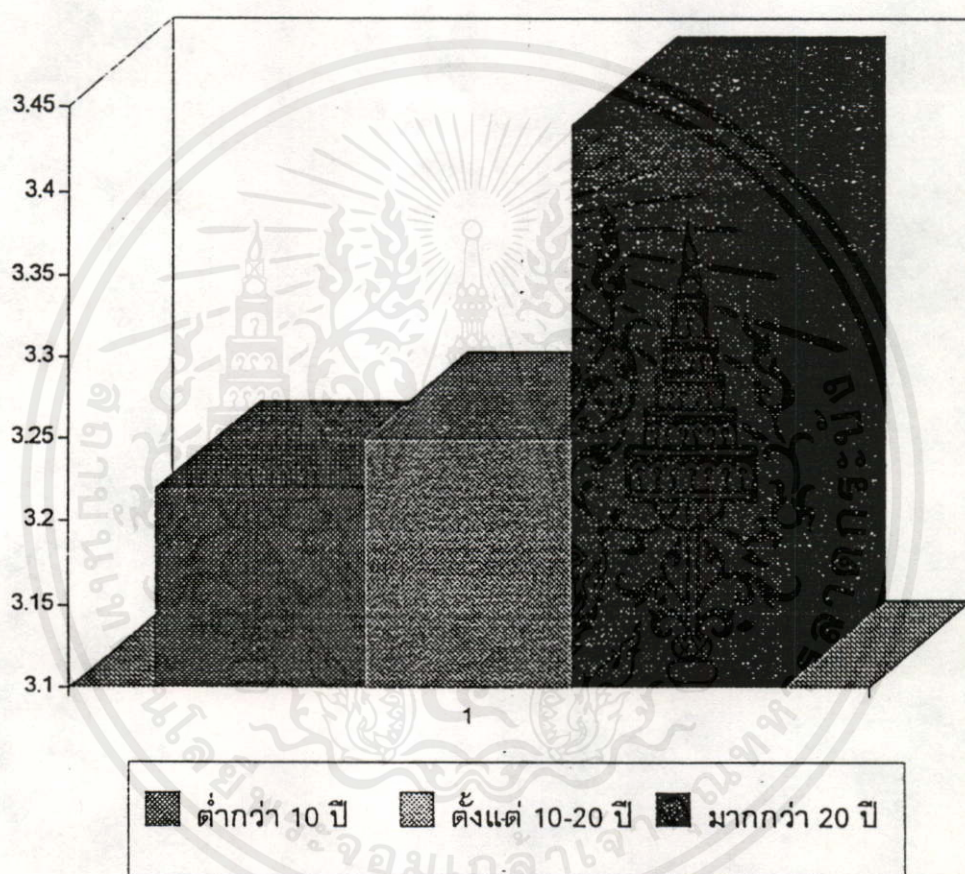
ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ

ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้  
ไม่จำกัดสิทธิ์ในการนำเอกสารไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้าม  
นำเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 9  
 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์  
 ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y  
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน



ทัศนคติของครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้นำเสนอในตารางที่ 33 - ตารางที่ 36 และแผนภูมิที่ 10-แผนภูมิที่ 11

ตารางที่ 33

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				t
	วิชาชีพ N = 202		วิชาสามัญ N = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. พยายามสอนภาคในเวลาที่จำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด	3.67	1.21	3.25	1.22	2.97*
2. พยายามสอนภาคนอกเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้	2.43	1.00	2.51	0.95	-0.77
3. เข้าห้องสอนช้ากว่ากำหนดเวลาเป็นประจำ	2.62	0.99	2.62	1.05	0.02
4. ออกจากห้องสอนก่อนกำหนดเวลาเป็นประจำ	2.51	1.02	2.37	1.06	1.21
5. โดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย	2.79	1.05	2.96	1.26	-1.31
6. ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย จะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ	2.97	1.10	2.94	1.18	0.19
7. ขาดการสอนโดยไม่มีเหตุสมควรบ่อย ๆ	2.02	1.10	2.09	1.07	0.02
8. มาปฏิบัติราชการสายบ่อย ๆ	1.89	1.00	1.97	0.96	-0.78
9. ทำงานแบบความซู้ไม่มี ความดีไม่ปรากฏ จะอย่างไรเสียก็ยอมได้ขึ้นเงินเดือน 1 ชั้น	2.80	1.21	2.78	1.29	0.11
10. ทำงานแบบรอโอกาสได้รับ 2 ชั้น	2.76	1.20	2.65	1.11	0.82
ค่าเฉลี่ยรวม	2.64	0.72	2.60	0.76	0.43

\*P<0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนพบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.67 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 7 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 2.97-2.43 ระดับมีพฤติกรรมน้อย 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 2.02-1.89 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ข้อคำถามที่ 1 พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด ( $\bar{X} = 3.67$ ) ข้อคำถามที่ 6 ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ ( $\bar{X} = 2.97$ ) ข้อคำถามที่ 9 ทำงานแบบความซื่อไม่มี ความดีไม่ปรากฏ จะอย่างไรเสียก็ยอมได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้น ( $\bar{X} = 2.80$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลาง 7 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.25 - 2.51 ระดับมีพฤติกรรมน้อย 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 2.37 - 1.97 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อคำถามที่ 1 พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด ( $\bar{X} = 3.25$ ) ข้อคำถามที่ 5 โดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย ( $\bar{X} = 2.96$ ) ข้อคำถามที่ 6 ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ ( $\bar{X} = 2.94$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติแตกต่างกันคือข้อคำถามที่ 1 พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด ( $t = 2.97^*$ )

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงานพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 34

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม  
สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์  
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการ เพื่อให้ใช้ความ สามารถและความพยายามในการทำงานให้บรรลุ จุดประสงค์	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				t
	วิชาชีพ N = 202		วิชาสามัญ N = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนเมื่อมี คำสั่งแต่งตั้งเท่านั้น	3.28	1.17	3.26	1.25	0.12
2. ขาดสอนน้อยลงเมื่อกำหนดให้มีการลงลายมือ ชื่อทุกครั้งที่เข้าสอน	2.88	1.16	2.67	1.26	1.51
3. ทำบันทึกการสอนและโครงการสอนเมื่อมีคำสั่ง และการตรวจสอบเท่านั้น	3.23	1.12	3.19	1.27	0.29
4. มาปฏิบัติราชการสายน้อยลง เมื่อมีการขีด เส้นแดง	3.14	1.33	3.04	1.45	0.61
5. เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อ ผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ	3.34	1.18	3.26	1.27	0.58
6. มีการประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานบ่อย ๆ จึงจะกระตุ้น การทำงานของครู-อาจารย์	3.07	1.08	3.02	1.06	0.42
7. ไม่ชอบเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานหรือ วิธีสอน	3.25	1.11	3.29	1.16	-0.29
8. ต้องให้ผู้บริหารสั่งการจึงจะปฏิบัติงานเต็ม ความสามารถ	3.08	1.27	2.97	1.28	0.77
9. ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถาน ประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น	3.31	1.18	3.38	1.22	-0.48
10. ยินดีสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพหรือ สมาคมธุรกิจ ถ้าสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ	3.12	1.14	2.91	1.13	1.68
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	0.87	3.10	0.88	0.72

P&gt;0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.34-2.88 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 5 เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ ( $\bar{X} = 3.34$ ) ข้อถามที่ 9 ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.31$ ) ข้อถามที่ 1 จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.28$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.38 - 2.67 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 9 ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.38$ ) ข้อถามที่ 7 ไม่ชอบเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานหรือวิธีการสอน ( $\bar{X} = 3.29$ ) ข้อถามที่ 1 จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.26$ ) ข้อถามที่ 5 เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ ( $\bar{X} = 3.26$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่เพื่อการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

## ตารางที่ 35

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยง  
ความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง  
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการ ความมั่นคงสูง	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				t
	วิชาชีพ N = 202		วิชาสามัญ N = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ขาดการกระตือรือร้นในการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิ ให้กับตนเอง	2.85	1.07	2.74	1.10	0.85
2. ปฏิบัติงานและประพฤติตัวโดยยึดระเบียบ วินัยเท่านั้น	2.95	1.11	2.71	1.11	1.80
3. ต้องการความมั่นคงสูงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ แต่ไม่ค่อยปฏิบัติงาน	2.86	1.26	2.78	1.34	0.50
4. ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู- อาจารย์	3.43	1.17	3.47	1.19	-0.32
5. ต้องการคำตอบแทนในรูปตัวเงินมากกว่า การตอบแทนด้านจิตใจและสังคม	3.34	1.15	3.29	1.26	0.35
6. ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่ นักเรียน-นักศึกษาเพราะไม่ใช่หน้าที่ของตน	2.96	1.21	2.82	1.17	0.99
7. ให้ความร่วมมือน้อยมากในการประสาน ประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและสถาน ประกอบการ	2.89	1.18	2.72	1.18	-1.20
8. ขาดความสนใจหรือไม่ต้องการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัย ใหม่	2.63	1.19	2.56	1.28	0.50
9. หลีกเลี่ยงทางแก้ไขปัญหาของนักเรียน-นักศึกษา กับสถานประกอบการทั้งที่น่าจะกระทำได้	2.55	1.18	2.47	1.21	0.58
10. ไม่สนใจจะร่วมกันคิดริเริ่มโครงการในการ พัฒนาวิทยาลัย	2.74	1.24	2.71	1.32	0.25
ค่าเฉลี่ยรวม	2.92	0.92	2.82	0.96	0.88

P&gt;0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือใช้ประโยชน์อื่นใดได้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.43-2.55 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 4 ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ ( $\bar{X} = 3.43$ ) ข้อถามที่ 5 ต้องการคำตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม ( $\bar{X} = 3.34$ ) ข้อถามที่ 2 ปฏิบัติงานและประพฤติดัวโดยยึดเพียงระเบียบวินัยเท่านั้น ( $\bar{X} = 2.95$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลาง 9 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.47-2.71 ระดับมีพฤติกรรมน้อย 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 2.47 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 4 ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ข้อถามที่ 5 ต้องการคำตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม ( $\bar{X} = 3.29$ ) ข้อถามที่ 6 ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้นักเรียน-นักศึกษา เพราะไม่ใช่หน้าที่ของตน ( $\bar{X} = 2.82$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกหนึ่งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 36

สรุปทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตาม  
ทฤษฎี X เป็นรายด้าน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ทฤษฎี X	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				t
	วิชาชีพ N = 202		วิชาสามัญ N = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน	2.64	0.72	2.60	0.76	5.43
ด้านที่ 2 ต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ ความสามารถและความพยายามทำงาน ให้บรรลุจุดประสงค์	3.17	0.87	3.10	0.88	0.72
ด้านที่ 3 ชอบให้นำทาง และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง	2.92	0.92	2.82	0.96	0.88
ค่าเฉลี่ยรวม	2.91	0.75	2.84	0.78	0.78

$P > 0.05$

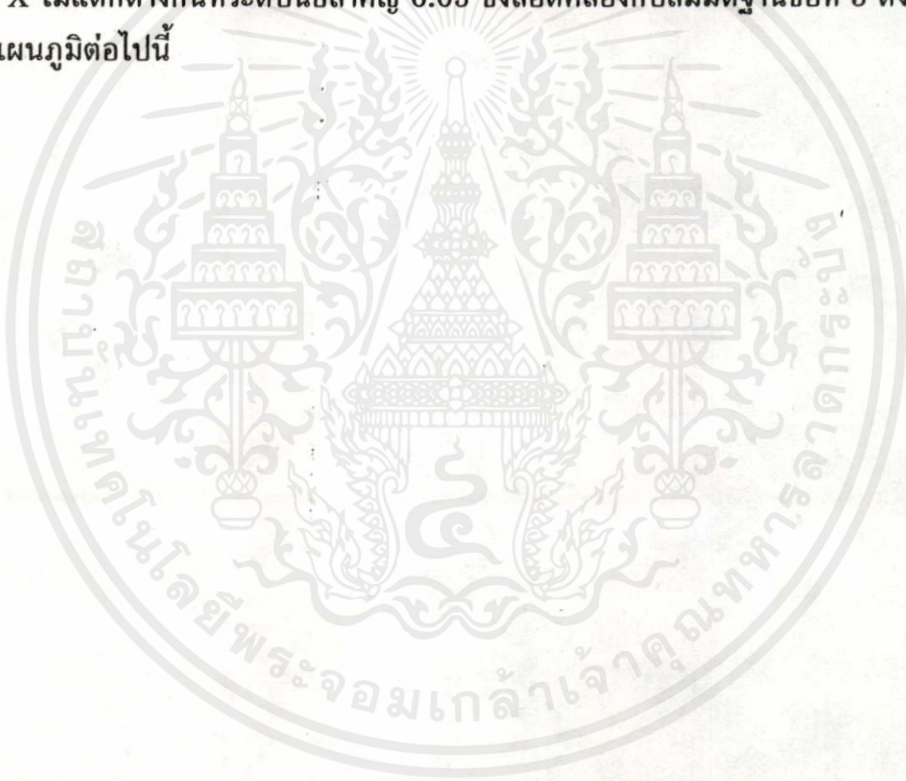
ตารางที่ 36 สรุปทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนวิชาการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีทัศนะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.17, 2.92, 2.64 ตามลำดับ

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทัศนะต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มี

ความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.10, 2.82, 2.60 ตามลำดับ

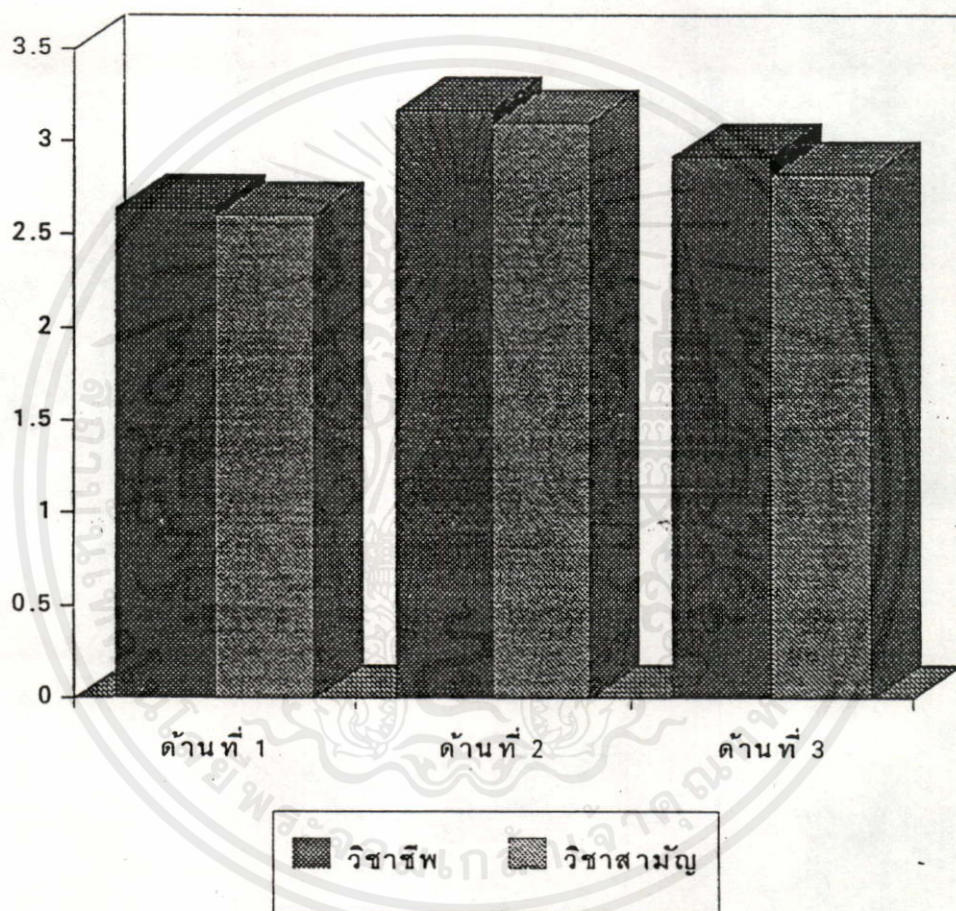
เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่ชนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษาร กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมีทัศนคติต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาปฏิบัติการสอนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ดังนำเสนอในรูปแบบภูมิต่อไปนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แผนภูมิที่ 10**  
**เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์**  
**ในวิทยาลัยพัฒนชกร กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X เป็นรายด้าน**  
**จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน**



**ทัศนคติของครู-อาจารย์**

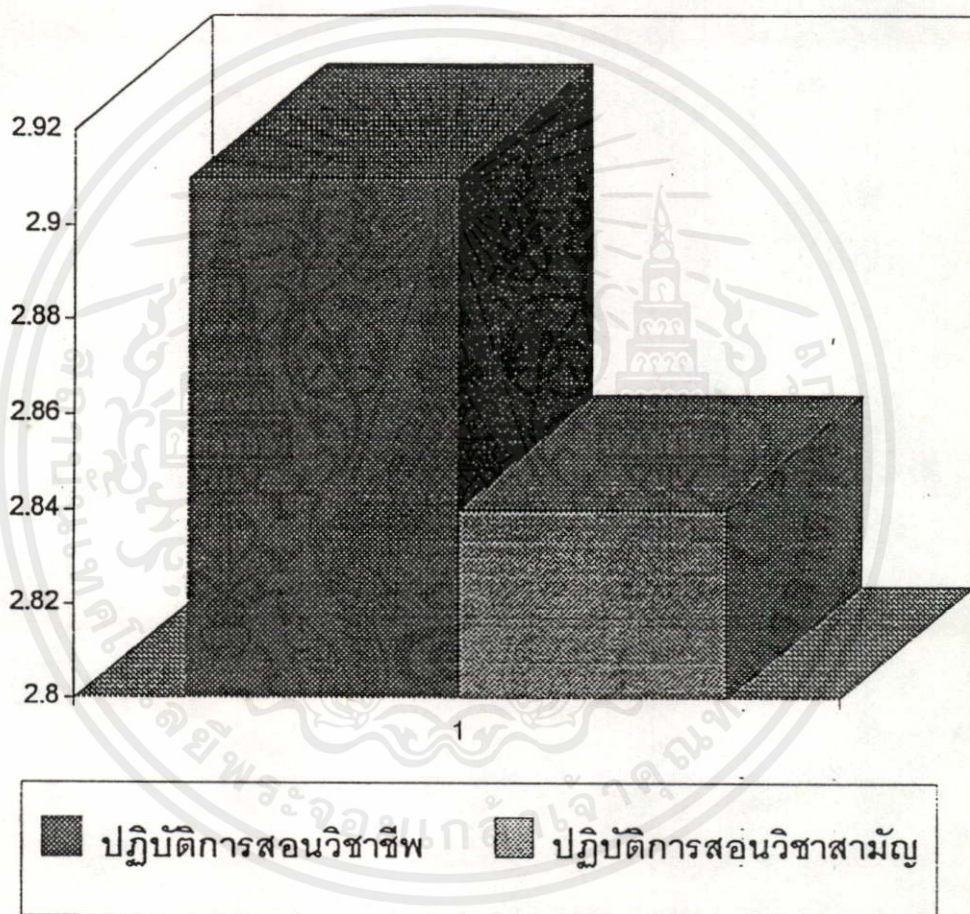
ด้านที่ 1 ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้เห็นความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์

ด้านที่ 2 ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง

ด้านที่ 3 ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน เมื่อนำมาให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แผนภูมิที่ 11**  
**เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์**  
**ในวิทยาลัยพัฒนชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X**  
**ตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน**



ทักษะของครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 37

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				t
	วิชาชีพ N = 202		วิชาสามัญ N = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เต็มใจรับคาบการสอนเพิ่มเมื่อขาดครู-อาจารย์ในสาขาวิชาของตน	2.69	1.09	3.09	1.09	-1.63
2. มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.07	1.02	3.26	0.95	-1.61
3. มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอ ไม่ว่าจะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่	3.26	1.10	3.38	1.00	-0.94
4. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง	2.90	1.01	3.17	1.14	-2.19*
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง สม่ำเสมอโดยไม่หวังการตอบแทน 2 ชั้น	2.92	1.04	3.22	1.14	-2.43*
6. ทำการสอนเสริมให้แก่นักเรียน-นักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน	2.87	1.08	3.16	1.14	-2.26*
ค่าเฉลี่ยรวม	2.99	0.86	3.21	0.87	-2.28*

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีทัศนะต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.26-2.69 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 3 มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอ ไม่ว่าจะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่ ( $\bar{X} = 3.26$ ) ข้อถามที่ 2 มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.07$ ) ข้อถามที่ 5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง สม่ำเสมอ โดยไม่หวังการตอบแทน 2 ชั้น ( $\bar{X} = 2.92$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.38-3.09 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 3 มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอไม่ว่าจะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่ ( $\bar{X} = 3.38$ ) ข้อถามที่ 2 มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.26$ ) ข้อถามที่ 5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง สม่ำเสมอ โดยไม่หวังการตอบแทน 2 ชั้น ( $\bar{X} = 3.22$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่ศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกายพบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม มีข้อถามที่มีทัศนคติแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ข้อถามที่ 4 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง ( $t = 2.19^*$ )

ข้อถามที่ 5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง สม่ำเสมอโดยไม่หวังการตอบแทน 2 ชั้น ( $t = -2.43^*$ )

ข้อถามที่ 6 ทำการสอนเสริมให้แก่นักเรียน-นักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน ( $t = 2.26^*$ )

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างก็มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

## ตารางที่ 38

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				t
	วิชาชีพ N = 202		วิชาสามัญ N = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูง เมื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเอง	3.46	0.09	3.61	0.92	-1.45
2. มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่	3.55	0.94	3.67	0.97	-1.16
3. ไม่มีความเครียดต่อการตรวจตราของผู้บริหาร เพราะปฏิบัติตนถูกต้องสม่ำเสมอ	3.36	1.04	3.64	1.02	-2.37*
4. มีความพร้อมในการรายงานการปฏิบัติงานและผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.34	1.01	3.52	0.89	-0.85
5. เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง	3.79	0.94	3.94	0.93	-1.33
6. การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้น เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ	3.96	0.91	4.03	0.86	-0.76
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	0.79	3.74	0.78	-1.61

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.96-3.55 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ห้ามมิให้คัดลอกหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.46-3.36 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 6 การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้น เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 3.96$ ) ข้อถามที่ 5 เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่ทำงานด้วยความรับผิดชอบสูง ( $\bar{X} = 3.79$ ) ข้อถามที่ 2 มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.55$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 4.03-3.52 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 6 การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.03$ ) ข้อถามที่ 5 เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่ทำงานด้วยความรับผิดชอบสูง ( $\bar{X} = 3.94$ ) ข้อถามที่ 2 มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.67$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่เสนอของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อถามที่มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือข้อถามที่ 3 ไม่มีความเครียดต่อการตรวจตราของผู้บริหารเพราะปฏิบัติตนถูกต้องสม่ำเสมอ ( $t = 2.37^*$ )

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

## ตารางที่ 39

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของ  
การทำงาน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				t
	วิชาชีพ N = 202		วิชาสามัญ N = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. หมั่นริเริ่มและดำเนินโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย	3.01	0.95	3.15	0.92	-1.35
2. ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ	3.27	0.90	3.29	0.87	-0.26
3. ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยเพื่อปรับแนวทางปฏิบัติงานของตนเองโดยมีต้องมีผู้ใดบอก	3.03	0.95	3.18	0.97	-1.28
4. มุ่งความสำเร็จของงานในหน้าที่มากกว่าการตอบแทนในรูปเงินตรา	3.11	0.98	3.25	1.09	-1.21
5. หุ่นเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า	3.28	1.05	3.51	1.01	-1.93
6. พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง	3.34	0.92	3.33	0.93	0.08
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	0.79	3.29	0.83	-1.22

$P > 0.05$

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน  
ของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน จำแนกตามสาขา  
วิชาที่ปฏิบัติการสอน พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ  
มีทัศนะต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน  
มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.34-3.01 เรียง  
ลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 6 พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตน

เอกสารนี้เอง ( $\bar{X} = 3.34$ ) ข้อถามที่ 5 หุ่นเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.28$ ) ข้อถามที่ 2 ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.27$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.51 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.33 - 3.15 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 5 ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.51$ ) ข้อถามที่ 6 พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง ( $\bar{X} = 3.33$ ) ข้อถามที่ 2 ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.29$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่ศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกนึ่งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 40**  
**แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์**  
**ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y**  
**ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ**  
**จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน**

ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				t
	วิชาชีพ N = 202		วิชาสามัญ N = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความสำนึก ในความรับผิดชอบของตน	3.61	0.96	3.67	1.02	-0.56
2. ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมี การควบคุมและตรวจสอบ	3.53	0.93	3.67	0.93	-1.33
3. ช่วยหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่ นักเรียน-นักศึกษา แม้จะไม่ได้รับการร้องขอ	3.05	0.97	3.07	1.01	-0.16
4. มีความรับผิดชอบนิเทศนักเรียน-นักศึกษา ฝึกงานในสถานประกอบการด้วยความเต็มใจ	3.30	0.99	3.29	1.04	0.07
5. มุ่งมั่นในกิจกรรมและงานพิเศษเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมของวิทยาลัย	3.27	0.92	3.41	0.97	-1.33
6. ยินดีสมัครเป็นสมาชิกวิชาชีพหรือสมาคมธุรกิจ ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้และประโยชน์ให้ แก่สถานศึกษาและตนเอง	3.14	0.98	3.18	1.06	-0.32
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	0.79	3.38	0.82	-0.71

P>0.05

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน  
ของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ จำแนกตามสาขาวิชาที่  
ปฏิบัติการสอน พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มี  
ทัศนะต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ  
มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า  
มีพฤติกรรมมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.61 - 3.53 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4  
ข้อมีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.30 - 3.05 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่

ข้อถามที่ 1 เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบของตน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ข้อถามที่ 2 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมิต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ( $\bar{X} = 3.53$ ) ข้อถามที่ 4 มีความรับผิดชอบต่อนิเทศนักเรียน-นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.30$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านมีความรับผิดชอบต่อมิต้องบังคับ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อ 3.67 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.41-3.07 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 1 เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบต่อตน ( $\bar{X} = 3.67$ ) ข้อถามที่ 2 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมิต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ข้อถามที่ 4 มีความรับผิดชอบต่อนิเทศนักเรียน-นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.29$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่เสนอของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบต่อมิต้องบังคับ พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

สรุปโดยรวม ทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบต่อมิต้องบังคับ พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 41

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์  
คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจ ด้วยตนเอง	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				t
	วิชาชีพ N = 202		วิชาสามัญ N = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีความกระตือรือร้น แสวงหาแนวทางในการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.21	0.91	3.40	0.87	-1.76
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้ แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.51	0.92	3.69	1.03	-1.57
3. รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและ นักเรียน-นักศึกษา	3.48	0.95	3.64	1.02	-1.40
4. แสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทุกครั้งที่มีโอกาส	3.12	0.96	3.29	1.04	-1.47
5. ให้ความร่วมมือในการประสานประโยชน์ระหว่าง สถานศึกษาและสถานประกอบการทุกครั้งที่มี โอกาส	3.32	0.91	3.50	1.01	-1.71
6. ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการ ช่วยแก้ปัญหาระหว่างนักเรียน-นักศึกษากับ สถานประกอบการ	3.42	0.91	3.55	0.90	-1.28
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	0.78	3.51	0.81	-1.79

P>0.05

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน  
ของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง  
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการ  
สอนในสาขาวิชาชีพ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ด้านมีความสร้าง-  
สรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.51 ระดับมี  
พฤติกรรมปานกลาง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.48 - 3.12 เรียงลำดับจากมากไปหา

น้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมให้ นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.51$ ) ข้อถามที่ 3 รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา ( $\bar{X} = 3.48$ ) ข้อถามที่ 6 ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการช่วยแก้ปัญหาระหว่างนักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 3.42$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทัศนต่อพฤติกรรมการทำงาน of ครู-อาจารย์ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.69 - 3.50 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.40 - 3.29 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ข้อถามที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.69$ ) ข้อถามที่ 3 รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา ( $\bar{X} = 3.64$ ) ข้อถามที่ 6 ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการช่วยแก้ปัญหาระหว่างนักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 3.55$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน of ครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเองพบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทัศนต่อพฤติกรรมการทำงาน of ครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

## ตารางที่ 42

สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตาม  
ทฤษฎี Y เป็นรายด้าน จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ทฤษฎี Y	สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				t
	วิชาชีพ N = 202		วิชาสามัญ N = 119		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงาน ทั้งด้านจิตใจและร่างกาย	2.99	0.81	3.21	0.87	-2.28*
ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	3.59	0.79	3.74	0.78	-1.61
ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน	3.17	0.79	3.29	0.83	-1.22
ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ	3.32	0.79	3.38	0.82	-0.71
ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาตัดสินใจ ด้วยตนเอง	3.34	0.78	3.51	0.81	-1.79
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	0.72	3.43	0.75	-1.71

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 42 สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนวิชาการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมมาก 1 ด้าน คือไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 3.34, 3.32, 3.17, 2.99 ตามลำดับ

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมมาก 2 ด้าน เรียงจากมาก

ไปหาน้อยได้แก่ ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.74, 3.51 ตามลำดับระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 3.38, 3.29, 3.21 ตามลำดับ

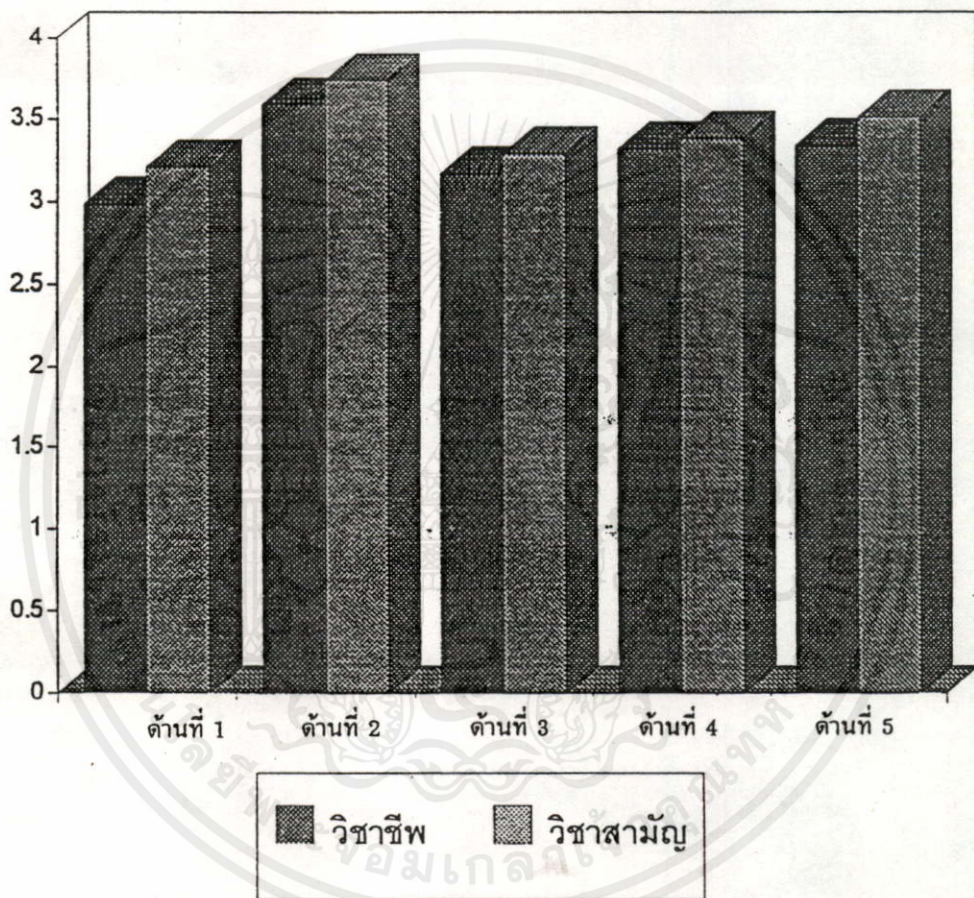
เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย ( $t = -2.28^*$ )

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเสนอในแผนภูมิต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### แผนภูมิที่ 12

เปรียบเทียบทัศนคติครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์  
ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน  
จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน



#### ทัศนคติของครู-อาจารย์

ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย

ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

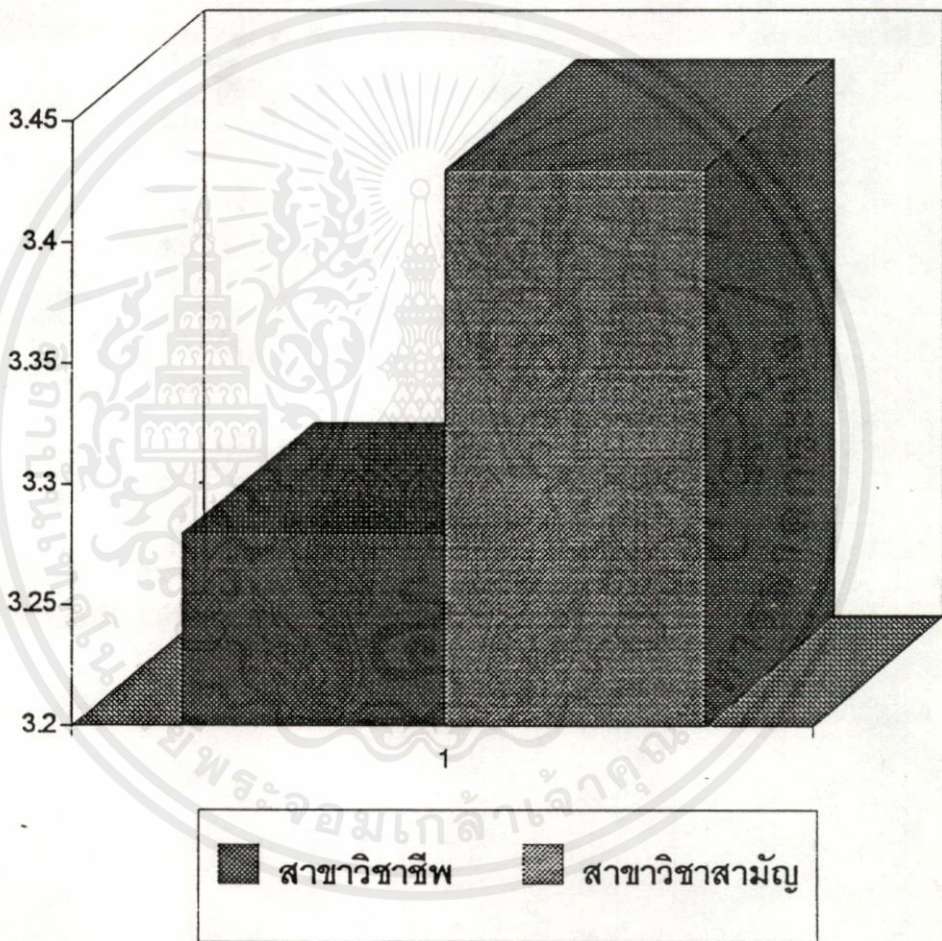
ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ

ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การรังสรรค์ของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ หากมีข้อผิดพลาดประการใด  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แผนภูมิที่ 13**  
**เปรียบเทียบทัศนระของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน**  
**ของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y**  
**จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน**



**ทัศนระของครู-อาจารย์**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงาน  
งานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตก  
ต่างกันผลการทดสอบสมมติฐาน ได้นำเสนอในตารางที่ 43 - ตารางที่ 46 และแผนภูมิที่ 14-  
แผนภูมิที่ 15

ตารางที่ 43

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์  
ที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X  
ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน  
จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว N = 134		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอน ที่น้อยที่สุดเท่าที่ระบุกำหนด	3.46	1.24	3.55	1.22	-0.63
2. พยายามสอนภาคนอกเวลาในจำนวนคาบการ สอนที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้	3.51	1.06	2.42	0.92	0.77
3. เข้าห้องสอนช้ากว่ากำหนดเวลาเป็นประจำ	2.63	1.02	2.62	1.02	0.17
4. ออกจากห้องสอนก่อนกำหนดเวลาเป็นประจำ	2.54	1.09	2.41	1.01	1.11
5. โดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของวิทยาลัย	2.84	1.10	2.86	1.16	-0.10
6. ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย จะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ	2.93	1.13	2.98	0.13	-0.42
7. ขาดสอนโดยไม่มีเหตุสมควรบ่อย ๆ	2.11	1.17	1.95	1.02	1.30
8. มาปฏิบัติราชการสายบ่อย ๆ	2.04	1.09	1.83	0.90	1.83
9. ทำงานแบบความซื่อไม่มีความดีไม่ปรากฏ อย่างไรเสียก็ยอมได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้น	2.81	1.23	2.78	1.24	0.18
10. ทำงานแบบรอโอกาสได้รับ 2 ชั้น	2.73	1.17	2.71	1.16	0.09
ค่าเฉลี่ยรวม	2.66	0.76	2.61	0.72	0.59

$P > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลาง 8 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.46-2.51 ระดับมีพฤติกรรมน้อย 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 2.11-2.04 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 1 พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด ( $\bar{X} = 3.46$ ) ข้อถามที่ 6 ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ ( $\bar{X} = 2.93$ ) ข้อถามที่ 5 โดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย ( $\bar{X} = 2.84$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.55 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 2.98-2.62 ระดับมีพฤติกรรมน้อย 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 2.42-1.83 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ข้อถามที่ 1 พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด ( $\bar{X} = 3.55$ ) ข้อถามที่ 6 ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ ( $\bar{X} = 2.98$ ) ข้อถามที่ 5 โดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย ( $\bar{X} = 2.86$ )

เมื่อทดสอบสมมติฐานทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงานพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 44

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ  
เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์  
จำแนกตามลักษณะการทำงาน

ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความ สามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุ จุดประสงค์	ลักษณะการทำงาน				t
	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว N = 134		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนเมื่อมี คำสั่งแต่งตั้งเท่านั้น	3.26	1.22	3.28	1.19	-0.12
2. ขาดสอนน้อยลงเมื่อกำหนดให้มีการลงลายมือ ชื่อทุกครั้งที่เข้าสอน	2.78	1.18	2.82	1.21	-0.35
3. ทำบันทึกการสอนและโครงการสอนเมื่อมีคำสั่ง และการตรวจสอบเท่านั้น	3.25	1.18	3.20	1.17	0.36
4. มาปฏิบัติราชการสายน้อยลงเมื่อมีการขีดเส้น แดง	3.13	1.39	3.09	1.37	0.27
5. เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อ ผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ	3.29	1.24	3.33	1.20	-0.26
6. มีการประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานบ่อย ๆ จึงจะกระตุ้น การทำงานของครู-อาจารย์	3.05	1.14	3.05	1.03	-0.07
7. ไม่ชอบเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานหรือ วิธีการสอน	3.19	1.23	3.32	1.05	-1.01
8. ต้องให้ผู้บริหารสั่งการจึงจะปฏิบัติงานเต็ม ความสามารถ	3.09	1.30	3.00	1.25	0.62
9. ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถาน ประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น	3.31	1.18	3.36	1.21	-0.39

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน		
	N = 134		N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10. ยินดีสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพหรือสมาคมธุรกิจ ถ้าสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการให้	3.06	1.15	3.02	1.13	0.30
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14	0.91	3.15	0.85	-0.07

P&gt;0.05

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.31-2.78 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 9 ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.31$ ) ข้อถามที่ 5 เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ ( $\bar{X} = 3.29$ ) ข้อถามที่ 1 จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.26$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน มีทัศนะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.36 - 2.82 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 9 ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.36$ ) ข้อถามที่ 5 เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็น

ประจำ ( $\bar{X} = 3.33$ ) ข้อถามที่ 1 จะทำงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.28$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปรวมทุกข้อของทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

#### ตารางที่ 45

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม กรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว N = 134		ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ขาดการกระตือรือร้นในการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้กับตนเอง	2.84	1.16	2.79	1.03	0.40
2. ปฏิบัติงานและประพฤติตนโดยยึดเพียงระเบียบวินัยเท่านั้น	2.87	1.17	2.85	1.08	0.18
3. ต้องการความมั่นคงสูงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่แต่ไม่ค่อยปฏิบัติงาน	2.85	1.27	2.81	1.30	0.26
4. ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์	3.48	1.16	3.42	1.20	0.39
5. ต้องการค่าตอบแทนพิเศษในรูปของตัวเงิน	3.26	1.23	3.37	1.16	-0.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ในฉบับครูใจกว้างเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการ ความความมั่นคงสูง	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน		
	N = 134		N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงาน ให้แก่นักเรียน-นักศึกษาเพราะไม่ใช่หน้าที่ ของตน	2.93	1.20	2.90	1.20	0.20
7. ให้ความร่วมมือน้อยมากในการประสาน ประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและสถาน ประกอบการ	2.94	1.24	2.74	1.13	1.48
8. ขาดความสนใจหรือไม่ต้องการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยี สมัยใหม่	2.71	1.30	2.53	1.17	1.26
9. หลีกเลี่ยงการแก้ไขปัญหาของนักเรียน- นักศึกษากับสถานประกอบการทั้งที่น่าจะ กระทำได้	2.63	1.30	2.44	1.10	1.37
10. ไม่สนใจจะร่วมกันคิดริเริ่มโครงการในการ พัฒนาวิทยาลัย	2.83	1.30	2.66	1.25	1.19
ค่าเฉลี่ยรวม	2.93	0.99	2.85	0.99	0.79

P&gt;0.05

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน  
ของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอ  
ทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่าครู-  
อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน  
ของครู-อาจารย์ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียง  
เล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง

( $\bar{X} = 2.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย

ระหว่าง 3.48- 2.63 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 4 ไม่ชอบด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ ( $\bar{X} = 3.48$ ) ข้อถามที่ 5 ต้องการคำตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม ( $\bar{X} = 3.26$ ) ข้อถามที่ 7 ให้ความร่วมมือน้อยมากในการประสานประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 2.94$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 9 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.42-2.53 ระดับมีพฤติกรรมน้อย 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 2.44 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 4 ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ ( $\bar{X} = 3.42$ ) ข้อถามที่ 5 ต้องการคำตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม ( $\bar{X} = 3.37$ ) ข้อถามที่ 6 ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่นักเรียน-นักศึกษา ( $\bar{X} = 2.90$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่คะแนนของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี X ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

ตารางที่ 46

สรุปทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์  
ตามทฤษฎี X เป็นรายด้าน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี X	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว N = 134		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน	2.66	0.76	2.61	0.72	0.59
ด้านที่ 2 ต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ ความสามารถและความพยายามทำงาน ให้บรรลุจุดประสงค์	3.14	0.91	3.15	0.85	-0.07
ด้านที่ 3 ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียง เล็กน้อยแต่มีความมั่นคงสูง	2.93	0.99	2.85	0.99	0.79
ค่าเฉลี่ยรวม	2.91	0.79	2.87	0.74	0.63

P>0.05

ตารางที่ 46 สรุปทัศนะของครู-อาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-  
อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศกการ กรมอาชีวศกษา ตามทฤษฎี X จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติ-  
งาน พบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมีทัศนะต่อพฤติกรรม  
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปาน  
กลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกด้านเรียงจากมาก  
ไปหาน้อย ได้แก่ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายาม  
ทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ด้านชอบให้นำทาง และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอ  
ทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน มีค่า  
เฉลี่ย 3.14, 2.93, 2.66 ตามลำดับ

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงาน  
สอนมีทัศนะต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน  
ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 2.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมปาน  
กลางทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการเพื่อให้ใช้ความ

สามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ด้านชอบให้นำทาง และหลีกเลี่ยงความ  
รับผิดชอบมีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง ด้านไม่ชอบการ  
ทำงานและหลีกเลี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.15, 2.85, 2.61 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่หนึ่งของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ  
ครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัย  
สำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

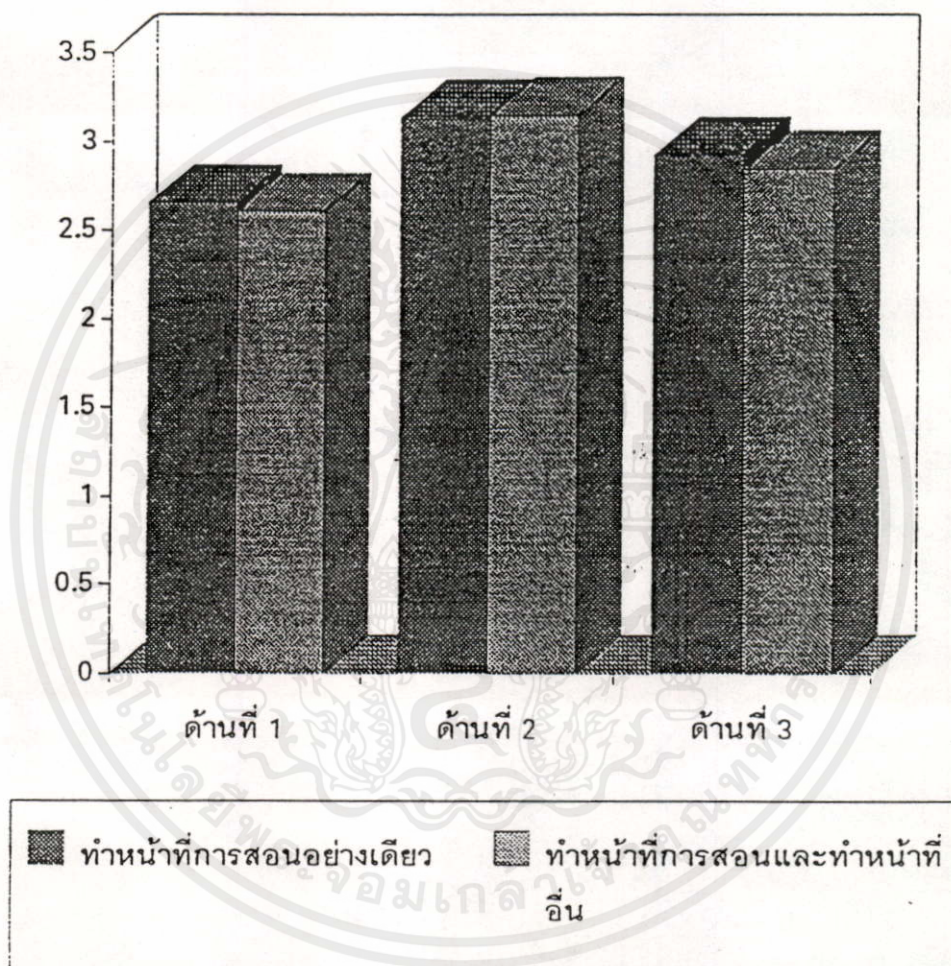
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี  
ลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี  
X ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังได้นำเสนอใน  
แผนภูมิต่อไปนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### แผนภูมิที่ 14

เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน  
ของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X  
จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน



#### ทัศนคติของครู-อาจารย์

ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน

ด้านที่ 2 ต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความ

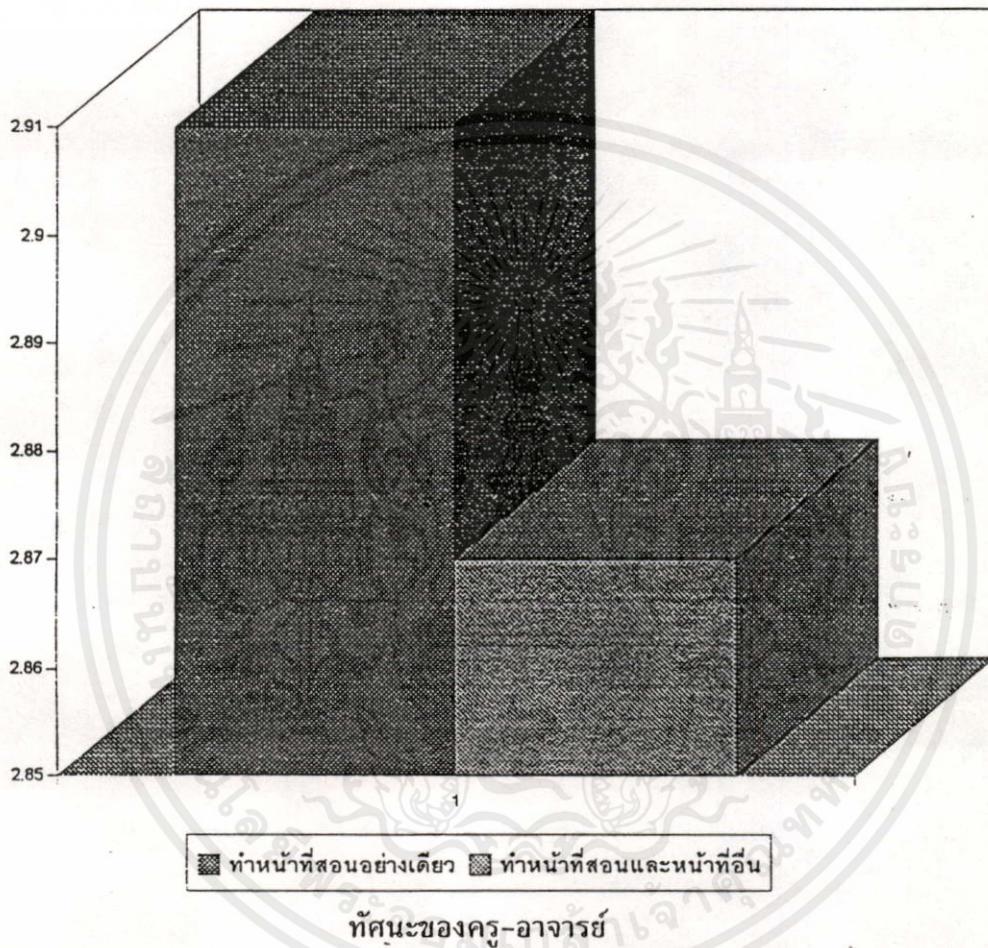
พยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์

ด้านที่ 3 ชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอ

ทะยานเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับอาจารย์ใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้อัดแปลงหรือคัดลอกข้อมูลหรือสิ่งใดๆของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 15  
 เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน  
 ของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยพัฒนชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X  
 จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีดิททั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้นำเสนอในตารางที่ 47 - ตารางที่ 52 และแผนภูมิที่ 16 - แผนภูมิที่ 17

ตารางที่ 47

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อ พฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว N = 134		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เต็มใจรับคาบการสอนเพิ่มเมื่อขาดครู-อาจารย์ ในสาขาวิชาของตน	2.98	1.13	2.95	1.08	0.21
2. มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.22	1.00	3.09	1.00	1.11
3. มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอไม่ว่าจะมีการขีด เส้นแดงหรือไม่	3.26	1.12	3.34	1.02	-0.63
4. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกิจกรรม ต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง	2.92	1.05	3.06	1.07	-1.17
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง สม่ำเสมอ โดยไม่หวังการตอบแทน 2 ชั้น	3.03	1.12	3.03	1.07	0.03
6. ทำการสอนเสริมให้แก่นักเรียน-นักศึกษาที่มี ปัญหาด้านการเรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน	2.97	1.16	2.98	1.08	-0.11
ค่าเฉลี่ยรวม	3.06	0.90	3.07	0.85	-0.13

P>0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทักษะต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.26 - 2.92 เรียงลำดับ 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 3 มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอไม่ว่าจะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่ ( $\bar{X} = 3.26$ ) ข้อถามที่ 2 มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.22$ ) ข้อถามที่ 5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็งสม่ำเสมอโดยไม่หวังการตอบแทน 2 ชั้น ( $\bar{X} = 3.03$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอน มีทักษะต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.34 - 2.95 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 3 มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอไม่ว่าจะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่ ( $\bar{X} = 3.34$ ) ข้อถามที่ 2 มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.09$ ) ข้อถามที่ 4 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 3.06$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกายพบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทักษะไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 48

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว N = 134		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และมี ประสิทธิภาพสูง เมื่อสามารถกำหนดแนวทาง การปฏิบัติงานเอง	3.49	1.04	3.54	0.81	-0.53
2. มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่	3.58	1.06	3.60	0.86	-1.21
3. ไม่มีความเครียดต่อการตรวจตราของผู้ บริหาร เพราะปฏิบัติงานถูกต้องสม่ำเสมอ	3.46	1.02	3.47	1.05	-0.09
4. มีความพร้อมในการรายงานการปฏิบัติงาน และผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.43	1.01	3.49	0.94	-0.56
5. เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่ทำ จะปฏิบัติ งานด้วยความรับผิดชอบสูง	3.82	0.97	3.87	0.92	-0.36
6. การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้น เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ	3.96	0.96	4.01	0.84	-0.50
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	0.85	3.66	0.74	-0.44

$P > 0.05$

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีพฤติกรรมมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ผ่านการคัดลอกหรือพิมพ์ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

3.96-3.58 ระดับที่มีพฤติกรรมปานกลาง 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.49-3.43 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 6 การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้น เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 3.96$ ) ข้อถามที่ 5 เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่ทำงานจะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง ( $\bar{X} = 3.82$ ) ข้อถามที่ 2 มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.58$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน of ครู-อาจารย์ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 4.01 - 3.54 ระดับที่มีพฤติกรรมปานกลาง 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.49 - 3.47 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 6 การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้น เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ข้อถามที่ 5 เมื่อพอใจของงานที่ทำงานจะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง ( $\bar{X} = 3.87$ ) ข้อถามที่ 2 มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.60$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน of ครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำงานด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน of ครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 49

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของ  
การปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน		
	N = 134		N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. หมั่นริเริ่มและดำเนินโครงการใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาวิทยาลัย	2.98	1:00	3.12	0.89	-1.32
2. ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้าน วิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ	3.78	0.88	3.35	0.89	-1.68
3. ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยเพื่อ ปรับแนวทางการปฏิบัติงานของตนโดยมีต้อง มีผู้ใดบอก	3.06	0.95	3.11	0.97	-0.44
4. มุ่งความสำเร็จของงานในหน้าที่มากกว่าการ ตอบแทนในรูปเงินตรา	3.10	1.03	3.20	1.02	-0.85
5. ห่มเทก่าลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด ในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า	3.27	1.10	3.44	0.99	-1.45
6. พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง	3.28	0.91	3.37	0.93	-0.94
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14	0.82	3.26	0.80	-1.32

P&gt;0.05

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน  
ของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะ  
การปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติต่อ  
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย  
รวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีพฤติ-  
กรรมมาก 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.78 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง  
3.28-2.98 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 2 ใฝ่แสวงหาการฝึก-

อบรม เพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ข้อถามที่ 6 พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง ( $\bar{X} = 3.28$ ) ข้อถามที่ 5 หุ่นกำลังกายกำลังใจ และกำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.27$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.44 - 3.11 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อถามที่ 5 หุ่นกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.44$ ) ข้อถามที่ 6 พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง ( $\bar{X} = 3.37$ ) ข้อถามที่ 2 ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ( $\bar{X} = 3.35$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่คะแนนของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

## ตารางที่ 50

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบ โดยมีต้องบังคับ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน		
	N = 134		N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความสำนึก ในความรับผิดชอบของตน	3.65	1.05	3.62	0.93	0.26
2. ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมี การควบคุมตรวจสอบ	3.60	1.00	3.57	0.89	0.36
3. ช่วยหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่ นักเรียน-นักศึกษาแม้จะไม่ได้รับการร้องขอ	3.05	1.00	3.06	0.97	-0.06
4. มีความรับผิดชอบนิเทศนักเรียน-นักศึกษา ฝึกงานในสถานประกอบการด้วยความเต็มใจ	3.30	1.07	3.30	0.96	-0.01
5. มุ่งมั่นทำกิจกรรมและงานพิเศษเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมของวิทยาลัย	3.31	0.93	3.33	0.96	-0.12
6. ยินดีสมัครเป็นสมาชิกวิชาชีพหรือสมาคม ธุรกิจด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้และ ประโยชน์ให้แก่สถานศึกษาและตนเอง	3.13	0.98	3.17	1.03	-0.39
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	0.81	3.34	0.80	0.00

$P > 0.05$

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีพฤติกรรมมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.65-3.60 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.31-3.05 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 1 เตรียมการ

สอนและตรวจงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบของตน ( $\bar{X} = 3.65$ ) ข้อถามที่ 2 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ( $\bar{X} = 3.60$ ) ข้อถามที่ 5 มุ่งมั่นทำกิจกรรมและงานพิเศษเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.31$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.62-3.57 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.33-3.06 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 1 เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบของตน ( $\bar{X} = 3.62$ ) ข้อถามที่ 2 ปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ( $\bar{X} = 3.57$ ) ข้อถามที่ 5 มุ่งมั่นทำกิจกรรมและงานพิเศษเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.33$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่คะแนนของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

## ตารางที่ 51

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน		
	N = 134		N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีความกระตือรือร้นและแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.25	0.93	3.30	0.87	-0.58
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.48	1.03	3.65	0.91	-1.10
3. รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา	3.46	1.05	3.59	0.93	-1.18
4. แสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส	3.16	1.00	3.20	0.98	-0.37
5. ให้ความร่วมมือในการประสานประโยชน์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกครั้งที่มีโอกาส	3.36	1.01	3.41	0.91	-0.45
6. ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการช่วยแก้ปัญหาหรือนักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการ	3.46	0.96	3.48	0.86	-0.13
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.86	3.44	0.77	-0.85

P&gt;0.05

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.48-

3.16 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.48$ ) ข้อถามที่ 3 รับผิดชอบปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา ( $\bar{X} = 3.46$ ) ข้อถามที่ 6 ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการช่วยแก้ปัญหาระหว่างนักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 3.46$ )

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้านมีความสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีพฤติกรรมมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.65-3.59 ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 3.48-3.20 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อถามที่ 2 สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.65$ ) ข้อถามที่ 3 รับผิดชอบปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา ( $\bar{X} = 3.59$ ) ข้อถามที่ 6 ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างเหมาะสมในการช่วยแก้ปัญหาระหว่างนักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการ ( $\bar{X} = 3.48$ )

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่เสนอของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง พบว่าครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปโดยส่วนรวมทุกข้อของทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

## ตารางที่ 52

สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์  
ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี Y	ลักษณะการปฏิบัติงาน				t
	ทำหน้าที่ สอนอย่างเดียว		ทำหน้าที่สอนและ ทำหน้าที่อื่นนอก เหนือจากการสอน		
	N = 134		N = 187		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการ ทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย	3.06	0.90	3.07	0.85	-0.13
ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วย ตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	3.62	0.85	3.66	0.74	-0.44
ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน	3.14	0.82	3.26	0.80	-1.32
ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ	3.34	0.81	3.34	0.80	0.00
ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง	3.36	0.86	3.44	0.77	-0.85
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	0.75	3.36	0.72	0.55

$P > 0.05$

ตารางที่ 52 สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-  
อาจารย์ ในวิทยาลัยพัฒนศกการ กรมอาชีวศกษา ตามทฤษฎี Y จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติ  
งานพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมีทัศนคติต่อพฤติกรรม  
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี Y มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมมาก 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ย 3.62 ระดับ  
มีพฤติกรรมปานกลาง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรายด้านระหว่าง 3.36-3.06 เรียงลำดับจากมากไป  
หาน้อย ได้แก่ ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ด้านมี  
ความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ  
ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้ง  
ด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 3.62, 3.36, 3.34, 3.14, 3.06 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

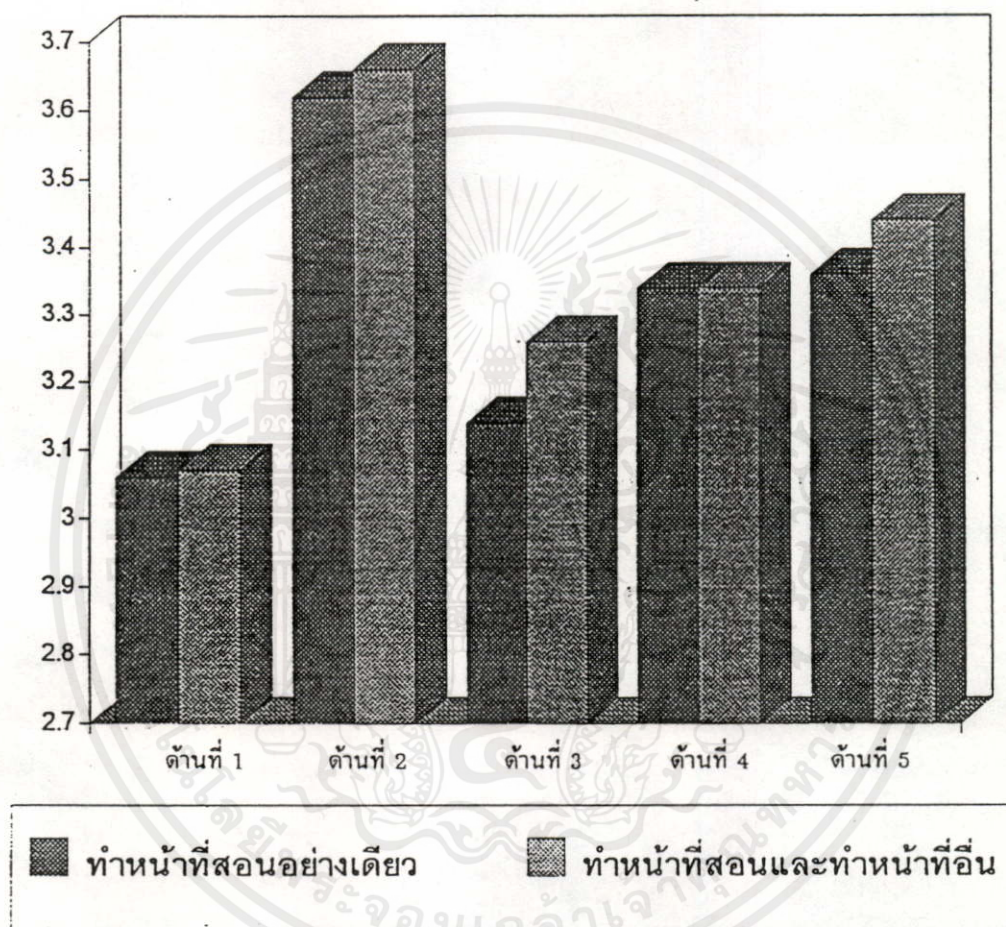
ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี Y มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมมาก 1 ด้าน คือด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ ด้านมุ่งความสัมพันธ์ผลของการปฏิบัติงาน ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 3.66, 3.44, 3.34, 3.26, 3.07 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบข้อสมมติฐานที่ ๓ ของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y พบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังได้นำเสนอในแผนภูมิต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แผนภูมิที่ 16**  
**เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์**  
**ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y เป็นรายด้าน**  
**จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน**



**ทักษะของครู-อาจารย์**

ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย

ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

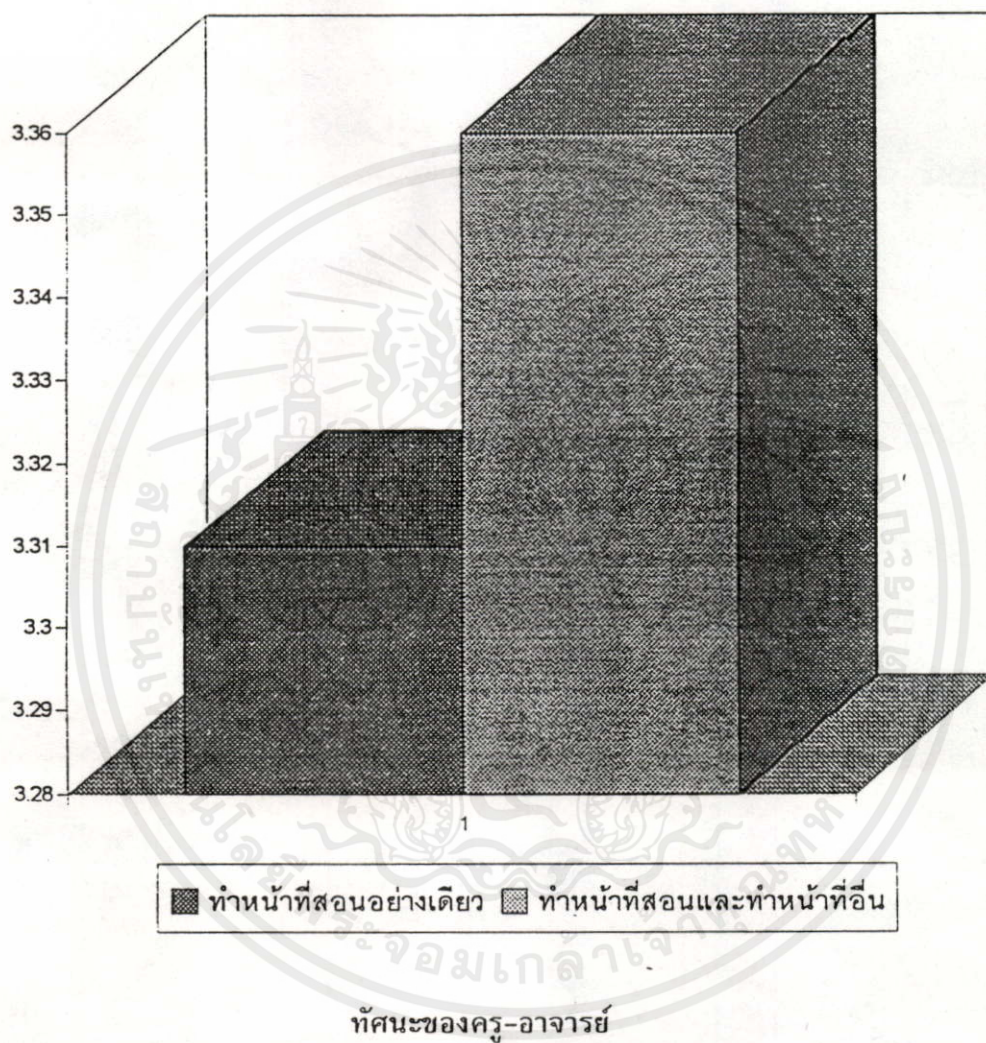
ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบโดยมีต่องบังคับ

ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 17  
 เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์  
 ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี Y  
 จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 53

สรุปทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์  
ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y จำแนกตามตัวแปรต้น

ทัศนคติของครูอาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรม ปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ในวิทยาลัยพณิชยการ	ประสบการณ์ในการทำงาน							สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน				ลักษณะการปฏิบัติงาน					
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	วิชาชีพ		วิชาสามัญ		t	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว		ทำหน้าที่สอน และทำหน้าที่ อื่นนอกเหนือ จากการสอน		t
	N = 46		N = 135		N = 140			N = 202		N = 119			N = 134		N = 187		
ทฤษฎี X	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน	2.78	0.75	2.71	0.74	2.52	0.70	3.21*	2.64	0.72	2.60	0.76	5.43	2.66	0.76	2.61	0.72	0.59
ด้านที่ 2 ต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความ สามารถและความพยายาม ทำงานให้บรรลุจุดประสงค์	3.31	0.71	3.26	0.80	2.99	0.94	4.54*	3.17	0.87	3.10	0.88	0.72	3.14	0.91	3.15	0.85	-0.70
ด้านที่ 3 ชอบให้นำทางและ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียง เล็กน้อย แต่ต้องการความ มั่นคงสูง	2.95	0.89	2.99	0.88	2.77	0.97	2.79	2.92	0.92	2.82	0.96	0.88	2.94	0.99	2.85	0.99	0.79
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	0.72	2.99	0.72	2.76	0.78	3.96*	2.91	0.75	2.84	0.78	0.78	2.91	0.79	2.87	0.74	0.53

\*P<0.05

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ทัศนคติของครูอาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรม ปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ในวิทยาลัยพณิชยการ	ประสบการณ์ในการทำงาน						สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน						ลักษณะการปฏิบัติงาน				
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	วิชาชีพ		วิชาสามัญ		t	ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว		ทำหน้าที่สอน และทำหน้าที่ อื่นนอกเหนือ จากการสอน		t
	N = 46		N = 135		N = 140			N = 202		N = 119			N = 134		N = 187		
ทฤษฎี Y	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความ พยายามในการทำงานทั้งด้าน จิตใจและร่างกาย	2.94	0.87	2.95	0.98	3.21	0.91	3.81*	2.99	0.81	3.21	0.87	-2.28*	3.06	0.90	3.07	0.85	-0.13
ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมาย	3.54	0.79	3.63	0.76	3.69	0.81	0.65	3.59	0.79	3.74	0.78	-1.61	3.62	0.85	3.66	0.74	-0.44
ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผล ของการปฏิบัติงาน	3.12	0.78	3.11	0.79	3.33	0.80	2.80	3.17	0.79	3.29	0.83	-1.22	3.14	0.82	3.26	0.80	-1.32
ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบ โดยมีต้องบังคับ	3.25	0.74	3.25	0.81	3.44	0.80	2.17	3.32	0.79	3.38	0.82	-0.17	3.34	0.81	3.34	0.80	0.00
ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์คิด แก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง	3.27	0.71	3.31	0.82	3.54	0.81	3.58*	3.34	0.78	3.51	0.81	-1.79	3.36	0.86	3.44	0.77	-0.85
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22	0.68	3.25	0.71	3.44	0.75	2.97	3.28	0.72	3.43	0.75	-1.71	3.31	0.75	3.36	0.72	0.55

\*P<0.05

**สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ**

การวิจัยเรื่องทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการเขตพุนวิทยาลัยพัฒนศึกษการธนบุรี และวิทยาลัยพัฒนศึกษการบางนา จำนวนทั้งสิ้น 375 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยยึดกรอบทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ประกอบด้วยคำถามจำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ประกอบด้วยคำถามจำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ด้านละ 6 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเองเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้ จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.60

การวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะของครู-อาจารย์วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบข้อสมมติฐานเปรียบเทียบตัวแปรโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS+

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตามลำดับดังนี้ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### สรุปผลการวิจัย

ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา 3 แห่ง คือ วิทยาลัยพณิชยการเซตุน วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี และ วิทยาลัยพณิชยการบางนา จำนวน 321 คน

ประสบการณ์ในการทำงาน ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และ ตั้งแต่ 10-20 ปี ตามลำดับ ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีประมาณร้อยละ 30 ของ 2 กลุ่มแรก

สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู-อาจารย์ในสาขาวิชาชีพมากกว่าสาขาวิชาสามัญ

ลักษณะการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอนมากกว่า ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว

1. ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมีพฤติกรรมมาก 1 ข้อถาม ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 5 ข้อถาม ระดับมีพฤติกรรมน้อย 4 ข้อถาม ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด ข้อถามที่มีพฤติกรรมน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อคือ มาปฏิบัติราชการสายบ่อย ๆ

1.2 ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทั้ง 10 ข้อถาม ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ คือ ขาดสอนน้อยลงเมื่อกำหนดให้มีการลงลายมือชื่อทุกครั้ง

1.3 ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทั้ง 10 ข้อถาม ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ ข้อถามที่มีพฤติกรรม

ปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ คือ หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาของนักเรียนและนักศึกษากับสถานประกอบการทั้งที่น้ำจะกระทำได้

สรุปผลทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ในภาพรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน คือ ด้านต้องการได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามในการทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ด้านที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน ตามลำดับ

2. ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทั้ง 6 ข้อถาม ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลาง โดยมิตค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน คือ มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอไม่ว่าจะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่ ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ คือ เต็มใจรับคาบการสอนเพิ่มเมื่อขาดครู-อาจารย์ในสาขาวิชาของตน

2.2 ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 4 ข้อถาม ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 2 ข้อถาม ข้อถามที่มีพฤติกรรมมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อ คือ การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ คือ มีความพร้อมในการรายงานการปฏิบัติงานและผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ

2.3 ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมปานกลาง 6 ข้อถาม ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อ คือ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อคือ หมั่นริเริ่มและดำเนินโครงการ ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย

2.4 ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 2 ข้อถาม ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ข้อถาม ข้อถามที่มีพฤติกรรมมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ เตรียมการสอนและตรวจงานด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำนึกในความรับผิดชอบของตน ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ คือ ช่วยหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่นักเรียน-นักศึกษาแม้จะไม่ได้รับการร้องขอ

2.5 ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีพฤติกรรมมาก 2 ข้อถาม ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง 4 ข้อถาม ข้อถามที่มีพฤติกรรมมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาให้แสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ คือ แสดงความคิดเห็นและความริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส

สรุปผลทัศนະครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ในภาพรวมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมมาก 1 ด้าน ระดับที่มีพฤติกรรมปานกลาง 4 ด้าน ด้านที่มีพฤติกรรมมาก คือด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย รองลงมาเป็นด้านที่มีพฤติกรรมปานกลาง ได้แก่ ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบทัศนະของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบ พบว่า

3.1 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนະต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนະต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี X สูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนະไม่แตกต่างกัน

3.2 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนະต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนະต่อพฤติกรรมด้านทุ่มเทและใช้ความ

พยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกายสูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทักษะไม่แตกต่างกัน

3.3 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพกับครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทักษะไม่แตกต่างกัน

3.4 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทดสอบเป็นรายด้านพบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาสามัญ มีทักษะต่อพฤติกรรม ด้านใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย สูงกว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ

3.5 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอน มีทักษะไม่แตกต่างกัน

3.6 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอนมีทักษะไม่แตกต่างกัน

### การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 10-20 ปี ตามลำดับ ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีประมาณร้อยละ 30 ของ 2 กลุ่มแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยพัฒนการทั้ง 3 แห่ง ที่ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดเป็นวิทยาลัยที่ก่อตั้งมานานโดยเฉพาะวิทยาลัยพัฒนการธนบุรี และวิทยาลัยพัฒนการเซตุนได้ตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2500<sup>1</sup> และวันที่ 6 กรกฎาคม 2500<sup>2</sup> โดยมีชื่อเดิมว่าโรงเรียนพัฒนการธนบุรี และโรงเรียนวัดพระเชตุพนตั้งตรงจิตรวิทยาลัย ตามลำดับวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง จึงตั้งมานานกว่า 30 ปี สำหรับวิทยาลัยพัฒนการบางนาได้ตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2513<sup>3</sup> เดิมใช้ชื่อว่า โรงเรียนพัฒนการบางนา ซึ่งตั้งมานานกว่า 20 ปี วิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง เป็นวิทยาลัยของรัฐที่มีขนาดใหญ่ มีชื่อเสียงและตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่เมื่อมาบรรจุที่วิทยาลัยเหล่านี้จึงมีการโยกย้ายหรือลาออกน้อยมาก ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่จึงมีประสบการณ์ในการทำงานด้วยจำนวนปีที่สูงกว่า 10 ปี และ 20 ปี ซึ่งใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน เรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าครู-อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี<sup>4</sup> แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชมพูนุช บัวบังศรี เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและ วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า ครู-อาจารย์พณิชยกรรมส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี รองลงมาน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปตามลำดับ<sup>5</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้ในการอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต  
 กลุ่มตัวอย่างพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพมากกว่าสาขาวิชาสามัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยพัฒนการทั้ง 3 แห่ง

เป็นสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ ช่างและงานต่าง ๆ<sup>6</sup> ดังนั้นหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา จึงประกอบด้วยรายวิชาด้านวิชาชีพ มีถึงร้อยละ 80 มีวิชาสามัญร้อยละ 20<sup>7</sup> ครู-อาจารย์ที่มาบรรจุในวิทยาลัยพณิชยการส่วนใหญ่จึงเป็นครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสถิติจำนวนครู-อาจารย์ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2536<sup>8</sup> ซึ่งมียอดรวมครู-อาจารย์ทั้งสิ้น 16,091 คน จำแนกตามประเภทวิชา พบว่า เป็นครู-อาจารย์ประเภทวิชาสามัญ 3,902 คน นอกนั้น เป็นครู-อาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปหัตถกรรม เกษตรกรรมและไม้ระบุงวิชาเอก จะเห็นได้ว่าครู-อาจารย์ประเภทวิชาสามัญมีจำนวนเพียงประมาณร้อยละ 24 ของครู-อาจารย์ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้งสิ้น

กลุ่มตัวอย่างพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอนมีจำนวนมากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่เฉพาะ จึงจำเป็นต้องอาศัยครู-อาจารย์ทำหน้าที่เหล่านั้นแทน โดยเฉพาะในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาซึ่งมีครู-อาจารย์ที่มีความรู้ทางด้านวิชาชีพมาก จึงสามารถปฏิบัติงานธุรการได้อย่างเหมาะสมและถือเป็นหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนอกเหนืองานสอน ดังที่ พิเชษฐ คุงทน ได้กล่าวว่า “สำหรับอาจารย์ในสถานศึกษา นอกจากจะมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาแล้วยังอาจได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานอื่น”<sup>9</sup> ได้แก่ งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานโครงการพิเศษ งานกิจกรรมนักเรียน-นักศึกษา งานผลิตเพื่อการค้า และส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์ เป็นต้น และผาณิต มงคล ได้กล่าวไว้ในศิลปการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานในระดับต่ำสุดไว้ดังนี้

.... ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หลักคืองานสอน แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา....ทำให้สถานศึกษาต้องขอความร่วมมือจากบุคลากรให้ช่วยกันปฏิบัติงานพิเศษด้านอื่น ๆ อีก ซึ่งต้องอาศัยความเสียสละเช่นงานทะเบียน งานธุรการ งานกิจกรรม งานปกครอง งาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับ...<sup>10</sup> เพื่อให้บริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีถาวรนำไปใช้

นอกจากนี้ยังได้สรุปผลการวิเคราะห์แบบประเมินผล เรื่อง ศิลปการบริหารสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาจำนวน 94 คน พบว่า ประมาณ 15% ครู-อาจารย์ ปฏิบัติงานเฉพาะการสอนเท่านั้น-<sup>11</sup> หรือปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา <sup>11</sup> ดังนั้น ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการส่วนใหญ่จึงทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอนด้วยเหตุผลดังกล่าว

## ตอนที่ 2 ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X

การวิเคราะห์ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X ผู้วิจัยได้จำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง

2.1 ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อถามที่ครู-อาจารย์มีทักษะในระดับมีพฤติกรรมมาก 1 ข้อถาม คือ พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด อาจเป็นเพราะจำนวนคาบการสอนในเวลาราชการปกติตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ซึ่งกำหนดให้ครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวต้องมีคาบการสอนต่อสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 20 คาบ ผู้ที่ทำการสอนและปฏิบัติงานอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นประจำต้องมีคาบการสอนต่อสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 16 คาบ ในขณะที่ครู-อาจารย์ที่มีความประสงค์จะสอนเฉพาะในเวลาราชการปกติอย่างเดียว <sup>12</sup> ในระเบียบเดียวกันนี้ได้กำหนดให้สถานศึกษากำหนดเวลาราชการปกติ สัปดาห์ละ 38 ชั่วโมง (45.6 คาบ) โดยทำการสอนในเวลาราชการปกติวันละ 8 คาบ คาบละ 50 นาที <sup>13</sup> จะเห็นได้ว่าครู-อาจารย์ที่สอนเฉพาะในเวลาราชการปกติจะทำการสอนเฉลี่ย 3-4 คาบต่อวัน เหลือเวลาอีก 4-5 คาบ ในการตรวจงาน เตรียมการสอน จัดทำสื่อการเรียนการสอน ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทำหน้าที่อาจารย์เวรประจำวัน และงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ เป็นต้น ครู-อาจารย์จึงเห็นว่าเป็นภาระค่อนข้างหนัก เพราะไม่เพียงแต่มีหน้าที่ในการสอนอย่างเดียวเท่านั้น ยังมีงานพิเศษอื่นต้องรับผิดชอบอีก

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์การพิมพ์ของกรมอาชีวศึกษา และผู้จัดทำสงวนลิขสิทธิ์ไว้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาก ดังสรุปปัญหาการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่พบว่าครู-อาจารย์มีงานพิเศษมากเกินไป<sup>14</sup>

ข้อที่น่าสังเกตว่าในข้อถาม พยายามสอนภาคนอกเวลาในจำนวนคาบการสอนน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ครู-อาจารย์ได้ให้ทัศนะต่อพฤติกรรมนี้อยู่ในระดับมีพฤติกรรมน้อย จัดอยู่ในลำดับที่ 7 ของด้านนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านอกจากครู-อาจารย์จะมีสิทธิได้รับเงินค่าสอนพิเศษจากการสอนภาคนอกเวลาราชการปกติแล้ว ยังสามารถลดคาบการสอนภาคในเวลาราชการปกติลงได้อีก เพราะตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้ครู-อาจารย์ประจำทำการสอนอย่างเดียวในเวลาราชการปกติของสถานศึกษาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 15 คาบ ถ้าต้องสอนภาคนอกเวลาราชการปกติด้วย ให้มีจำนวนคาบการสอนรวมกันไม่เกินสัปดาห์ละ 36 คาบ โดยมีสิทธิได้รับค่าสอนพิเศษตามอัตราส่วนคาบการสอนในเวลาราชการปกติกับนอกเวลาราชการปกติเป็น 1:1 แต่ไม่เกินสัปดาห์ละ 18 คาบ สำหรับครู-อาจารย์ประจำที่ทำการสอนและทำหน้าที่ธุรการตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้สอนในเวลาราชการปกติของสถานศึกษาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 10 คาบ ถ้าต้องการสอนนอกเวลาราชการปกติด้วยให้มีคาบการสอนรวมกันไม่เกินสัปดาห์ละ 30 คาบ โดยมีสิทธิได้รับค่าสอนพิเศษตามอัตราส่วนคาบการสอนในเวลาราชการปกติ กับนอกเวลาราชการปกติเป็น 2:3 แต่ไม่เกินสัปดาห์ละ 18 คาบ<sup>15</sup>

ดังนั้นสำหรับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการปกติของสถานศึกษาจึงมีคาบการสอนระหว่าง 20-36 คาบต่อสัปดาห์ โดยเฉลี่ยการสอนภาคในเวลาราชการปกติอย่างเดียว จำนวน 20 คาบ มาเป็นสอนภาคในเวลาราชการปกติ 15 คาบ และสอนภาคนอกเวลาราชการปกติ 5 คาบแทน แต่ก็ปฏิบัติได้เพียงส่วนน้อย เนื่องจากภาวะขาดแคลนครู-อาจารย์โดยเฉพาะสายวิชาชีพบางสาขาครู-อาจารย์ยังคงต้องแบกรับชั่วโมงสอนมาก ทั้งยังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายด้วย ซึ่งผลการสำรวจการจัดบุคลากรที่ทำการสอนของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษาโดย ผาณิต มงคล พบว่า มีสถานศึกษามากกว่า 25% จัดให้อาจารย์รับผิดชอบงานสอนมากเกินไปโดยปัญหานี้เกิดขึ้นมากที่สุดกับอาจารย์พิเศษที่สอนเฉพาะวิชามากที่สุดรองลงไปได้แก่ อาจารย์แผนกวิชาอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และอาจารย์พิเศษเฉพาะภาคเรียนตามลำดับ และยิ่งพบว่าอาจารย์ในแผนกวิชาคหกรรม และวิชาสามัญมีงานสอนน้อยเกินไป<sup>16</sup>

นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้อาจแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการลดภาระงานที่ครู-อาจารย์รับอยู่ลงบ้าง ดังที่ เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า “สัปดาห์หนึ่ง ๆ ทั้งสอน เตรียมการสอน ตรวจการบ้าน ให้นักเรียน และศึกษาเพิ่มเติม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่งานวิจัยสำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งไม่ควรเกิน 30 คาบ”<sup>17</sup> จากการศึกษาที่ครู-อาจารย์มีไม่เพียงพอและสอนมากไปนอกจากจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนแล้ว จากผลการวิจัยยังพบต่อไปว่าพฤติกรรมที่ครู-อาจารย์มีทัศนระลองไปในลำดับที่ 2 โดยมีพฤติกรรมปานกลาง คือ ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับ เสมอ เหมพงศ์-พันธุ์ ได้กล่าวไว้ในประสบการณ์การบริหารงานกิจการนักเรียน-นักศึกษาว่า ครูไม่ให้ความสนใจในการเป็นที่ปรึกษาที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรม และครูไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม<sup>18</sup> ทั้งนี้อาจมีผลจากครู-อาจารย์มีคาบการสอนมากและมุ่งเน้นเนื้อหาสาระของวิชาการมากกว่ากิจกรรมเสริมหลักสูตร อีกทั้งพยายามสอนให้ทันตามกำหนดเวลาของแต่ละภาคเรียน และอาจมีความเข้าใจว่าการทุ่มเทให้กับงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะมีผลกระทบต่อคุณภาพของงานสอนซึ่งเป็นงานหลักของตน ดังที่ สุรศักดิ์ หลาบมาลา ได้กล่าวไว้ว่า

.... หากผู้บริหารเน้นมาตรฐานของงานมากเกินไป ครูจะเลือกทำงานน้อยอย่าง เลือกทำงานเฉพาะงานที่ตนเองจะทำได้อย่างมีมาตรฐานสูง แล้วหลีกเลี่ยงงานอื่น ๆ หรือส่วนของงานที่อาจจะถูกวิจารณ์ได้ง่าย ๆ หรือทำไปแล้วมองหาทางปฏิเสธ ไม่รับรู้งานนั้น ๆ บางส่วน ในทำนองเดียวกันถ้าหากเน้นปริมาณ หรือ เน้นงานพิเศษต่าง ๆ งานประจำก็มักจะถูกกละเลย<sup>19</sup>

สำหรับข้อถามที่พบว่า ครู-อาจารย์ได้ให้ทัศนะต่อพฤติกรรมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จัดอยู่ในลำดับที่ 10 คือ มาปฏิบัติราชการสายบอย ๆ อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะตรงต่อเวลา ซึ่งฝ่ายมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาครู ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู-อาจารย์ตามจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526” ได้สรุปคุณลักษณะตรงต่อเวลาไว้ว่า พฤติกรรมที่ครูให้ความสำคัญ คือการรักษาเวลาทั้งในด้านการสอน การนัดหมายและการทำงาน<sup>20</sup> นอกจากนี้อาจเป็นเพราะเวลาปฏิบัติงานของสถานศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดเวลาทำการสอนมากกว่า 1 รอบ ได้กำหนดเวลาทำงานในระหว่างเวลา 07.00 น. ถึง 20.00 น.<sup>21</sup> การเริ่มเวลาทำงานตั้งแต่ 07.00 น. อาจสอดคล้องกับการเดินทางมาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจำเป็นต้องออกเดินทางจากที่อยู่อาศัยในช่วงเวลาที่หลีกเลี่ยงการจราจรหนาแน่น คือช่วงเวลาก่อน 06.00 น. และ

ในปัจจุบันจะพบว่า ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มักนิยมมีที่พักอาศัยใกล้สถานศึกษาของตนเพื่อการเดินทางสะดวกรวดเร็ว นอกเหนือจากนี้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปไว้ประการหนึ่งคือ ในรอบปีที่แล้วจะต้องไม่เป็นผู้มาปฏิบัติงานสายเกินกว่า 5 ครั้ง<sup>22</sup> ดังนั้น พฤติกรรมการมาปฏิบัติราชการสายบ่อย ๆ ตามทัศนะของครู-อาจารย์จึงอยู่ในระดับมีพฤติกรรมน้อย

สรุปได้ว่า ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงานอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีทัศนะต่อพฤติกรรมพยายามสอนภาคในเวลาจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก และมีทัศนะต่อพฤติกรรมการมาปฏิบัติราชการสายบ่อย ๆ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมน้อย

2.2 ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการฝึกงานของนักเรียน-นักศึกษาในวิทยาลัยพณิชยการ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ<sup>23</sup> คือการฝึกงานตามหลักสูตรทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส. ซึ่งจะมีนักเรียน-นักศึกษาฝึกงานทั้งในหน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจและเอกชน การฝึกงานนอกเหนือจากหลักสูตรระหว่างปิดภาคเรียนในห้างสรรพสินค้า และการฝึกงานภายในวิทยาลัย การแต่งตั้งอาจารย์-นิเทศก์ วิทยาลัยจะออกคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์นิเทศก์ เพื่อตรวจเยี่ยมนักเรียน-นักศึกษาฝึกงานตามหลักสูตร<sup>24</sup> ทำหน้าที่ประเมินผลการฝึกงานร่วมกับสถานประกอบการ ชี้แจงและแก้ปัญหาให้แก่ นักเรียน-นักศึกษา ตลอดจนตรวจบันทึกเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของนักเรียน-นักศึกษาเป็นรายบุคคลเป็นประจำทุกสัปดาห์ วิทยาลัยได้อำนวยความสะดวกในเรื่องยานพาหนะสำหรับเดินทางไปนิเทศนักเรียนฝึกงานตามสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาต<sup>25</sup>

นอกจากนั้นตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดให้มีการนับคาบการสอนสำหรับครู-อาจารย์ ซึ่งควบคุมการฝึกงานของนักเรียน-นักศึกษาโดยให้คิดเป็นคาบการสอนในเวลาราชการปกติตามตารางสอนของครู-อาจารย์ผู้นั้นสูงสุดไม่เกินวันละ 8 คาบ<sup>26</sup> ดังนั้นการนิเทศนักเรียน-นักศึกษาฝึกงานจึงเป็นหน้าที่ของครู-อาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์-นิเทศก์เท่านั้น ซึ่งมีจำนวนน้อยและอาจารย์นิเทศก์เองก็มิภาระที่ต้องรับผิดชอบด้านอื่นด้วย

เอกสารนี้  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

ตั้งผลการศึกษาของพีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม พบว่าปัญหาและอุปสรรคประการหนึ่งของการฝึกงานในสถานประกอบการคือ อาจารย์นิเทศก์มีเวลาว่างจากงานประจำค่อนข้างน้อย<sup>27</sup> เช่นเดียวกับนิสิต ศรีศัมภวงค์ พบว่าอาจารย์นิเทศก์มีน้อยเพราะมีงานด้านอื่นมาก<sup>28</sup> การฝึกงานนอกเหนือหลักสูตรเพื่อให้นักเรียน-นักศึกษาได้รับประสบการณ์ในการทำงานมีรายได้และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และการฝึกงานภายในวิทยาลัยเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย<sup>29</sup> จึงค่อนข้างได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากครู-อาจารย์ไม่เท่าที่ควร ดังที่ เสมอ เหมพงศ์พันธุ์ กล่าวว่า ครูไม่เห็นความสำคัญเรื่องการฝึกงาน<sup>30</sup> และผลการวิจัยของ สุวรรณมา ดอนขวา พบว่าสภาพปัญหาในการดำเนินงานฝึกงานอาชีพของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวกับครู-อาจารย์ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์มีงานที่ต้องรับผิดชอบมากไม่มีเวลาเตรียมการ ขาดการประสานสัมพันธ์ในสถานศึกษา ขาดความร่วมมือและความกระตือรือร้นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจยังไม่เพียงพอ<sup>31</sup> ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดอาจารย์ผู้ควบคุมและนิเทศการฝึกงานของนักเรียน-นักศึกษา ครู-อาจารย์ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นอาจารย์นิเทศก์ควรเป็นครู-อาจารย์ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง มนุษย์สัมพันธ์ดี อุดม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญของการฝึกงาน และมีความตั้งใจจริงในการทำงานด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ข้อถามที่อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางรองลงมาโดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเล็กน้อย คือเพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ในการเดินตรวจตราของผู้บริหาร อาจแปรเจตนาว่าเป็นวิธีการควบคุมเพื่อจับผิดการปฏิบัติงานของตน อันมีผลทำให้ครู-อาจารย์เพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการแสดงว่าการเดินตรวจตราของผู้บริหารมีผลกระตุ้นต่อการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ด้วยอีกประการหนึ่งอย่างไรก็ดี อรุณ รักรธรรม ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบังคับบัญชาทางอ้อมของผู้บริหารประการหนึ่งคือ “ไม่นั่งอยู่กับโต๊ะทำงานอยู่ตลอดเวลา แต่เดินไปทั่ว ๆ สำนักงาน อาจจะได้ข่าวสารข้อมูลโดยการสังเกตการณ์ พบเห็นสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นเรื่องแปลกปลอมและเป็นปัญหาได้เสมอต้องมองด้วยตาตนเอง”<sup>32</sup> ดังนั้นการเดินตรวจตราของผู้บริหารจึงเป็นการนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิธีหนึ่งเพื่อให้ได้ทราบปัญหา อุปสรรคในการทำงานและให้คำแนะนำช่วยเหลืออย่างเหมาะสมต่อไป ซึ่งผลงานวิจัยของ ประทีป แสงเปี่ยมสุข พบว่าประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสูง มีการนิเทศติดตาม ผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกับติดตามสอบถามปัญหา อุปสรรคและให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้กำลังใจในการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรม สำหรับโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มต่ำ ผู้บริหาร ไม่ค่อยติดตามสอบถามดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมเพราะเกรงใจครู บุคลากร ในโรงเรียนจึงอยู่ในสภาพใครจะทำก็ได้ไม่ทำก็ได้<sup>33</sup>

ดังนั้นการตรวจตราเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โดยให้ครู- อาจารย์ได้ทราบวัตถุประสงค์ของการตรวจตราว่ามีใช้การควบคุมเพื่อจับผิด นอกจากส่งผลถึง ประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว สมพงษ์ เกษมสิน ยังได้กล่าวว่า “เพื่อบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติ งานและแสดงว่าไม่ถูกทอดทิ้ง”<sup>34</sup> นั่นคือครู-อาจารย์ที่ตั้งใจปฏิบัติงานอาจต้องการกำลังใจ และให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบว่าการทำงานได้ผลเพียงใด มีความสามารถมากน้อยเพียงใดจะ ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ ซึ่งการตรวจตราของผู้บริหารจะไม่มีผลกระทบต่อครู-อาจารย์เหล่านี้ในทางลบ ดังที่ บรรจง ชูสกุลชาติ ได้กล่าวว่า

....คนที่ตั้งใจทำงานจะไม่ค่อยรู้สึกหรือหวั่นไหวมาก เพราะค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน เขาเชื่อว่าผู้บริหารเห็นคุณค่าของเขา เขาเป็นประโยชน์ต่อ องค์การ โดยส่วนรวมในทางตรงกันข้าม ผู้หลบเลี่ยง เขาเปรียบไม่ค่อยทำงาน หรือไม่ค่อยตั้งใจทำงานจะรู้สึกกระวนกระวาย รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานของ ตนเอง....<sup>35</sup>

ผลการวิจัยพบว่า ข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางต่ำกว่าทุกข้อในด้านนี้ คือขาดสอน น้อยลงเมื่อกำหนดให้มีการลงลายมือชื่อทุกครั้งที่เข้าสอน อาจแสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อการเข้าสอนของตนเอง ดังนั้นการกำหนดให้ลงลายมือชื่อทุกครั้ง ที่เข้าสอนจึงไม่มีผลต่อการขาดสอนของครู-อาจารย์มากนัก ดังที่ นิพนธ์ ไทยพานิชได้กล่าวว่า “...บุคคลที่เลือกการสอนเป็นอาชีพนั้นจะพบว่ามีความรับผิดชอบสูง คาดหวังว่าจะเป็นผู้รับ ผิดชอบคุณชั้นเรียนของตนเอง”<sup>36</sup> นอกจากนี้ผลการวิจัยอาจชี้ให้เห็นว่าครู-อาจารย์ไม่ได้ให้ ความสำคัญต่อระเบียบที่กำหนดให้ปฏิบัตินี้อาจเป็นเพราะเห็นว่าข้อกำหนดดังกล่าวไม่ให้คุณ การถ้า ไม่ว่ากรณี หรือโทษอย่างจริงจังต่อครู-อาจารย์และการลงลายมือชื่อบางครั้งอาจไม่ได้เป็นการบ่งชี้ว่ามี การ

สอนจริง อย่างไรก็ตามก็เตรียมข้อบังคับใด ๆ ก็ตามหากผู้ปฏิบัติไม่ได้รับการส่งเสริม จูงใจ โนมน้าวให้เกิดศรัทธายอมรับจนเกิดเป็นวินัยในตนเองแล้ว ก็ยากที่จะถือปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังที่คณะกรรมการข้าราชการครูได้กล่าวไว้ในการบริหารงานวินัยข้าราชการครูว่า “วินัยในตนเองนั้นเกิดจากความศรัทธาและการยอมรับด้วยตัวครูเองที่จะตัดสินใจกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อตัดสินใจเลือกด้วยความศรัทธาและชื่นชมยินดีแล้ว ก็จะยึดมั่นปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองเลือก”<sup>37</sup>

สรุปได้ว่าทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษาด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีทัศนะต่อพฤติกรรมในข้อถามให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อถาม ส่วนข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อคือ ขาดสอนน้อยลงเมื่อกำหนดให้มีการลงลายมือชื่อทุกครั้งที่เข้าสอน

### 2.3 ด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยาน

เพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์มีความเคยชินกับการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามลักษณะของข้าราชการทั่วไปซึ่ง เฉลิมศักดิ์ นามเชิงใต้ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับครู-อาจารย์ไว้ว่า “...ในคน ๆ เดียวนั้นมี 2 สถานะพร้อมกันคือ เป็น “ครู” และ เป็น “ข้าราชการ”.... “ครู-อาจารย์” ท่านมีความสำนึกในความรับผิดชอบ แต่ข้าราชการจะต้องมีผู้บังคับบัญชาสั่งตามลำดับชั้น”<sup>38</sup> นอกจากนี้ในสถานะของครู-อาจารย์นั้นยังต้องปฏิบัติตามกำหนด จรรยา มารยาทและวินัย ตามระเบียบประเพณีครูในข้อที่ว่า “ถือปฏิบัติตามระเบียบและขนบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษาและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา”<sup>39</sup> ซึ่งอาจมีส่วนให้ครู-อาจารย์ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นและ/หรือไม่มั่นใจในการแสดงออกของตนเองว่าจะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและครู-อาจารย์มากน้อยเพียงใดและอาจเข้าใจว่าการเสนอความคิดเห็นบ่อย ๆ จะถูกมองว่าเป็นบุคคลมีปัญหาก้าวร้าว และทำทนายต่อผู้บังคับบัญชาได้ โดยเฉพาะเมื่อครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่แสดงความคิดเห็นส่วนน้อยที่แสดงความคิดเห็นอาจกลายเป็นที่เพ่งเล็งมากขึ้น จากผลงานวิจัยของ พจนารถ แดงพลอย พบว่าครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพเป็นผู้ที่ไม่มั่นใจในการ

แสดงออก คือมีลักษณะนิสัยสงบเสถียรอ่อนน้อม เจียม ปลูกตัวจากสังคม ระมัดระวังไม่เป็นตัวของตัวเอง<sup>40</sup> ดังนั้นสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู-อาจารย์ด้วย โดยเฉพาะอิทธิพลกลุ่มที่ประพฤติปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมประเพณีของสถานะนั้น ๆ ดังที่ สวงวน สุทธิเลิศอรุณได้กล่าวว่า “เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในกลุ่มโดยอัตโนมัติ ประพฤติปฏิบัติ และแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับประเพณีของกลุ่มนั้น ๆ”<sup>41</sup> อย่างไรก็ตาม Sigmund Freud อ้างถึงโดย ชาญชัย ลวิตรังสิมา เห็นว่า

คนเรามีความปรารถนาในสิ่งหนึ่งสิ่งใดอยู่ และต้องการที่จะแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุความปรารถนานั้น แต่ถ้าพฤติกรรมที่จะแสดงออกขัดกับมาตรฐานความประพฤติของสังคมก็จะกดดันความปรารถนานั้นไว้ในใจมิได้แสดงออกมา ดังนั้นชีวิตประจำวันของคนในองค์กรต่างก็ซ่อนเร้นความปรารถนาไว้ในใจ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อกัน จึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพอันแท้จริงของแต่ละคนเท่านั้น<sup>42</sup>

ดังนั้นปัญหาที่อาจพบเสมอคือ ครู-อาจารย์มักจะแสดงความคิดเห็นนอกที่ประชุมมากกว่า โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันในแบบไม่เป็นทางการ (informal organization) อย่างไรก็ตาม Keith Davis และ William G. Scott ได้กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ”<sup>43</sup> ฉะนั้นการแสดงความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จะเป็นสิ่งที่ผูกพันให้ครู-อาจารย์ยอมรับวัตถุประสงค์และตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่และการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ต่อสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้หากครู-อาจารย์ไม่ได้รับการกระตุ้นส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นแล้ว ก็ย่อมเป็นการยากที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและรับผิดชอบร่วมกันได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า ธรรมชาติของนักวิชาการย่อมต้องการมีส่วนร่วมเพื่อแสดงความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของตนโดยเฉพาะในกลุ่มครู-อาจารย์แต่หากโอกาสมีน้อยประกอบกับสภาพแวดล้อมไม่อำนวย ผลก็อาจเป็นดังเช่นที่ สุรพันธ์ ยันต์ทอง ได้กล่าวว่า “เมื่อโอกาสมีน้อยหรือเคยชินต่อคำสั่งต่าง ๆ จนไม่ยอมแสดงความคิดเห็นออกมา และอีกประการหนึ่งถ้าเสนอความคิดเห็นออกมาอาจจะไม่มีผู้ได้รับฟังจึงทำให้เกิดความเฉื่อยชา ทำงานอย่างขาดความหวัง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ใน

เอกสารนี้ <sup>44</sup>ขั้นต่ำ” การที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยได้พบว่าข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางรองลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเล็กน้อย คือต้องการค่าตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม อาจแสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์จำนวนไม่น้อยยังมีความต้องการระดับต้น ตามแนวความคิดของ Abraham H. Maslow คือความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) และความต้องการความปลอดภัย (safety needs) ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพอยู่ในระดับสูงกว่ารายได้ที่ครู-อาจารย์ได้รับอยู่ ดังผลการวิจัยของ วิทยา โพธิ์สุ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง พบว่าความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อรายได้อยู่ในระดับน้อย โดยด้านรายได้เพียงพอสำหรับใช้จ่ายคนเดียวอยู่ในระดับมาก ส่วนรายได้ยังไม่สมดุลย์กับรายจ่ายมากพอที่จะใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย มีสภาพต่ำกว่าเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพียงพอที่จะสนับสนุนในด้านการศึกษาของบุตรให้เรียนสูง ๆ ได้และอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ อยู่ในระดับน้อย<sup>45</sup> และ อารีรัตน์ หิรัญโร พบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นประเด็นสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา<sup>46</sup> ซึ่งผลงานวิจัยของ Herzberg ได้เสนอแนะว่าเงินเป็นสิ่งที่สร้างความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลหลายคนได้ให้คุณค่ากับเงินสูงมาก<sup>47</sup> ดังนั้นครู-อาจารย์ซึ่งเป็นข้าราชการและปวงชนธรรมดาในยุคโลกาภิวัตน์ ย่อมได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมตะวันตกซึ่งให้ค่านิยมต่อวัตถุและสิ่งอำนวยความสะดวกในการแสดงฐานะและความเท่าเทียมกันในสังคม ฉะนั้นเงินไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยเพื่อตอบสนองความต้องการระดับต้นเท่านั้น ยังอาจนำไปสู่การตอบสนองต่อความต้องการด้านสังคมอีกประการหนึ่งด้วย ดังปรากฏในผลงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญมากที่สุดต่อความต้องการสมหวังในชีวิตกับความต้องการทางร่างกาย และยังพบว่าควรมีสิทธิในการใช้เวลาว่างจากการทำงานราชการไปประกอบอาชีพอื่นเพื่อเพิ่มรายได้โดยมีค่าเฉลี่ยสูง<sup>48</sup>

นอกจากนี้ยังอาจพิจารณาในแง่หลักจิตวิทยาได้ว่า ครู-อาจารย์บางส่วนที่ไม่ประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตราชการ ขาดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความมุ่งมาดปรารถนา อันเป็นความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อรักษาสมดุลของจิตใจที่เรียกว่า กลวิธีป้องกันตนเอง (defense mechanism) ในลักษณะของการหาสิ่งอื่นมาทดแทน (substitution)<sup>49</sup> นั่นคือต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้นทั้งจากค่าตอบแทนในภาคอื่นนอกเวลาดังผลวิจัยข้างต้นที่ได้พบในข้อถามที่ว่าพยายามสอนภาคนอกเวลาในจำนวนคาบ

การสอนที่น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย และการทำงานพิเศษนอกสถานศึกษาเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ตนเองและใช้ทรัพย์สินเป็นเครื่องแสดงความมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในสังคมแทน ดังนั้นการที่ผู้บริหารพยายามปรับรายได้และสวัสดิการของครู-อาจารย์ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ครู-อาจารย์สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยความมั่นคงตามควรแก่ฐานะของผู้ได้ชื่อว่าเป็นปราชญ์บุคคลพร้อมกับได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สมควรแก่บุคคลอันเป็นการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้รับการตอบสนองด้านจิตใจและสังคมจากอาชีพแทนการให้ความสำคัญในรูปตัวเงินดังที่ อรุณ รักธรรม ได้กล่าวว่า “ปกติคนทำงานในองค์กรย่อมได้รับผลตอบแทนโดยการได้รับเงินเดือน ชื่อเสียง และสิทธิพิเศษบางอย่าง ส่วนความสมัครใจบางอย่างซึ่งเขาไม่ต้องการผลตอบแทนในเรื่องเงินทองนั้นจะต้องเป็นเรื่องที่เขา พึงพอใจ เป็นการเพิ่มศักดิ์ศรีหรือเกียรติยศชื่อเสียงยิ่งขึ้น”<sup>50</sup>

ส่วนข้อถามที่ผลการวิจัยพบว่ามีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อในด้านนี้คือ หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาของนักเรียน-นักศึกษา กับสถานประกอบการทั้งที่น้ำจะกระทำได้ อาจแสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์บางส่วนที่ได้รับมอบหมายให้เป็นอาจารย์นิเทศนักเรียน-นักศึกษาฝึกงานไม่ทราบขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายชัดเจน จึงให้ความสำคัญเฉพาะด้านการประเมินผลการฝึกงานของนักเรียน-นักศึกษาเพียงด้านเดียวโดยอาจเข้าใจว่าการแก้ปัญหาระหว่างนักเรียน-นักศึกษา กับสถานประกอบการเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา นอกจากนี้ถ้าครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่นี้เทศมีประสบการณ์น้อยก็เป็นที่ยากที่จะมองเห็นทางแก้ปัญหาหรือมองไม่เห็นความสำคัญของสิ่งที่อาจจะปัญหาได้ ดังนั้นการพิจารณาแต่งตั้งครู-อาจารย์นิเทศนักเรียน-นักศึกษาฝึกงานนอกจากจะพิจารณาคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์แล้ว ยังควรคำนึงถึงประสบการณ์และความเชื่อมั่นในการแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ เพื่อแบ่งเบาภาระบางส่วนให้แก่สถานศึกษาด้วย

สรุปทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า ครู-อาจารย์ได้ให้ทัศนะต่อพฤติกรรมของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้านคือ ด้านต้องได้รับการควบคุม สั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยมีลักษณะคล้ายตามแผนภูมิการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งเป็นระบบงานที่มีการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา

เอกสารนี้  
ไม่ว่ากรณีสั่งและปฏิบัติตาม ครู-อาจารย์จึงเคยชินกับการสั่งงานที่ลดหลั่นกันมาตามลำดับชั้น โอกาส

การแสดงความคิดเห็นจึงมีน้อย นอกจากนี้ครู-อาจารย์ยังมีจิตสำนึกของข้าราชการที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาด้วยอีกประการหนึ่ง จึงยอมรับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์โดยปริยาย อย่างไรก็ตามระบบการควบคุมนั้นมีความจำเป็นต่อองค์การทุกขนาดและทุกประเภท ดังคำกล่าวของ สมยศ นาวีการ ที่ว่า “เป็นไปไม่ได้ที่องค์การใด ๆ จะไม่มีการควบคุมเลย แม้กระทั่งองค์การที่มีขนาดเล็กที่สุด”<sup>51</sup> ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การควบคุมงานเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังที่ สมพงศ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของการควบคุมงานไว้ว่า “คือการใช้ศิลปะการบริหาร เพื่อตรวจตราดูว่าการดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องตามวิธีการหรือไม่ และผลของการปฏิบัติงานถึงมาตรฐานเพียงใดหรือไม่”<sup>52</sup> การควบคุมการทำงานในสถานศึกษา จึงมีความมุ่งหมายเพื่อช่วยให้พฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ดำเนินไปในลักษณะที่ถูกต้องตามนโยบาย แผนงานและยังเป็นการตรวจสอบประเมินผลความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อีกด้วย

ดังนั้นปัญหาของการควบคุมจึงไม่ได้อยู่ที่ควรมีการควบคุมหรือไม่ แต่อยู่ที่ขนาดของการควบคุมว่าควรมีมากน้อยเพียงใด จึงจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียทั้งต่อฝ่ายบริหารและครู-อาจารย์ เพราะการควบคุมที่เข้มงวดโดยไม่คำนึงถึงความต้องการหรือวัตถุประสงค์ส่วนตัวของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา นอกจากก่อให้เกิดความเกรงกลัวและทำลายขวัญแล้ว เมื่อครู-อาจารย์เกิดความเคยชินสิ่งที่ตามมาก็คือ การพยายามหลีกเลี่ยงงานและความรับผิดชอบอันจะทำให้เกิดผลเสียในระยะยาว นอกจากนี้ยังเป็นการปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ และการส่งเสริมการพัฒนาส่วนบุคคลอีกด้วย แต่ถ้าการควบคุมมีน้อยเกินไปโดยผู้บังคับบัญชาให้อิสระเสรีต่อครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษาได้เช่นเดียวกัน ซึ่งสมยศ นาวีการ ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า “การควบคุมที่ไม่เพียงพอทำให้เกิดความเสียหายกับองค์การ ทรัพยากรต่าง ๆ จะสูญเสียไปโดยไร้ประโยชน์ และทำให้เกิดความยุ่งยากมากขึ้นในความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ....”<sup>53</sup> นอกจากนี้ครู-อาจารย์บางส่วนอาจมีความรู้สึกว่าคุณทอหดหู่ ไม่ได้รับการเอาใจใส่และกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ได้มีการวิจัยและค้นพบว่า การควบคุมอย่างพอประมาณ (Loose Control) จะให้ประสิทธิภาพและความพอใจต่อบุคคลในหมู่นักวิชาการอาชีพมากกว่า แต่สำหรับในหมู่ผู้ที่ไม่ได้เป็นนักวิชาการแล้ว การควบคุมอย่างเคร่งครัดจะให้ประสิทธิภาพมากกว่า แต่ความพอใจของบุคคลและขวัญกำลังใจของกลุ่มก็จะลดลงด้วย<sup>54</sup> ดังนั้นขนาดของการควบคุมที่เหมาะสมจึงควรได้มีการพิจารณาถึงวิธีการการควบคุมที่ไม่ทำให้ครู-อาจารย์เกิดความรู้สึกว่าคุณทอหดหู่เป็นอิสระ ความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ และการสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลด้วย ชาญชัย ลวิตรังสิมา ได้เสนอเทคนิคในการควบคุมที่เหมาะสมไว้ดังนี้

....โดยอาจจะใช้วิธีการควบคุมงานทางอ้อม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ ผู้บังคับบัญชาอาจจะคอยให้คำแนะนำปรึกษาบางกรณีคอยให้กำลังใจและให้เกียรติยกย่องตามความเหมาะสม ให้ความใกล้ชิดสนิทสนมด้วยสัมพันธ์ภาพอันดี ช่วยพัฒนายกระดับความรู้ ความชำนาญงาน และทัศนคติให้สูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งงาน....<sup>55</sup>

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวิธีดังกล่าวเป็นการควบคุมโดยวิธีจูงใจเพื่อให้ได้เกิดการกระตุ้นการปฏิบัติงานในระยะสั้นและเกิดผลดีต่อสถานศึกษาและครู-อาจารย์ในระยะยาวด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ บรรจง ชูสกุลชาติที่ว่า “การควบคุมดูแลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดก็คือการควบคุมดูแลที่ผู้ถูกควบคุมดูแลไม่รู้ว่าถูกควบคุมดูแล”<sup>56</sup> นอกจากนี้ จิระจิตต์ ราคา ได้เสนอแนะเทคนิคการควบคุมที่เหมาะสมกับองค์การราชการ และองค์การที่ไม่แสวงหากำไร คือการควบคุมด้วยวิธีสังเกตการณ์ โดยกล่าวถึงผลดีของเทคนิคการควบคุมดังกล่าวไว้ดังนี้

ผลดีประการแรก เทคนิคนี้ไม่ต้องลงทุนมากเพียงแต่ผู้บริหารเดินตรวจ-ตราพูดคุยกับลูกน้อง รับฟังข้อสังเกต ตอบปัญหาข้อสงสัย ผู้บริหารจะได้ข้อมูลจากการควบคุมชนิดนี้ ข้อมูลเหล่านี้จะไม่ปรากฏในรายงานที่เป็นทางการ ประการที่สอง หากการตรวจตราทำอย่างมีศิลปะ เช่นการพูดคุยให้ความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกประทับใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประการที่สาม เทคนิคการควบคุมชนิดนี้จะใช้วัดและประเมินผลบางเรื่อง que เทคนิคอื่นไม่สามารถจะวัดได้ เช่น ความเอาใจใส่ของลูกน้องแต่ละคน ความก้าวหน้าของงานทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน<sup>57</sup>

อย่างไรก็ดี การควบคุมวิธีดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลเสียได้ ถ้าครู-อาจารย์แปล

เอกสารนี้เป็นการสังเกตการณ์ว่าเป็นการจับผิด ขาดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในตัวครู-อาจารย์ การค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น ประสิทธิภาพของการควบคุมจึงขึ้นอยู่กับ การยอมรับและเข้าใจจุดประสงค์ของการควบคุมด้วยซึ่ง สมพงศ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า

การควบคุมงานที่ดี จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ หรือผู้ควบคุมงานที่จะเข้าใจในบุคคลอื่นอันเกี่ยวกับความต้องการที่จะปฏิบัติตาม และความต้องการที่จะปฏิบัติโดยอิสระ การควบคุมงานในลักษณะเช่นนี้จึงจะต้องนำหลักมนุษยสัมพันธ์เข้ามาช่วย เพื่อให้การควบคุมมีประสิทธิภาพได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน<sup>58</sup>

ดังได้กล่าวมาแล้วนี้อาจสรุปได้ว่า ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการ เพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์อยู่ในระดับที่มีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง อาจแสดงให้เห็นว่ามีผลมาจากรูปแบบการบริหารงานแบบราชการ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะตามแนวตั้งครู-อาจารย์ต้องถือปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นทางการ การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร เพราะเกี่ยวข้องกับปริมาณงานและการขออนุมัติเบิกจ่ายสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดังนั้นการควบคุมติดตามประเมินผลย่อมต้องมีอยู่ในระดับหนึ่งเสมอ ส่วนจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อครู-อาจารย์ตลอดถึงบรรยากาศและสถานการณ์สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาในอันมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ลดลงก็ย่อมเป็นไปได้ หากจะมีการพิจารณาถึงเทคนิควิธีการควบคุมทางอ้อมและการตอบสนองความต้องการระดับต่ำแก่ครู-อาจารย์อย่างเพียงพอ เพื่อให้ครู-อาจารย์สามารถดำรงตนอยู่ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุขตามควรแก่สถานภาพ

### ตอนที่ 3 ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y

การวิเคราะห์ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษาตามทฤษฎี Y ผู้วิจัยได้จำแนกเป็น 5 ด้านดังนี้ ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย ด้านไม่ชอบการควบคุมชอบทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในวงจำกัดและไม่นับว่าเป็นเอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณะ การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ด้านมุ่งความสัมพันธ์ผลของการปฏิบัติงาน ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้อบังคับ ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง

3.1 ด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางสูงกว่าทุกข้อถาม คือมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอไม่ว่าจะมีการขีดเส้นแดงหรือไม่ เนื่องจากกำหนดเวลาปฏิบัติงานของสถานศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาเริ่มตั้งแต่เวลา 07.00 น. การมาปฏิบัติหน้าที่ของครู-อาจารย์ก่อนเวลาดังกล่าว ตามปกติจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับครู-อาจารย์ที่จะต้องทำหน้าที่เวรดูแลนักเรียน-นักศึกษาในช่วงเช้าแถวเคารพธงชาติ สวดมนต์ของรอบเช้าและ ครู-อาจารย์ที่มีการสอนคาบแรก แต่ก็มีครู-อาจารย์จำนวนไม่น้อยที่มาเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสอนในคาบอื่นๆ นอกจากนี้ครู-อาจารย์ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอนก็อาจใช้เวลาในช่วงเช้าทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยดังนั้นจะเห็นได้ว่าสภาพการจราจรในกรุงเทพมหานครหรือการเดินทางจากสถานที่พักอาศัยซึ่งอยู่ไกลจากสถานศึกษาจะไม่เป็นปัญหาต่อครู-อาจารย์เหล่านี้ แม้ว่าจะมีครู-อาจารย์บางส่วนซึ่งรับภาระการสอนในคาบสุดท้ายของรอบบ่ายและภาคสมทบ จึงแน่นอนว่าจะต้องเดินทางกลับถึงที่พักอาศัยไม่ต่ำกว่า 21.00 น. ก็ยังพยายามเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลางานในวันรุ่งขึ้นได้เสมอ อย่างไรก็ตามในลำดับรองลงไป ซึ่งอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่างกันเล็กน้อย คือ มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย อาจแสดงให้เห็นได้ว่า แม้ครู-อาจารย์จะรับภาระในการสอนทั้งรอบเช้า รอบบ่าย และภาคสมทบ และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกเหนืองานสอนซึ่งนับว่าเป็นภาระที่หนักมาก แต่ครู-อาจารย์ก็มีความสุขในกาปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์เหล่านี้มีความรักและศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง จึงมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้แก่งานในหน้าที่โดยไม่รู้สึกรว่าเป็นภาระที่หนักเกินกว่ากำลังของตนเอง ดังคำกล่าวของ กานต์ กุณาศล ที่ว่า “ผู้มีอาชีพครู คือผู้ที่รัก ศรัทธาและสนใจในอาชีพครูอย่างแท้จริงเมื่อเข้ามาแล้วก็จะสนใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสนใจ เอาใจใส่ อุทิศร่างกาย อุทิศเวลาให้กับอาชีพเรียกว่ามีวิญญาณครูอย่างแท้จริง”<sup>59</sup> อย่างไรก็ตามแม้ว่าสถานศึกษาขาดครู-อาจารย์ที่มีความรักและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองแล้ว ก็คงเป็นการยากที่การดำเนินงานของสถานศึกษาจะลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังคำกล่าวของ อรุณ รักธรรม ที่ให้ไว้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารขององค์การใดองค์การหนึ่งไม่สามารถที่จะดำรงอยู่ต่อไปได้เป็นระยะเวลา โฆษณาค้นการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ นั้น วันแต่สมาชิกในองค์การจะมีความพึงพอใจรักใคร่ในงานของเขา มี การนำไปใช้

ความเพลิดเพลินและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติพอ  
สมควร ทั้งนี้รวมตลอดถึงวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาของเขาด้วย....<sup>60</sup>

ดังนั้น ครู-อาจารย์เหล่านี้จึงควรได้รับการส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เขาเหล่านั้นไม่แสดงความท้อแท้หรือหมดความศรัทธาในอาชีพ เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่า ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการมีชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวันสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ สำหรับวิทยาลัยที่เปิดสอน 2 รอบ เวลาปฏิบัติงานเริ่มตั้งแต่ 07.00-20.00 น. และถ้าเปิดสอนภาค สมทบด้วย เวลาปฏิบัติงานจะขยายออกไปถึง 21.00 น. เวลาที่ว่างจากการสอนของครู- อาจารย์จะหมดไปกับการเตรียมการสอน ตรวจงาน และงานพิเศษ นอกเหนืองานสอน เมื่อ เปรียบเทียบภาระงานกับรายได้ที่ได้รับแล้วไม่สามารถกล่าวได้ว่าเหมาะสม จากการศึกษาของ Wiles พบว่าการที่ทุกคนจะรักและพอใจงาน ตลอดจนถึงทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับความมั่นคง ความสบายใจ และสถานที่ทำงาน<sup>61</sup> และอรุณ รักธรรม ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า

....การที่คนเราจะมีความสุขในการทำงานของเขาได้ดีที่สุดสมาชิกใน  
องค์การจะต้องการสิ่งเหล่านี้คือ

1. เงินเดือน ค่าจ้างที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดี
2. งานที่มั่นคงและองค์การเห็นสมควรที่จะให้เขาทำต่อไป
3. มีโอกาสเรียนรู้หน้าที่การงานใหม่ ๆ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้า
4. มีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถสูง
5. ได้รับเกียรติและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
6. มีการรับรู้ ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากองค์การ<sup>62</sup>

สำหรับข้อถามที่ครู-อาจารย์ได้ให้ทัศนะในระดับมีพฤติกรรมปานกลางเป็นอันดับสุดท้ายของด้านนี้ คือ เต็มใจรับคาบการสอนเพิ่มเมื่อขาดครู-อาจารย์ในสาขาวิชาของตนอาจชี้ให้เห็นว่าภาระงานในหน้าที่ของแต่ละคนนั้นไม่อำนวยให้ครู-อาจารย์ยอมรับสภาพดังกล่าวโดยปราศจากความรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระ แต่อย่างไรก็ตามครู-อาจารย์ก็ไม่อาจปฏิเสธภาระเหล่านี้ได้ ในกรณีที่เพื่อนครูไปราชการหรือลาด้วยกรณีใด ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสาร ผลการวิจัยทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในการก้าว  
ไม่ว่ากรณี ด้านทုံมเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกายอยู่ในระดับมีพฤติกรรม

ปานกลาง อาจชี้ให้เห็นว่าครู-อาจารย์มีจิตสำนึกของความเป็นครูและมีความศรัทธาในอาชีพของตนในระดับที่สามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ ถ้าได้รับการส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร ทั้งในด้านความมั่นคง สภาพการทำงานและการยอมรับว่าครู-อาจารย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าของสถานศึกษา

3.2 ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมากค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีพฤติกรรมมากเรียงตามลำดับดังนี้ การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงเมื่อสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเอง อาจชี้ให้เห็นถึงความต้องการอิสระในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือและความสมหวังจากการสามารถทำการได้ด้วยตัวเองอันเป็นการสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงตามแนวความคิดของ Abraham H. Maslow ซึ่ง พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่าครู-อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow สูงทุกด้าน โดยให้ความสำคัญต่อความต้องการความสมหวังในชีวิตเป็นอันดับแรก<sup>63</sup>

ดังนั้นนอกจากครู-อาจารย์จะได้รับอิสระในการจัดระบบการเรียนการสอนของตนเองแล้วยังต้องการความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติอีกด้วย โดยครู-อาจารย์สามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองได้ เพื่อให้ใช้ความสามารถและทักษะในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ตัดสินใจและแก้ปัญหา อันเป็นการพัฒนาความสามารถของครู-อาจารย์แล้วยังก่อให้เกิดความภูมิใจและผูกพันต่อองค์การจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ดังที่ นิพนธ์ ไทยพานิชได้ชี้ให้เห็นว่า “ครูจะมีความก้าวหน้าในอาชีพ ต่อเมื่อเขามีความรู้สึกและเห็นความสำคัญของตัวเขาว่าเขาสามารถจะให้และสนับสนุนองค์การได้ ผู้ต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเขาเองว่าเป็นบุคคลเช่นไรและเรียนรู้ที่จะนับถือและชื่นชมเขาซึ่งต่อตัวเขาเอง”<sup>64</sup> และ Wiles<sup>65</sup> ได้พบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแล้ว ครูยังต้องการมีส่วนร่วมในความสำเร็จและมีอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ กิตติพงศ์ วงศ์สุนทร ได้กล่าวว่า “...คนที่ไม่เคยได้รับความสำคัญ ไม่ได้รับเกียรติ ไม่ได้รับความไว้วางใจ ไม่ได้ทำงานที่ตนถนัดหรือไม่ได้ทำงานอะไรเลย นอกจากสอนทั้งปี จะรู้สึกว่ามันน่าเบื่อ...”<sup>66</sup> และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในวงวิชาการโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไรก็ตามการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาต่อครู-อาจารย์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในตัวครู-อาจารย์ว่ามีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้เพียงใด ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติและปรัชญาของผู้บริหารแต่ละคนด้วย หากการมอบหมายงานให้โดยการกำหนดหลักการและวิธีการไว้อย่างละเอียดและให้ครู-อาจารย์รับไปปฏิบัติตามวิธีที่กำหนดไว้ ในกรณีเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าไม่มีการเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงาน และอำนาจในการสั่งการ ซึ่งนอกจากมีผลทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานแล้วยังไม่จูงใจให้ครู-อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หรือส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้พัฒนาการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นความผูกพันให้ครู-อาจารย์เกิดความรับผิดชอบในงานของตนเองต่อผู้บังคับบัญชา ดังนั้นในการรับมอบหมายงานของครู-อาจารย์จึงต้องการได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่ในขอบเขตที่ตนเองต้องรับผิดชอบด้วย ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหาร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า “อำนาจหน้าที่ควรจะเท่ากับความรับผิดชอบ” (authority should be equal to responsibility)

67

ดังนั้นในการมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์จึงควรได้รับอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน และพอเพียง โดยให้ครู-อาจารย์ได้ทราบขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง อีกทั้งได้รับความไว้วางใจและความเป็นอิสระในการกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาให้แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ และวัตถุประสงค์รวมที่ต้องการแก่ครู-อาจารย์พร้อมทั้งคำแนะนำปรึกษาในเบื้องต้นก่อนมอบหมายงานและเมื่อครู-อาจารย์ต้องการ เหล่านี้เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีของครู-อาจารย์ต่อสถานศึกษาและก่อให้เกิดการพัฒนาครู-อาจารย์ทั้งด้านความคิด การตัดสินใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง อันจะส่งผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู-อาจารย์ด้วย

อย่างไรก็ตามการมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์โดยผู้บังคับบัญชานั้นจะปราศจากการกำกับดูแลโดยสิ้นเชิง ย่อมเป็นไปได้ เพราะการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ให้แก่ครู-อาจารย์ไปแล้วนั้น ผู้บังคับบัญชาคงมีความผูกพันในความรับผิดชอบผลงานนั้นต่อผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือตนขึ้นไปอยู่ ซึ่งการควบคุมที่ใกล้ชิดและเข้มงวดย่อมทำให้ขาดบรรยากาศของความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานดังได้กล่าวแล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงอาจใช้เทคนิคการควบคุมโดยวิธีให้ครู-อาจารย์รายงานผลการปฏิบัติงานแทน ซึ่งธงชัย สันติวงษ์<sup>68</sup> ได้เสนอแนะให้เสนอรายงานระหว่างกระบวนการในรูปการให้ปากคำ หรือการเขียนให้ทราบเป็นครั้งคราวโดยไม่เป็นรายงานที่เป็นทางการมากนัก ส่วนการรายงานสรุปผลในขั้นสุดท้ายควรเป็นรายงานที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ได้ให้

68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายไปเป็นอาณัติให้ไปใช้ประโยชน์ในการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม

ทัศนคติต่อพฤติกรรมในข้อที่มีความพร้อมในการรายงานการปฏิบัติงานและผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง และจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้านนี้ อาจแสดงให้เห็นว่าระบบการควบคุมโดยวิธีการให้ครู-อาจารย์รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น ดังที่ระเบียบกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้นั้น ซึ่งครู-อาจารย์มักให้ความสำคัญกับการรายงานผลการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่และเนื่องจากครู-อาจารย์มีภาระมาก ปัญหาความล่าช้าจึงมักพบอยู่เสมอ ดังนั้นหากผู้บังคับบัญชาลดขั้นตอนในการรายงานและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู-อาจารย์ในเวลาที่เหมาะสม อาจเป็นการกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ให้ความสำคัญต่อการรายงานผลการปฏิบัติงานมากขึ้น

สรุปได้ว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก อาจแสดงให้เห็นถึงความต้องการมีอิสระในการทำงานและการยอมรับในทักษะ ความสามารถในการทำการได้ด้วยตนเองของครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงานโดยได้รับความไว้วางใจในการเลือกตัดสินใจและแก้ปัญหาจากผู้บังคับบัญชาในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตามครู-อาจารย์ที่ไม่ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ก็ควรได้รับการฝึกอบรมให้มีความสามารถเพียงพอสำหรับงานในแต่ละหน้าที่เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร และเป็นการสร้างพื้นฐานการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพต่อไป

3.3 ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทัศนคติที่ครู-อาจารย์มีต่อพฤติกรรมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางสูงกว่าทุกข้อคือ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า อาจแสดงให้เห็นถึงความต้องการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพของครู-อาจารย์โดยไม่ย่อท้อต่อการทำงานหนักทั้งด้านการสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนประกอบกับงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่เหมาะสมกับทักษะความรู้ ความสามารถอันมีผลต่อความกระตือรือร้นและอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้แก่งาน โดยหวังในความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาและตนเอง ดังคำกล่าวของสมพงษ์ เกษมสินที่ว่า “...ตราบไตที่คนเรามีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ...”<sup>69</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารเพื่อการวิจัยได้พบต่อไปว่าข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมีพฤติกรรมปานกลางรองลงมาไม่ว่ากรณีใดที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยคือพยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเองและใฝ่แสวง

หากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ อาจชี้ให้เห็นความต้องการพัฒนาตนเองของครู-อาจารย์ในการแสวงหาความรู้เพื่อติดตามความก้าวหน้าของวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครู-อาจารย์ในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ผลิตบุคลากรเข้าสู่ระบบธุรกิจและอุตสาหกรรม ดังนั้นครู-อาจารย์จึงเห็นความจำเป็นในการเพิ่มพูนความรู้ทั้งด้านวิชาการและประสบการณ์ให้แก่ตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการสอนและการปฏิบัติงานอันส่งผลถึงความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลของงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้กับตนเอง หรือการศึกษาดูงาน ตลอดจนเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มทักษะและความชำนาญในการทำงานให้แก่ครู-อาจารย์ อันช่วยให้ครู-อาจารย์เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาต่อหลังทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง จะทำให้ครู-อาจารย์มีโอกาสได้พิจารณาและมองเห็นปัญหาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา โอกาสในการนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีขึ้นย่อมเป็นไปได้สูง ดังข้อเสนอแนะของ พันัส หันนาคินทร์ ดังนี้

การลาหยุดเพื่อการศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษาต่อ ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาแสดงความรู้ใหม่ ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป<sup>70</sup>

อย่างไรก็ดีผลการวิจัยครั้งนี้ ใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ผาณิต มงคล ซึ่งพบว่าครู-อาจารย์ในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษามีความกระตือรือร้นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมีอยู่เพียง<sup>71</sup> 50% และมังกร สระศรี ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาในการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคเหนือ พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูสอนส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและเคยเรียนวิชาครูหรือวิชาการศึกษามาแล้วแต่หลังจากจบการศึกษาแล้ว ส่วนใหญ่มิได้กลับไปเข้ารับการอบรม วิชาครู หรือวิชาการศึกษานั้นอีกเลย<sup>72</sup> ดังนั้นหากผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนครู-อาจารย์ในด้านการพัฒนาบุคลากรมากขึ้นและเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ที่ได้รับมาให้เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา นอกจากจะกระตุ้น

ให้ครู-อาจารย์อีกส่วนมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างครู-อาจารย์ต่อสถาน-ศึกษาด้วย ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้ชี้ให้เห็นว่า “ความก้าวหน้าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียน การศึกษาค้นคว้าวิจัย ให้เขามีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการบำรุงขวัญในการทำงาน”<sup>73</sup>

ผลการวิจัยพบว่าข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางในลำดับสุดท้ายของด้านนี้คือ หนึ่งริเริ่มและดำเนินโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์มีโครงการที่ต้องจัดทำเป็นประจำอยู่แล้ว ได้แก่โครงการต่าง ๆ ทางวิชาการ นอกจากนั้นยังมีโครงการนโยบายของกรมอาชีวศึกษาอีกจำนวนไม่น้อยจากการจัดกิจกรรมตามที่กรมฯ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการปฏิบัติเมื่อนับตามจำนวนชมรมโดยเฉลี่ยแล้วมี 7.9 ชมรม จากทั้งหมด 11 ชมรม<sup>74</sup> ดังนั้นครู-อาจารย์จึงมักให้ความสำคัญกับการจัดทำโครงการตามคำสั่งหรือนโยบายของสถานศึกษา นอกจากนี้การจัดทำโครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษาส่วนใหญ่มักเป็นหน้าที่ของหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก และหัวหน้างาน อย่างไรก็ตามการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ย่อมเป็นการสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากทำให้ครู-อาจารย์พ้นจากความจำเจซึ่งอาจเป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายแล้วยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู-อาจารย์และสนองความต้องการในระดับสูงตามแนวความคิดของMaslow ด้วยอีกประการหนึ่ง ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้ปะทะสังสรรค์กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างจากเดิมโดยการศึกษาดูงานในสถาบันอื่น หรือหน่วยงานต่าง ๆ จะช่วยให้ครู-อาจารย์เกิดความรู้ ความคิด ประสบการณ์และแนวทางการปฏิบัติงานที่กว้างขวางออกไป ก่อให้เกิดการเปรียบเทียบและแนวทางในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้ามากขึ้น นอกจากนี้การจัดให้ครู-อาจารย์ได้เข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำแผนงานและโครงการต่าง ๆ จะช่วยส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีความมั่นใจในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง อาจแสดงให้เห็นความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าของครู-อาจารย์โดยให้ความสำคัญต่อการแสวงหาความรู้จากการศึกษาเพิ่มเติมและเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยหวังในความก้าวหน้าของสถานศึกษาและตนเอง

3.4 ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครู-อาจารย์มีทัศนคติต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ เตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบของตน อาจแสดงให้เห็นได้ว่า ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษามีพันธะผูกพันต่อสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักคือ งานสอนให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยตระหนักดีว่าการเตรียมการสอน เป็นหัวใจของการเรียนการสอน เนื่องจากการวางแผนการสอนล่วงหน้าให้ สอดคล้องกับ หลักสูตร ระยะเวลาในการสอนและเป็นการเตรียมพร้อมของครู-อาจารย์ในแต่ละวันทั้งด้าน อุปกรณ์การสอน ห้องปฏิบัติการ การจัดประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติให้แก่นักเรียน-นักศึกษา โดยมีการกำหนดจุดประสงค์ในการสอนแต่ละครั้ง ตลอดจนการ

ประเมินผลว่าบรรลุจุดประสงค์เพียงใด ซึ่งผลการวิจัยของวสุมติ อิ่มแก้ว<sup>75</sup> เรื่อง “การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภทวิชาคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย กรมอาชีวศึกษา” ด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า ผู้สอน มีการเตรียมการสอนทุกครั้ง แต่ผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศรี พบว่า ครู-อาจารย์ พาณิชยกรรม สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจ จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการเตรียมการสอนและตรวจงานน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค อาจเป็นเพราะต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอื่น ๆ นอกจากงานสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอนและตรวจงานหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้ทันเวลา<sup>76</sup> และผลงานวิจัย ของ มังกร สระศรี พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านกิจกรรมพิเศษมากกว่ากิจกรรมการสอนของครู-อาจารย์ ขาดการจัดกิจกรรมนำทางเพื่อส่งเสริมให้ครู-อาจารย์เตรียมการสอนและไม่เคยส่งครู-อาจารย์ไปดูการเตรียมการสอนในสถานศึกษาอื่นเลยการนิเทศภายในเกี่ยวกับการสอนและการประชุมกันเพื่อวางแผนปฏิบัติงานและติดตามการเรียนการสอนมีน้อย ส่วนใหญ่ขาดอุปกรณ์และสื่อการสอนที่จะจูงใจให้ครู-อาจารย์เตรียมการสอน<sup>77</sup>

อย่างไรก็ดีผลการวิจัยครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษาได้ให้ความสำคัญค่อนข้างสูงต่อภาระกิจหลักของตนคืองานสอน ประกอบกับเป็นงานที่ครู-อาจารย์ได้เตรียมพร้อมในการรับภาระงานนี้มาก่อนเข้าสู่อาชีพ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายย่อมมีมากขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้นงานสอนจึงเป็นงานที่ครู-อาจารย์มีความซัดเจ๋งในการรับมอบหมายงานอยู่ในตัวเองแล้ว ครู-อาจารย์จึงมีพันธะผูกพันต่อสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้ลุล่วง และจัดการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนโดยทราบจุดมุ่งหมายเป็นอย่างดี อันงานใดก็ตามที่บุคคลได้มีส่วนร่วมกำหนดและทราบจุดมุ่งหมายชัดเจนอีกทั้งมี

อิสระตามสมควรในการดำเนินงานในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ย่อมก่อให้เกิด  
พันธะผูกพันคือความรับผิดชอบในงานนั้นเสมอ ดังที่ สายหยุด จำปาทอง ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้  
ดังนี้

งานสอนเป็นภาระกิจหลักของครู คัมภีร์ที่ครูใช้สอนคือเนื้อหาวิชาใน  
หลักสูตร จุดประสงค์รายวิชาคือทิศทางในการสอน รูปแบบของการสอนคือ  
ทฤษฎีที่ครูยึดถือ ในการถ่ายโอนความรู้หรือสื่อความเข้าใจในกระบวนการ  
สอนตามสถานการณ์การสอนแต่ละครั้ง งานสอนของครูจะมีประสิทธิภาพ  
และผลิตผลจากการสอนจะได้ผลมีคุณภาพ ครูจะต้องนำเอาหลักการจัดการ  
มาใช้ เพื่อจัดการสอนให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีระบบ ครูจะต้องเป็นนัก  
จัดการสอนด้วย การจัดการสอนที่ดีจะต้องใช้หลักการวางแผนล่วงหน้าเพื่อ  
จะกำหนดแนวทางการสอนของตนให้ดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางได้<sup>78</sup>

ผลการวิจัยยังได้พบว่าครู-อาจารย์ได้ให้ทัศนะต่อพฤติกรรมในระดับมีพฤติกรรม  
มาก ในอันดับรองลงมาคือ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการควบคุม อาจชี้  
ให้เห็นว่าครู-อาจารย์ ต้องการควบคุมพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะมีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการถูกควบคุม ดังคำกล่าวของ ธงชัย สันติวงษ์ ที่ว่า“ประ-  
สิทธิภาพของการควบคุมโดยผู้บริหารนั้น แท้จริงกลับสู่วิธีการควบคุมโดยตัวผู้ทำงานเองไม่ได้  
ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติคนทุกคนต่างก็มีเป้าหมายส่วนบุคคลของตนเอง และการที่คนเข้ามา  
ทำงานในองค์การก็เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง...”<sup>79</sup> ดังนั้นหากวัตถุประสงค์  
ส่วนบุคคลของครู-อาจารย์ได้รับการตอบสนองพร้อมกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ความ-  
จำเป็นในการควบคุมของผู้บริหารย่อมน้อยลง และครู-อาจารย์ต่างตระหนักในความรับผิด-  
ชอบของตนเองในการพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ด้วยตนเอง ดังข้อ-  
เสนอแนะของ เมธี ปิรันธนานนท์ ดังนี้

....ครูต้องมีวินัยในตนเองสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนให้เข้ากัน  
กับอาชีพครูได้ เพื่อรักษาความมุ่งประสงค์ของระบบโรงเรียนที่ครูรับใช้หรือ  
ให้บริการอยู่ โดยสามารถรักษามาตรฐานการสอนการเรียนรู้ และอื่น ๆ ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องการศึกษา นั่นคือครูจะต้องเป็นผู้นำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของระบบ  
 80  
 การศึกษา

ดังนั้นในการมอบหมายงานใด ๆ ให้แก่ครู-อาจารย์หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ กำหนดเป้าหมายและวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน จะมีผลให้ครู-อาจารย์ยอมรับเป้าหมายและแผนการดำเนินงานนั้นมากกว่าการกำหนดและสั่ง-การลงมาจากฝ่ายบริหารพร้อมกับการควบคุมให้เป็นไปตามแผนงาน เพราะครู-อาจารย์ย่อมมี ภาระรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตนมีส่วนร่วมในการกำหนด และเป้าหมายนี้เองจะเป็นตัวควบคุม การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แทนผู้บริหารซึ่งนอกจากจะทำให้การปฏิบัติงานของครู- อาจารย์มีประสิทธิภาพแล้วยังสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ อีก ด้วย

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยทัศนคติของครู-อาจารย์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ต่ำกว่าทุกข้อในด้านนี้คือ ช่วยหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่ นักเรียน-นักศึกษาแม้จะไม่ได้รับการร้องขอ อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ ขาดความรู้ความสนใจเกี่ยวกับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เป็นแหล่งฝึกงานหรือ ประกอบอาชีพให้แก่ นักเรียน-นักศึกษา อีกทั้งสถานศึกษามีบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านนี้โดยตรง อยู่แล้ว คือหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน อย่างไรก็ตามที่ครู-อาจารย์ในสถาน- ศึกษาจะมีความสามารถในการชี้แนะช่องทางเกี่ยวกับสถานที่ฝึกงานหรือประกอบอาชีพให้แก่ นักเรียน-นักศึกษาได้ ครู-อาจารย์เหล่านั้นต้องมีความสัมพันธ์หรืออยู่ในวงการอาชีพเหล่านั้น ตามสมควร ดังนั้น หากครู-อาจารย์ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในสมาคมและองค์- การอาชีพและมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์พบปะสังสรรค์ กับบุคคลในวงการอาชีพต่าง ๆ แล้ว อาจจะทำให้ครู-อาจารย์ได้ข้อมูลเพียงพอในการสนับสนุนงานอาชีพของนักเรียน-นักศึกษาได้ ซึ่งปิฎฐะ บุนนาค ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีในแนวโน้มความต้องการครูอาชีพศึกษาใน อนาคตประการหนึ่งคือ “อยู่ในวงการในเรื่องที่ตนสอนวิชาชีพนั้น ๆ คือองค์การวิชาการนั้น ๆ และวงการการ งานอาชีพนั้น ๆ”<sup>81</sup> ทำนองเดียวกับ เฉลิมชัย นามเชียงใต้ กล่าวถึงหน้าที่ครู- อาจารย์จะนำนักเรียนให้มีคุณสมบัติอันพึงปรารถนาครูจะต้องเป็นต้นแบบประการหนึ่ง คือ ควรจะมีการติดต่อกับวงการอุตสาหกรรมอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้า<sup>82</sup> ซึ่งความเป็นไปได้ เหล่านี้ นอกจากจะ เป็นไปด้วยความสนใจของครู-อาจารย์เองแล้ว ดังสังเกตได้จากข้อ ถามทัศนคติของครู-อาจารย์ต่อพฤติกรรมในลำดับที่ 5 ของด้านนี้ คือ ยินดีสมัครเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพหรือสมาคม ธุรกิจด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้และประโยชน์ให้แก่สถาน-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่ควรเผยแพร่ไปโดยไม่ได้รับอนุญาต  
 ไม่ว่าจะตีพิมพ์หรือในสื่ออื่นก็ตาม ให้ติดต่อขอสงวนลิขสิทธิ์ของเอกสารที่กล่าวถึงหากมีการนำไปใช้

ศึกษา อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง ดังนั้นหากผู้บริหารให้ความสนับสนุน และส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษาให้มากขึ้น โดยการอำนวยความสะดวกด้านเวลาและค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม ในรูปของการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาชีพ ศึกษาดูงานในสถานประกอบการ การพบปะสังสรรค์ในงานต่าง ๆ ของสมาคมและองค์การวิชาชีพ นอกจากจะทำให้สถานศึกษาไม่สูญเสียโอกาสต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานเหล่านี้แล้ว ครู-อาจารย์ยังได้ข้อมูลความต้องการตลาดแรงงาน ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ทันท่วงทีของวิทยาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนด้วย ดังข้อเสนอแนะของ เมธี ปิลันธนานนท์ เกี่ยวกับภาระของผู้บริหารที่ช่วยส่งเสริมการอาชีพและเทคนิคศึกษา ประการหนึ่งคือ ภาระในการร่วมมือกันกับนักธุรกิจและนักอุตสาหกรรมดังนี้

ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคมภายนอกสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง เพราะบุคคลในองค์การและหน่วยงานดังกล่าวจะให้ข้อมูลในการจัดหางานให้กับผู้จบการศึกษา และตามความต้องการแรงงานต่าง ๆ ได้ด้วย<sup>83</sup>

นอกจากข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้วยังได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของครู-อาจารย์ด้านอาชีพและเทคนิคที่สำคัญประการหนึ่ง คือ

สนใจและสร้างความสัมพันธ์อันใกล้ชิดกับองค์การต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปและสอดคล้องกับความต้องการของวงการอุตสาหกรรม และความต้องการของชุมชน ร่วมมือพยายามใช้ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการสอนโดยการปรึกษาหารือและความยินยอมของผู้บริหาร<sup>84</sup>

สรุปได้ว่าทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมในระดับมีพฤติกรรมมาก ในข้อถามเตรียมการสอนและตรวจงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบของตน และข้อถามปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ อาจแสดงให้เห็นได้ว่า ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพาณิชย์การมี

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุจุดประสงค์หากมีความแจ่มชัดในงานที่ได้  
รับมอบหมายและในขณะเดียวกันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารให้  
อิสระในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

3.5 ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า  
อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครู-อาจารย์ให้  
ทัศนคติต่อพฤติกรรมในระดับมีพฤติกรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนี้คือ สนับสนุนและ  
ส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์ อาจแสดงให้เห็นความ  
พยายามของครู-อาจารย์ในการแก้ปัญหาการค้นพบตนเองและการขาดความเชื่อมั่นในความ  
สามารถของนักเรียน-นักศึกษาพหุวิชาการส่วนใหญ่ โดยการส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้มี  
ประสบการณ์ในการทำงานกลุ่ม เปิดโอกาสให้มีการอภิปราย เสนอแนะและแลกเปลี่ยนความ  
คิดเห็นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการชมรม โดยมีครู-  
อาจารย์เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา นอกจากเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงานร่วม  
กับผู้อื่นให้แก่ นักเรียน-นักศึกษาแล้ว ยังเป็นการสนับสนุนวัตถุประสงค์ของกระบวนการการ  
เรียนการสอนแบบอาชีวศึกษาระบบทวิภาค ในอันให้นักเรียน-นักศึกษามีทักษะในการผลิต การ  
จำหน่ายการบริโภคและการบริการ และวางพื้นฐานให้ผู้จบการศึกษาสามารถประกอบอาชีพ  
อิสระได้ในโลกของธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะอาชีพของนักเรียน-นักศึกษาพหุวิชาการ  
หลังสำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่เป็นงานด้านบริการ ซึ่งต้องการความริเริ่มสร้างสรรค์สูง เฉพาะ  
อย่างยิ่งผู้จบทางด้านการขายและการตลาด ซึ่ง บรรจง ชูสกุลชาติ ได้เคยให้หลักสำคัญ  
ประการหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนแบบอาชีวศึกษาระบบทวิภาค คือหลักการสร้างงานการ  
สร้างสรรค์และพัฒนางาน หมายความว่าครู-อาจารย์จักต้องฝึกอบรมให้นักเรียน-นักศึกษา  
สามารถสร้างงาน และมีความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนางานของตนไปจนถึงเป้าหมายคือ  
การประกอบอาชีพอิสระให้จงได้<sup>85</sup> และนพคุณ ศิริวรรณ ได้ให้คำแนะนำไว้ดังนี้

....ครูที่ดีต้องรู้จักปรับบทเรียนและวิธีการสอนให้เหมาะสม ให้ความเอา  
ใจใส่ต่อทุกคนอย่างทั่วถึง เมื่อนักเรียนมีปัญหาอะไรครูจะต้องเร่งรีบให้ความ  
คิดริเริ่มและดำเนินการศึกษาหรือทำงานด้วยตนเองเป็นสำคัญ แต่ครูจะต้องมี  
ความพร้อมที่จะช่วยนักเรียนเหล่านั้น เมื่อเขามีปัญหาหรือต้องการคำแนะนำ<sup>86</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับเอาไว้ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
นอกจากนี้ผลการวิจัยยังได้พบว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมในลำดับ  
ไม่ว่าการดีใจทั้งนี้ อีกหนึ่งข้อที่ผู้วิจัยได้พบเจอคือ ครู-อาจารย์ต้องอ้างอิงถึงงานของบุคคลที่ตนเคยไปใช้  
รองลงมามีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในระดับมีพฤติกรรมมากเช่นเดียวกัน คือ รับฟังปัญหาและ

ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา อาจแสดงให้เห็นถึงความปรารถนาของครู-อาจารย์ในการเสริมสร้างบรรยากาศของมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา เพราะความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู-อาจารย์ตลอดจนบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาย่อมส่งผลถึงความร่วมมือร่วมใจกันในการช่วยแก้ปัญหาทั้งด้านการเรียนการสอนและการดำเนินชีวิตของนักเรียน-นักศึกษาด้วย ซึ่งนพคุณ ศิริวรรณ ได้ชี้ให้เห็นว่า

....ครูผู้นั้นจะต้องทำงานใกล้ชิดและสนิทสนมกับครูอื่น ๆ ด้วย ไม่เช่นนั้นแล้วปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนและการปกครองจะสะท้อนมาถึงครูผู้นั้น หรืออาจจะมีปัญหากับเพื่อนครูด้วยกัน ดังนั้นครูจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียน ครูกับศึกษานิเทศก์ และครูกับผู้บริหารว่าจะต้องดำเนินไปให้ราบรื่น<sup>87</sup>

นอกจากนั้นผลการวิจัยของ เลขา คมเสวต เรื่องการใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาพาณิชยกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารและ ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันมากที่สุด คือครู-อาจารย์ผู้สอนเปิดโอกาสให้ถามปัญหาในการเรียน กับสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองกับนักเรียน และครู-อาจารย์ให้ความสำคัญกับการทักทายการนำเข้าสู่บทเรียนพร้อมกับสร้างขวัญและกำลังใจแก่นักเรียน<sup>88</sup> ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์และนักเรียน-นักศึกษา นอกจากมีผลให้ระบบการศึกษามุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักการอาชีวศึกษาที่ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพและทำงานต่อไปด้วยความสำเร็จ<sup>89</sup> แล้ว ยังเป็นการสนองความต้องการระดับสูงของครู-อาจารย์ตามแนวทฤษฎีของ McGregor อันได้แก่

- (1) ความต้องการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้สังคมเพื่อความเจริญก้าวหน้า
- (2) ความต้องการที่แสดงออกมาซึ่งความสามารถของตนเองให้กับผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับตน
- (3) ความต้องการที่จะเข้าไปอยู่ในสมาคมกับผู้อื่น เพื่อให้ตนจะได้รับเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น<sup>90</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ การนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย  
ไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม ผู้ที่นำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจะต้องรับผิดชอบต่อเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไรก็ดีผลการวิจัยพบว่าทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมในระดับมีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของด้านนี้คือ แสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยข้างต้นของทฤษฎี X ซึ่งพบว่าครู-อาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง ในข้อถามไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์ อาจเป็นการชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ (informal) ในสถานศึกษาที่สูงกว่าความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ (formal) ครู-อาจารย์ จึงแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ในส่วนที่ตนมีความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์ กับครู-อาจารย์ และระหว่างครู-อาจารย์กับนักเรียน-นักศึกษามากกว่าครู-อาจารย์กับสถานศึกษา ดังนั้น งานที่ครู-อาจารย์ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ปฏิบัติร่วมกันระหว่างครู-อาจารย์และนักเรียน-นักศึกษาโดยได้รับอิสระในการดำเนินงานในขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสม งานต่าง ๆ นั้นมักจะบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเสมอ

สรุปได้ว่าทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเองอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยให้ทัศนะต่อพฤติกรรมในระดับมีพฤติกรรมมาก ในข้อถามสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน-นักศึกษาได้แสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์ และข้อถามรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน-นักศึกษา อาจแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของครู-อาจารย์และนักเรียน-นักศึกษาในความมุ่งหวังให้การเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของระบบการศึกษา และการตอบสนองความต้องการของครู-อาจารย์ในด้านการยอมรับนับถือและยกย่องในความสำเร็จและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สรุปทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า ครู-อาจารย์ได้ให้ทัศนะต่อพฤติกรรมของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านไม่ชอบการควบคุมชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ส่วนด้านที่เหลือมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูงทุกด้าน ซึ่งมีข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า ผลการวิจัยทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ข้างต้นนั้นพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมสูงที่สุดคือ ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ผลการวิจัยนี้อาจชี้ให้เห็นว่าครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพาณิชย์การมีการรับรู้ต่อสถานภาพการเป็นข้าราชการของตนจึงยอมรับการถือปฏิบัติตามคำสั่งข้อบังคับ กฎ ระเบียบวินัยและการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น แต่ในขณะเดียวกันก็รับรู้ต่อสถานะของความเป็นครูที่มี

ความตระหนักต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่และต้องการความเป็นอิสระในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานหลักของ ครู-อาจารย์คืองานสอนหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการอิสรภาพทางวิชาการ ซึ่งเมธี ปิลันธนานนท์<sup>91</sup> ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบของครูที่เกี่ยวข้องกับอิสรภาพทางวิชาการไว้ 2 ประการคือ พันธะของครูที่จะเป็นผู้นำในกระบวนการเรียนการสอนและครูต้องมีวินัยในตนเองสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนให้เข้ากันกับอาชีพครูได้ และผลการวิจัยยังอาจแสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์มีความปรารถนาในความสำเร็จของการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยตนเอง โดยหวังในความสำเร็ของนักเรียน-นักศึกษาและความก้าวหน้าของตัวครู-อาจารย์เองด้วย

อย่างไรก็ดีผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางทั้ง 2 ทฤษฎี แต่ระดับค่าเฉลี่ยของทฤษฎี Y อยู่ในระดับที่สูงกว่า อาจแสดงให้เห็นได้ว่าพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์มีแนวโน้มที่สามารถพัฒนาให้มีพฤติกรรมตามแนวทฤษฎี Y ให้สูงขึ้นได้อีก หากผู้บริหารได้จัดให้มีการตอบสนองความต้องการระดับต่ำอันได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยอย่างเพียงพอแล้ว ครู-อาจารย์พร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองในระดับสูงคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ดังที่ Thomas J. Sergiovanni ได้สรุปงานวิจัยของเขาว่า บรรดาครูจะมีความพอใจกับลำดับความต้องการขั้นต่ำสองขั้นแรก แต่ก็ยังต้องการที่จะให้มีความพอใจในลำดับความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกในสามขั้นหลัง<sup>92</sup> ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการใช้เทคนิคการควบคุมทางอ้อมและการเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้แสดงความรู้ ความสามารถแก้ปัญหา ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู-อาจารย์ ย่อมเป็นการสร้างบรรยากาศการบริหารที่ดีในสถานศึกษาและยังเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลให้เต็มประสิทธิภาพอีกด้วย

**ตอนที่ 4 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน**

**4.1 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.1 เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

4.1.1.1 ผลการทดสอบข้อสมมติฐานทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากผลการทดสอบรายคู่พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทักษะต่อพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในข้อถาม ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรมของวิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ดำเนินการ และข้อถามขาดสอนโดยไม่มีเหตุสมควรบ่อย ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่เป็นครู-อาจารย์ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาย่อมมีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นทำงานตามอุดมคติที่ได้รับการปลูกฝังทั้งจากสถาบันการศึกษาและจากการปฐมนิเทศก่อนเข้ารับราชการ ดังนั้นการรับรู้และแสดงออกของครู-อาจารย์กลุ่มนี้จึงให้ความคาดหวังต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์สูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน และยังพบอีกว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในข้อถามทำงานแบบความซื่อไม่มีความดีไม่ปรากฏ อย่างไรก็ตามเสียยอมได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น โดยกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทักษะต่อพฤติกรรมในข้อนี้สูงกว่า อาจแสดงให้เห็นความคาดหวังในการต้องการทำงานของครู-อาจารย์กลุ่มนี้ซึ่งเป็นวัยที่ต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า

4.1.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐานทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการทดสอบรายคู่พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ

0.05 ในข้อถามเพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดินตรวจตราเป็นประจำ โดยครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมข้อนี้สูงกว่า อาจแสดงให้เห็นได้ว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจึงมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารมากกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และยังได้พบว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี กับ ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในข้อถามต้องให้ผู้บริหารสั่งการจึงจะปฏิบัติงานเต็มความสามารถโดยครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าให้ทัศนคติต่อพฤติกรรมในข้อนี้สูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าอาจแสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานมานานกว่าย่อมมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบและข้อปฏิบัติมากกว่า จึงให้ทัศนคติต่อพฤติกรรมข้อนี้ต่ำกว่าอีก 2 กลุ่ม

4.1.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่คะแนนของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงสูง พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในข้อถามหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหานักเรียน-นักศึกษา กับสถานประกอบการทั้งที่น่าจะกระทำได้ โดยครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมข้อนี้สูงกว่า อาจแสดงให้เห็นได้ว่าครู-อาจารย์ในกลุ่มนี้ให้ความคาดหวังต่อความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการไว้สูงกว่า ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมในข้อนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่คะแนนของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการทดสอบเป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมในการ

ทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี X สูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ปฏิบัติงานมานานกว่าอาจเกิดความเคยชินกับสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาของตน ดังที่ อรุณ รักธรรม ไต่ถามว่า “....ความแตกต่างกันทางประสบการณ์จะมีบทบาทต่ออารมณ์และที่ทำของบุคคลด้วย”<sup>93</sup> ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี X จึงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าครู-อาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี ซึ่งมีอายุประมาณ 33-43 ปี<sup>94</sup> อันเป็นวัยที่มีความตื่นตัวในการรับรู้และการแสดงความคิดเห็นสูง ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นอกจากนี้ยังมีข้อที่น่าสังเกตจาก แผนภูมิที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ครู-อาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าให้ค่าเฉลี่ยต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี X สูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเรียงลำดับดังนี้ ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.01 ตั้งแต่ 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.99 มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.76 อาจแสดงให้เห็นว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุการทำงานน้อยให้ความสำคัญต่อความต้องการเบื้องต้นสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานมาก และยังแสดงให้เห็นด้วยว่าทัศนคติและการรับรู้ต่อการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาอาจเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงความพอใจต่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษามากขึ้น

4.1.2 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ทัศนคติของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาชีพและวิชาสามัญ ของครู-อาจารย์ไม่มีผลกระทบต่อทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา

4.1.3 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกับครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนมีทัศนคติต่อพฤติกรรมครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี X แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันและมีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี X ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน ลักษณะการปฏิบัติงาน

4.2.1 เปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

4.2.1.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกายพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบรายคู่พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครู-อาจารย์ที่มีทัศนคติแตกต่างกัน ในข้อถามให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง ผลการทดสอบรายคู่พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าให้ค่าเฉลี่ยต่อพฤติกรรมในข้อนี้สูงกว่า อาจแสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานมานานมีความเข้าใจในนโยบายการปฏิบัติงานของสถานศึกษาดี และมีโอกาสได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือปรึกษาแนะนำและส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

4.2.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดหมายพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจแสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและมีความตระหนักในความเป็นครูไม่ต่างกัน ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไปที่ไม่ชอบการควบคุมและต้องการการยอมรับนับถือในความสามารถทำการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองไม่ว่าจะปฏิบัติงานมานานน้อยต่างกันเพียงใด

4.2.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากการทดสอบรายคู่พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในข้อถามหมั่นริเริ่มและดำเนินโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย โดยกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานานให้ทัศนคติต่อพฤติกรรมสูงกว่า อาจเป็นเพราะมีประสบการณ์ในการทำงานมานานและมีโอกาสในการร่วมดำเนินงานโครงการต่าง ๆ มากมาย ทำให้มองเห็นปัญหาและแนวทางในการเสนอโครงการต่าง ๆ ได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย แต่อย่างไรก็ดีทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติต่อความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอันแสดงให้เห็นว่าแม้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แต่ความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าไม่ต่างกัน

4.2.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ไม่มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของครู-อาจารย์อันอาจมาจากความศรัทธาในอาชีพครูและมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเหมือนกัน

4.2.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านมีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาตัดสินใจเอง พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบ สอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านนี้แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ และผลการทดสอบรายคู่พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในข้อถามรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและ นักเรียน-นักศึกษา และข้อถามแสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มี โอกาสโดยครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าให้ทัศนคติต่อพฤติกรรมใน ระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่า อาจแสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานซึ่งมัก มีอาวุโสสูงด้วย จึงได้รับเกียรติและความไว้วางใจจากผู้อ่อนอาวุโสในการขอคำแนะนำปรึกษา ในการปฏิบัติการสอนและปัญหาส่วนตัว อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่นในการแสดงความคิดเห็นและ เสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษามากกว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ- งานน้อย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่คณะของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพ- การณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจ แสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติสอดคล้องกันต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ในด้านที่ตื้อค่อนข้างมาก ซึ่งอาจชี้ให้เห็นความต้องการในระดับสูงของครู-อาจารย์ ในด้านการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องและส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จและมีความก้าว- หน้าในการปฏิบัติงานโดยได้รับอิสระในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม จากแผนภูมิที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี Y จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานมาก มีทัศนคติต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี Y ในค่าเฉลี่ยที่สูงกว่า ครู-อาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับแผนภูมิที่ 7 ซึ่งพบว่าครู- อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าให้ทัศนคติต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี X ใน ค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอาจแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ปฏิบัติ- งานมานานจนสามารถปรับตัวต่อลักษณะการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม มากกว่า อีกทั้งยังมีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่อการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น การนำเอกสารนี้ไปใช้  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y จำแนกตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน

ผลการทดสอบสมมติฐานทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย โดยครู-อาจารย์ในสาขาวิชาสามัญให้ทักษะต่อพฤติกรรมในระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์ในสาขาวิชาชีพ อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ในสาขาวิชาสามัญส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาด้านวิชาการศึกษามากกว่าครู-อาจารย์ในสาขาวิชาชีพ จึงให้ความคาดหวังต่อพฤติกรรมในด้านนี้สูงกว่า ประกอบกับการเรียนการสอนในวิทยาลัยพณิชยการ นักเรียน-นักศึกษา มักจะให้ความสนใจการเรียนการสอนด้านวิชาชีพมากกว่าวิชาสามัญ ซึ่งอาจมีผลให้ครู-อาจารย์ในสาขาวิชาสามัญต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจให้นักเรียนนักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนการสอนมากกว่าครู-อาจารย์ในสาขาวิชาชีพ ดังสังเกตได้จากแผนภูมิที่ 12 และ 13 จะเห็นได้ชัดเจนว่าทักษะของครู-อาจารย์ในสาขาวิชาสามัญที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามทฤษฎี Y จะมีค่าเฉลี่ยในระดับที่สูงกว่าทักษะของครู-อาจารย์ในสาขาวิชาชีพทั้งรายด้านและในภาพรวม

4.2.3 เปรียบเทียบทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y พบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าการทำหน้าที่สอนอย่างเดียว กับการทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือการสอนของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการ ไม่มีผลกระทบต่อทักษะของครู-อาจารย์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามทฤษฎี Y ในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่าทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง โดยครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนต่างกัน และมีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี Y ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยครั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง และพบว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y มีระดับของพฤติกรรมสูงกว่าพฤติกรรมตามทฤษฎี X คืออยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง โดยให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านไม่ชอบการควบคุมชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก อาจชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานตามทฤษฎี X อาจทำให้มีระดับของพฤติกรรมต่ำลงได้ หากมีการพิจารณาถึงเทคนิควิธีการควบคุมทางอ้อมและจัดให้มีการตอบสนองความต้องการระดับต่ำให้แก่ครู-อาจารย์ในยุคโลกาภิวัตน์อย่างเพียงพอในขณะเดียวกันพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y มีแนวโน้มที่สามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้อีกโดยการให้อิสระในการปฏิบัติงาน พร้อมกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่ครู-อาจารย์ อันเป็นผลให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศการบริหารที่ดีในสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

#### ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎี X อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำ และพฤติกรรมตามทฤษฎี Y อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อมูลที่น่าสนใจเพื่อนำเสนอสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาปรับปรุง และส่งเสริมพฤติกรรมอันมีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

#### 1. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของ

ครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X ด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถ และความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสูงกว่าทุกด้าน ซึ่งในขณะ

เดียวกันก็ได้พบว่าทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามทฤษฎี Y ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับมีพฤติกรรมมาก ซึ่งข้อถามที่มีพฤติกรรมมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อคือ การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรพิจารณา

1.1 ส่งเสริมความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ ให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัด โดยกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมทั้งแจ้งแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้แสดงความสามารถและความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.2 การควบคุมบังคับบัญชาควรเป็นการบังคับบัญชาทางอ้อม โดยการให้คำแนะนำปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้กำลังใจ ช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เติมนตรวจตรา พูดคุย รับฟังและตอบปัญหาข้อสงสัยต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์

2. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ในข้อถามไม่สนใจจะร่วมกันคิดริเริ่มโครงการในการพัฒนาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำ และทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามทฤษฎี Y ในข้อถามนั้นริเริ่มและดำเนินโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำกว่าทุกข้อในด้านมุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรพิจารณาสนับสนุนให้มีโครงการที่มาจากความริเริ่มของครู-อาจารย์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของครู-อาจารย์ให้มากขึ้น โดยช่วยให้การดำเนินงานโครงการเหล่านั้นได้เป็น รูปธรรม และเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาได้พบปะสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเปรียบเทียบแนวความคิดในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ กับครู-อาจารย์ในสถาบันอื่น

3. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ในข้อถามให้การนิเทศนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อในด้านต้องได้รับการควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ส่วนในข้อถามหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหานักเรียน-นักศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งที่น่าจะกระทำได้ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางต่ำที่สุดในด้านชอบให้นำทางและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูงและยังพบ

ว่าทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ พบว่า ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ คือ ช่วยหาแหล่ง-ฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่ักเรียน-นักศึกษา แม้จะไม่ได้รับการร้องขอ ดังนั้น จึงควรพิจารณาจัดให้มีโครงการอบรมครู-อาจารย์เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานนักเรียน-นักศึกษา เพื่อให้ครู-อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ สร้างเสริมความร่วมมือ และความเข้าใจระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ การจัดครู-อาจารย์ผู้ควบคุมและนิเทศการ-ฝึกงาน ควรมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เห็นความสำคัญของการฝึกงานและมีความตั้งใจจริงในการทำงาน

4. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ในข้อถามยินดีสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ หรือสมาคมธุรกิจถ้าสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการให้ และข้อถามไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่ักเรียน-นักศึกษาเพราะไม่ใชหน้าที่ของตน อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งในขณะเดียวกันพบว่า ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมตามทฤษฎี Y ด้านมีความรับผิดชอบโดยมีต้องบังคับ ในข้อถามช่วยหาแหล่งฝึกงานหรือสถานที่ทำงานให้แก่ักเรียน-นักศึกษาแม้จะไม่ได้รับการร้องขอ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของด้านนี้ ดังนั้นจึงควรพิจารณาส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ หรือสมาคม-ธุรกิจโดยการอำนวยความสะดวกด้านเวลาและค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ ได้พบปะสังสรรค์และปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในวงการอาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความต้องการของตลาดแรงงาน ความรู้และประสบการณ์ทันความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีอันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ช่องทางการฝึกงาน และการประกอบอาชีพของนักเรียน-นักศึกษา

5. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ในข้อถามขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้กับตนเองและข้อถามขาดความสนใจหรือไม่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำ และได้พบว่าทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามทฤษฎี Y ในข้อถามไม่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ ข้อถามพยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเองอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงควรพิจารณาส่งเสริมการพัฒนาครู-อาจารย์โดยสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ได้ศึกษาต่อฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ที่ได้รับมาให้เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา เพื่อ

เป็นการกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ให้มีความก้าวหน้าในวิชาการและทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างครู-อาจารย์กับสถานศึกษาด้วย

6. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ในข้อถามไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครู-อาจารย์มีระดับพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อในด้านชอบให้นำทาง และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยแต่ต้องการความมั่นคงสูง และขณะเดียวกันทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามทฤษฎี Y ด้านมีความสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาตัดสินใจด้วยตนเอง พบว่าข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อคือแสดงความคิดเห็นและความริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส ดังนั้นจึงควรพิจารณาส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม โดยพยายามจูงใจให้ครู-อาจารย์หรือผู้แทนกลุ่มที่มีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ ในบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ครู-อาจารย์มีความมั่นใจว่าการแสดงออกของตนเป็นที่ยอมรับไม่มากนักน้อย แทนการถูกต่อต้านหรือถูกเพ่งเล็งในทางลบ

7. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ด้านทุ่มเทความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกายพบว่า ข้อถามที่มีพฤติกรรมปานกลางสองลำดับแรกของด้านนี้คือ มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาเสมอไม่ว่าจะมีการชี้แจงสั่งการหรือไม่ และข้อถามมีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัยตามลำดับ ดังนั้นจึงควรพิจารณาส่งเสริมบรรยากาศของความรักเพราะความสามัคคี ในสถานศึกษาโดยเฉพาะในระดับผู้บริหารเพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ครู-อาจารย์ ตลอดจนนักเรียน-นักศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ อันจะส่งผลต่อความรู้สึกมีความสุขมากขึ้นในการมาปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ในบรรยากาศของมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

8. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ในข้อถามต้องการค่าตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่าการตอบแทนด้านจิตใจและสังคม อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง และพบว่าทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามทฤษฎี Y ในข้อถามมุ่งความสำเร็จของงานในหน้าที่มากกว่าการตอบแทนในรูปเงินตรา อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงควรพิจารณาสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม ได้รับเกียรติและยกย่อง ความรู้ความสามารถ เพื่อโน้มน้าวให้ครู-อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อการทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากกว่าการคำนึงถึงค่าตอบแทน

เอกสารนี้เป็นของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และสงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย การอ้างอิงถึงเนื้อหา กรุณาติดต่อขอสงวนสิทธิ์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับกรม

1. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม ทฤษฎี X ด้านไม่ชอบการทำงานและหลีกเลี่ยงงาน พบว่ามีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งข้อถามที่ครู-อาจารย์มีทักษะต่อพฤติกรรมในระดับมีพฤติกรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุก ข้อคือ พยายามสอนภาคในเวลาในจำนวนคาบการสอนน้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด ลำดับรองลงมาคือ ข้อถามถ้าจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมของวิทยาลัยจะพยายามไม่รับเป็นผู้ ดำเนินการและข้อถามโดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมของวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยใน ระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ส่วนข้อที่พบว่าอยู่ในระดับมีพฤติกรรมน้อยของด้านนี้ คือ พยายามสอนภาคนอกเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ และยังพบว่า ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามทฤษฎี Y ในข้อถามเต็มใจรับคาบ การสอนเพิ่ม เมื่อขาดครู-อาจารย์ในสาขาวิชาของตนอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลาง ซึ่งอยู่ ลำดับสุดท้ายของด้านทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานทั้งด้านจิตใจและร่างกาย ซึ่ง แสดงให้เห็นความพยายามลดภาระงานให้แก่ตนเองของครู-อาจารย์ ดังนั้นจึงควรพิจารณา

1.1 ปริมาณงานสอนภาคในเวลาของครู-อาจารย์ในจำนวนที่เหมาะสมกับภาระ- งานที่ครู-อาจารย์ควรได้รับโดยไม่ขัดต่อการต้องรับภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนโดย เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

1.2 ควรมีการพิจารณาวิเคราะห์งานและวางแผนกำลังคนระยะยาว สำหรับ วิทยาลัยพณิชยการ ในการแก้ปัญหาการขาดแคลนครู-อาจารย์และแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติ งานของครู-อาจารย์ เพื่อให้ครู-อาจารย์มีเวลาเตรียมการสอน ศึกษาค้นคว้าและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้มากขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม ทฤษฎี X ในข้อถามพยายามสอนภาคนอกเวลาในจำนวนคาบการสอนที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำ ได้อยู่ในระดับมีพฤติกรรมน้อย และในข้อถามต้องการค่าตอบแทนพิเศษในรูปตัวเงินมากกว่า การตอบแทนด้านจิตใจและสังคมอยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงควร พิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนภาคนอกเวลาให้แก่ครู-อาจารย์อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อจูงใจให้ครู-อาจารย์ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้แก่สถาน- ศึกษาทั้งด้านการเรียนการสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่จำเป็นต้องมีอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัวอีก

3. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม ทฤษฎี X ในข้อถามขาดความสนใจหรือไม่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการ

และเทคโนโลยีสมัยใหม่ อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างต่ำ และมีทักษะต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ในข้อถามไฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ ข้อถามพยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง อยู่ในระดับมีพฤติกรรมปานกลางค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงควรพิจารณาส่งเสริมสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ทุกคนได้มีโอกาสศึกษาต่อ เข้ารับการฝึกอบรม ร่วมสัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะให้ทันต่อวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานมานานควรให้มีการหมุนเวียนเพื่อให้มีโอกาสพัฒนาตนเองเป็นราย ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำวิชาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา ผลการดำเนินงานการวิจัยได้พบข้อควรแก่การเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา โดยครู-อาจารย์ให้ทักษะต่อพฤติกรรมของตนเอง เปรียบเทียบกับทักษะของนักเรียน-นักศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาที่เปิดสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม กรมอาชีวศึกษา
3. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกประเภทวิชาในสถานศึกษาดังกล่าว
4. ควรปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานมากขึ้น
5. ควรศึกษาวิจัยความเป็นไปได้ของการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม สำหรับครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา
6. ควรศึกษาวิจัย อัตรากำลังครู-อาจารย์ที่เหมาะสมกับภาระงานในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เชิงอรรถ

1วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี, คู่มือนักศึกษา ปีการศึกษา 2537 (กรุงเทพฯ : แผนกวิชาช่างพิมพ์ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2537), หน้า 1.

2วิทยาลัยพัฒนวิชาการเซตุน, คู่มือนักศึกษา ปีการศึกษา 2537 (กรุงเทพฯ : แผนกวิชาช่างพิมพ์ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2537), หน้า 6.

3วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา, คู่มือนักศึกษา ปีการศึกษา 2537 (กรุงเทพฯ : แผนกวิชาช่างพิมพ์ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2537), หน้า 2.

4พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน, “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537), หน้า 143.

5ชมพูนุช บัวบังศรี, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 246.

6เมธี ปิลันธนานนท์, การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไอเดียนส์โตร์, 2533), หน้า 48.

7อาชีวศึกษา, กรม, ผลงานการวิจัยโครงการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา (กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2528), หน้า 28.

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 8อาชีวศึกษา, กรม, “รายงานทั่วไป,” ครอบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา ราชอาณาจักรไทย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2537), หน้า 6. อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9 พิเชษฐ คงทน, การพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, ธันวาคม 2527), หน้า 6.

10 ผานิต มงคล, ศิลปการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา (นครสวรรค์ : วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์, 2530), หน้า 147. (อัดสำเนา)

11 เรื่องเดียวกัน, หน้า 92.

12 อาชีวศึกษา, กรม, “ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดการเรียนการสอน การเบิกจ่ายเงินค่าสอนพิเศษและค่าตอบแทนของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2537,” หน้า 3. (อัดสำเนา)

13 เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

14 อาชีวศึกษา, กรม, การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา (กรุงเทพฯ : กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2533), หน้า 6-43.

15 อาชีวศึกษา, กรม, “ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดการเรียนการสอน การเบิกจ่ายเงินค่าสอนพิเศษและค่าตอบแทนของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2537,” หน้า 5-6. (อัดสำเนา)

16 ผานิต มงคล, สิ่งที่ได้สั่งมาแล้ว, หน้า 91.

17 เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้, “ผลกระทบที่มีต่อคุณภาพอาชีวศึกษา,” รวมบทความของเฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (ภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2534) หน้า 19.

18 เสมอ เหมพงศ์พันธุ์, ประสบการณ์การบริหารงานกิจการนักเรียน-นักศึกษา (กรุงเทพฯ : วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา กรมอาชีวศึกษา, 2537), หน้า 4. (อัดสำเนา)

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

19 สุรศักดิ์ หลาบมาลา, “การกระตุ้นเพื่อสร้างคุณภาพของงาน,” สารพัฒนา  
หลักสูตร อันดับที่ 86 (พฤษภาคม 2537), หน้า 38.

20 เลขานุการครู, สำนักงาน, คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูตามจรรยา  
มารยาทและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 (กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2530),  
หน้า 7.

21 อาชีวศึกษา, กรม, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 3.

22 กองการเจ้าหน้าที่, กรมอาชีวศึกษา, บริหารงานบุคคลฉบับย่อ, หน้า 14.  
(อัดสำเนา)

23 พิพัฒน์ บุญญาสัย, รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบความร่วมมือ  
ระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษา สาขาพาณิชยกรรม ให้สอดคล้อง  
กับความต้องการของตลาดแรงงาน (กรุงเทพฯ : วิทยาลัยพณิชยการบางนา กองวิทยาลัย  
อาชีวศึกษากรมอาชีวศึกษา, 2533), หน้า 114.

24 เรื่องเดียวกัน, หน้า 76.

25 เรื่องเดียวกัน, หน้า 78.

26 อาชีวศึกษา, กรม, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 4.

27 พีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม, “การศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษาสาขาช่าง  
อุตสาหกรรมในการออกฝึกงานในสถานประกอบการ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต  
ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2529),  
หน้า 72-76.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

28 นิลิต ศรีศัมภวงค์, รูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา (ชลบุรี : วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี กรมอาชีวศึกษา, 2529), หน้า จ.

29 พิพัฒน์ บุญญาสัย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 114.

30 เสมอ เหมพงศ์พันธุ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 4.

31 สุวรรณดา ดอนขวา, “การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอาชีพนักเรียน-นักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษากรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), หน้า 149.

32 อรุณ รักรธรรม, ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: การบริหารองค์การ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 173.

33 ประทีป แสงเปี่ยมสุข และคณะ, “การศึกษาเชิงคุณลักษณะธรรมชาติเกี่ยวกับการจัดระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพ การประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง,” เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการเรื่อง การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา, ครั้งที่ 7 เล่มที่ 1, 28 ตุลาคม - 1 พฤศจิกายน 2534 (กรุงเทพฯ : ชมรมผู้สนใจงานวิจัยทางการศึกษา, 2534), หน้า 362.

34 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 270.

35 บรรจง ชูสกุลชาติ, “ยุทธศาสตร์การบริหารการศึกษา,” บทความทางวิชาการ พ.ศ. 2530-2533 (กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 97.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

36 นิพนธ์ ไทยพานิช, การนิเทศแบบคลินิก (กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2528), หน้า 195.

37 คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน, เอกสารพัฒนาวิสัยข้าราชการครูการบริหารงานวิสัยข้าราชการครู (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณศาสตร์, 2529), หน้า 16.

38 เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้, “บทบาทผู้ช่วยผู้อำนวยการ,” สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 94-95.

39 เลขานุการครู, สำนักงาน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 94-95.

40 พจนารถ แดงพลอย, “การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครู และครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532), หน้า 62.

41 สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ, จิตวิทยาสังคม (นนทบุรี : ชัยศิริการพิมพ์, 2522), หน้า 235.

42 ชาญชัย ลิวตรงสิมา, หลักการจัดองค์การ (พฤติกรรมในองค์การ) (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), หน้า 56. (อัดสำเนา)

43 Keith Davis and William G. Scott, *Human Relations at Work* (New York : McGraw-Hill, Inc., 1962), p. 427.

44 สุรพันธ์ ยนต์ทอง, การบริหารโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533), หน้า 49.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

45วิทยา โพธิ์สุ, “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 32.

46อารีรัตน์ หิรัญโร, “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532), หน้า 174.

47สมยศ นาวิการ, การบริหาร (กรุงเทพฯ : สมหมายการพิมพ์, 2525), หน้า 435.

48พงศ์ศักดิ์ โกมลเสน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 149-151.

49ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการศึกษา (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535) หน้า 105.

50อรุณ รักธรรม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 208.

51สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 543.

52สมพงศ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 268.

53สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 545.

54ธนชัย ยมจินดา, เอกสารการสอน ชุดวิชา องค์การและการจัดการ หน่วยที่ 1-8 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525), หน้า 259.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังขอสงวนสิทธิ์ในสิ่งที่ปรากฏและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

55ชาญชัย ลิวิตรังสีมา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 71.

56บรรจง ชูสกุลชาติ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 193.

57จิระจิตต์ ราค, เอกสารการสอน ชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1-7 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527), หน้า 294.

58สมพงศ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 268.

59กานต์ กุณาศล, “ตัวบ่งชี้คุณภาพบัณฑิตครูในทัศนะผู้ผลิต,” *ครูปริทัศน์* ปีที่ 13, (มิถุนายน 2531), หน้า 43.

60อรุณ รักธรรม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 204.

61อรุณ รักธรรม, *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร* (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 95.

62อรุณ รักธรรม, *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: การบริหารองค์การ*, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535), หน้า 204.

63พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 145.

64นิพนธ์ ไทยพานิช, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 73.

65Kimball Wiles, *Supervision for Better Schools* (New Jersey : Prentice-Hall, 1956), pp. 51-52.

66กิตติพงษ์ วงศ์สุนทร, “ครู: ไม่สลดที่ตายซาก,” *มิตรครู* ปีที่ 29, ฉบับที่ 10 (พฤษภาคม 2530), หน้า 43.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

67 ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 264.

68 เรื่องเดียวกัน, หน้า 270.

69 สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 280.

70 พันธ์ หันนาคินทร์, หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : เนติการพิมพ์, 2530), หน้า 134-135.

71 ฌานิต มงคล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 94.

72 มังกร สระศรี, “สภาพปัจจุบันและปัญหาในการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือ,” (เชียงใหม่ : ศูนย์นิเทศและฝึกอบรม อาชีวศึกษาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่, 2531), บทคัดย่อ.

73 เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 138.

74 ฌานิต มงคล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 90.

75 วสุมตี อิ่มแก้ว, “การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภท วิชาคหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 147.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

77 มังกร สระศรี, สิ่งที่ได้ आएมาแล้ว, บทคัดย่อ.

78 สายหยุด จำปาทอง, “อาชีวศึกษา....ทางที่มองเห็น,” อาชีวศึกษา ปีที่ 2, ฉบับที่ 23 (สิงหาคม 2529), หน้า 18.

79 ธงชัย สันติวงษ์, สิ่งที่ได้ आएมาแล้ว, หน้า 494.

80 เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารบุคคลในวงการศึกษ (กรุงเทพฯ : โอเดียน สโตร์, 2529), หน้า 157.

81 ปิฎฐะ บุนนาค, “คุยกันสั้น ๆ เรื่องแนวโน้มความต้องการครูอาชีวศึกษาในอนาคต,” อาชีวศึกษา ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 (พฤศจิกายน 2527), หน้า 18-22.

82 เฉลิมชัย นามเชียงใต้, “วินัยในโรงฝึกงาน,” สิ่งที่ได้ आएมาแล้ว, หน้า 112.

83 เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา, สิ่งที่ได้ आएมาแล้ว, หน้า 113.

84 เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.

85 บรรจง ชูสกุลชาติ, “การอาชีวศึกษาครบวงจรกับการพัฒนาคุณภาพทางการอาชีวศึกษา,” อาชีวศึกษา ปีที่ 3, ฉบับที่ 34 (กรกฎาคม 2530), หน้า 28.

86 นพคุณ ศิริวรรณ, แต่ครู...ผู้สร้างสรรค์ (กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา, 2533), หน้า 12.

87 เรื่องเดียวกัน, หน้า 13.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

88เลขาคมเศวต, “การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาพาณิชยกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537), หน้า 142.

89เมธี ปิลันธนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 148.

90เรื่องเดียวกัน, หน้า 162.

91เมธี ปิลันธนานนท์, การบริหารบุคคลในวงการศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 157.

92เรื่องเดียวกัน, หน้า 126.

93อรุณ รักธรรม, เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1-7 (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527), หน้า 51.

94พงศ์ศักดิ์ โกมลเสน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 16.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### บรรณานุกรม

ก่อ สวัสดิพานิชย์. มองการศึกษา : เส้นทางที่เท่าเทียมของคนไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

ไกรนุช ศิริพูล. ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : นิยมวิทยา, 2530.

โกสินทร์ รัชสยาพันธ์. ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. ตำรา-เอกสารวิชาการฉบับที่ 6 ภาคพัฒนาตำราและเอกสารวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฝึกหัดครู, 2530.

กองแผนงาน, กรมอาชีวศึกษา. ก้าวไปในแผนฯ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก, 2530.

กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา. “ระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยา มารยาท และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526.” (อัดสำเนา)

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. เอกสารพัฒนาวินัยข้าราชการครู การบริหารงานวินัยข้าราชการครู กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณศาสตร์, 2529.

จิระจิตต์ ราค. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. หน่วยที่ 1-7 กรุงเทพฯ : กรมฝึกหัดครู, 2520.

เจลิยว บุรีภักดีและคณะ. “ลักษณะครูดี.” รายงานการวิจัยหน่วยศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : กรมฝึกหัดครู, 2520.

เจลิมศักดิ์ นามเชียงใหม่. รวบรวมความของเจลิมศักดิ์ นามเชียงใหม่. กภาพสินธุ์ :

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ประสานการพิมพ์, 2534.

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ชาญชัย ลวิตรังสิมา. หลักการจัดการจัดองค์การ (พฤติกรรมในองค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (อัดสำเนา)
- ชมพูนุช บัวบังคร. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2530.
- เทคนิคชลบุรี, วิทยาลัย. “การสำรวจบทบาทที่ได้ปฏิบัติของครู-อาจารย์ในวิทยาลัย เทคนิคชลบุรี.” รายงานการวิจัย. ชลบุรี : วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี, 2533. (อัดสำเนา)
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.
- ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- ธนชัย ยมจินดา. เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ. หน่วยที่ 1-8 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525.
- นิสิต ศรีศัมภวงค์. รูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ชลบุรี:วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี, 2529.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. การนิเทศแบบคลินิก. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2528.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษานานับ. ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 นพคุณ ศิริวรรณ. แต่ครู....ผู้สร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา,  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
 2533.

นุชนารถ สุนทรพันธ์. การอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2533.

บรรจง ชูสกุลชาติ. บทความทางวิชาการ พ.ศ. 2530-2533. กรุงเทพฯ : องค์การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2533.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

ผานิต มงคล. ศิลปการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา. นครสวรรค์ : วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์, 2530. (อัดสำเนา)

ฝึกหัดครู, กรม. "ลักษณะครูที่ดี." รายงานผลการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ, 2516.

พุทธทาสภิกขุ. แนวแนวจริยธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทศิริพัสต์, 2530.

พรศรี พานิชวงศ์. "การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตามการรับรู้ของตนเอง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน. "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

พรพิมล เพ็ญศรีทอง. "การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิพัฒน์ บุญญาสัย. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างภาค  
รัฐบาลและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษา สาขาพาณิชยกรรม ให้สอดคล้อง  
กับความต้องการของตลาดแรงงาน. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยพาณิชยการบางนา  
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2533.

พีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม. “การศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม  
ในการออกฝึกงานในสถานประกอบการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชา  
ครุศาสตร์เครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2529.

พจนารถ แดงพลอย. “การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบ  
ความสำเร็จในอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
การศึกษา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เนติการพิมพ์,  
2530.

มังกร สระศรี. “สภาพปัจจุบันและปัญหาในการเตรียมการสอนของครู-อาจารย์ในวิทยาลัย  
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือ.” เชียงใหม่ : ศูนย์นิเทศและฝึกอบรม  
อาชีวศึกษาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่, 2531.

มณฑนา ปิยะมาตา. “การสำรวจคุณลักษณะของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, 2511.

เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียน  
สโตร์, 2533.

เมธี ปิรันธนานนท์. ปรัชญาการศึกษาสำหรับครู. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

ยนต์ ชุ่มจิตต์. **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.

ยนต์ ชุ่มจิตต์. “สภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 5.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร**, 2520.

ลัดดา เสนาวงษ์. **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ : พิธิษฐ์การพิมพ์, 2532.

เลขาธิการครูสภา, สำนักงาน. **คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ : มปท., 2529.

เลขา คมเสวต. “การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530” (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533) **ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาพาณิชยกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

วิทยา โพธิ์สุ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีว กรมอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

วสุมดี อิ่มแก้ว. “การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภทวิชาคหกรรมในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

เสมอ เหมพงศ์พันธุ์. **ประสบการณ์การบริหารงานกิจการนักเรียน-นักศึกษา**. กรุงเทพฯ :

วิทยาลัยพาณิชยกรรมบางนา กรมอาชีวศึกษา, 2537.

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ. จิตวิทยาสังคม. นนทบุรี : ชัยศิริการพิมพ์, 2522.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สมหมายการพิมพ์, 2525.

สุเมธ เตียวอิศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปบรรณาการ, 2527.

สายัณห์ จันทร์วิรัช. “การศึกษาคุณลักษณะของครูผู้สอนวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมที่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 ต้องการ.” เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการเรื่องการวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. (เล่ม 2) กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534.

เสนีย์ สังข์ทอง. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอุตสาหกรรมศึกษาตามทัศนะของนักเรียนผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2536.

อาชีวศึกษา, กรม. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529. (อัดสำเนา)

อาชีวศึกษา, กรม. รายงานการวิจัยโครงการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา, กรม. ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2537.

อาชีวศึกษา, กรม. “หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2530.”  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2530) ประเภทพาณิชยกรรม สาขาพาณิชยกรรม.  
(อัดสำเนา)

อาชีวศึกษา, กรม. การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา.  
กรุงเทพฯ : กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2533.

อาชีวศึกษา, กรม. 52 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหาร  
ผ่านศึก, 2536.

อรุณ รักธรรม. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่:การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,  
2525.

อรุณ, รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อรุณ รักธรรม. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. หน่วยที่ 1-7  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, 2527.

อารีรัตน์ หิรัญโร. “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ใน  
สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532.

เอ็ด สารภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2529.

อดุลย์ วราเอกศิริ. “การทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาระหว่าง  
ปีพ.ศ. 2525-2526.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

อนันต์ สันตยากร. “การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

Allport, Gordon W. **Personality : A Psychological Interpretation.** New York : Holt, Rinehart & Winston, 1937.

Barnard, Chester I. **The Function of the Executive.** Cambridge : Harvard University Press, 1963

Getzels, Jacob W. and Others. **Educational Administration as a Social Process.** New York : Harper and Row, 1968.

Harris, Chester W. **Encyclopedia of Educational Research.** New York : The Macmillan Company, 1960.

Hicks, Herbert G. **The Management of Organization.** New York : McGraw-Hill Book Co., 1972.

Leavitt, Harold J. **Managerial Psychology.** Chicago : University of Chicago Press, 1964.

Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality.** New York : Harper and Row Publisher, 1954.

McGregor, Douglas M. **The Human side of Enterprise.** New York : McGraw- Hill Books, Inc., 1960.

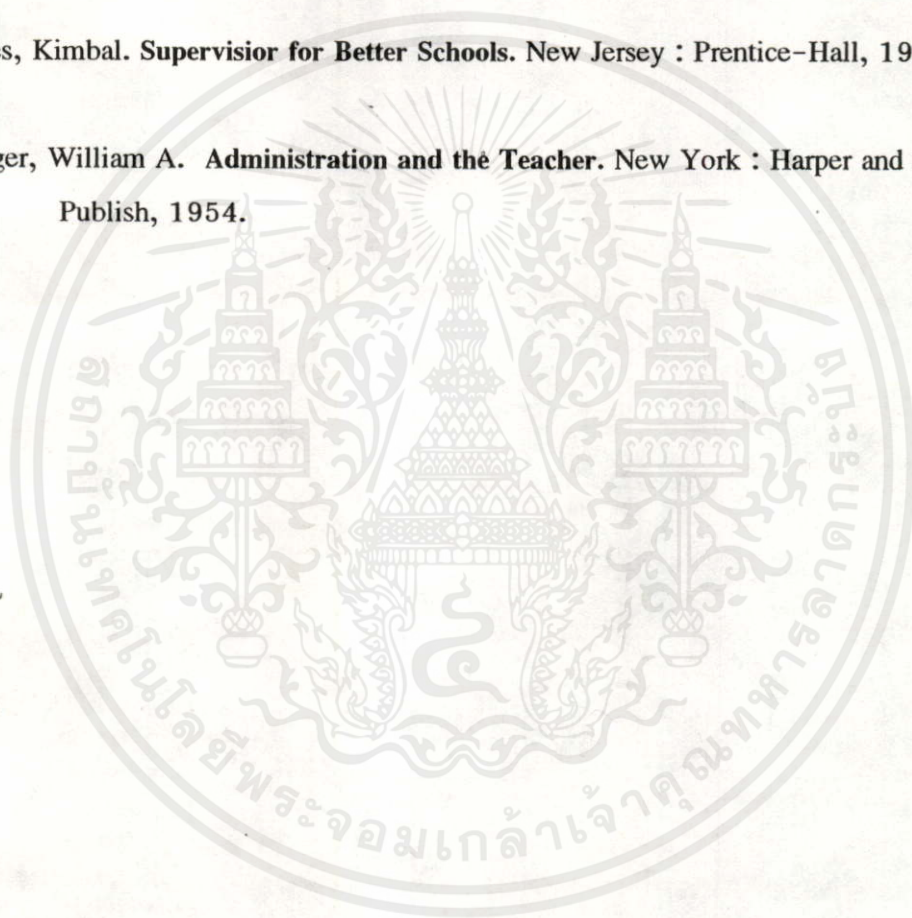
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

McClelland, David C. **The Achieving Society.** New York : D. Van Nostrand Company, Inc., 1961.

Pffifner, John M. and Sherwood, Frank P. **Administrative Organization.** Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, Inc., 1960.

Wiles, Kimbal. **Supervisor for Better Schools.** New Jersey : Prentice-Hall, 1956

Yeager, William A. **Administration and the Teacher.** New York : Harper and Brother Publish, 1954.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ 14/2537

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ  
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสินี วิจารณ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสินี วิจารณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมี  
ประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์  
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 

รศ.ดร.เมธี ปลื้มธนานนท์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.นพคุณ ศิริวรรณ	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 

รศ.ดร.เมธี ปลื้มธนานนท์	ประธานประจำสาขาวิชา
อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการประจำสาขาวิชา
ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร	กรรมการประจำสาขาวิชา
ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม	กรรมการ
ดร.นพคุณ ศิริวรรณ	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2537

1. นางสินี วิจารณ์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน ของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา” โดยมี รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.นพคุณ ศิริวรรณ และดร.ศิริพรรณ ชุมนุช เป็น ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.34

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 พฤษภาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.วราพรณ น้อยสุวรรณ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวสินี วิจารณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิตันphanant)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.34

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 พฤษภาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสมยศ อัจฉานงค์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสินี วิจารณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปลันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.34



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 พฤษภาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายไพโรจน์ ปะบุตร

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางลินี วิจารณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663, 642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.34



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 พฤษภาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายวิเชิต ผาสุข

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางลินี วิจารณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนะของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปลันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร 3269040ที่ ทม 1504.7/ว.34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.34

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 พฤษภาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายประมัย สวัสดิสิงห์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวสินี วิจารณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปลันธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663, 642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั่นเอง ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.34



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 พฤษภาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายประทีป ปฐมกลีกุล

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางลินี วิจารณ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการ กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663, 642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/79



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

7 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอินทราชัย

ด้วย นางลินี วิจารณ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพณิชยการกรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/93

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

28 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

ด้วย นางลินี วิจารณ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม  
ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนชกการ กรมอาชีวศึกษา” ซึ่งโครงการ  
วิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2537

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยใน  
สถานประกอบการของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

ที่ ศธ 0908/7385

กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

18 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ ทม 1504.7/93 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2537

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานบัณฑิตศึกษาแจ้งว่า นางสินี วิจารณ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ประสงค์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากครูอาจารย์ของวิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพูน, วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี และวิทยาลัยพัฒนศึกษาบางนา เพื่อการวิจัยเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา กรมอาชีวศึกษา” ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วอนุญาตให้ดำเนินการได้  
อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับและลายมือชื่อกำกับบนแบบสอบถามทุกแผ่น เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ สวัสดิวัจน)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

โทรศัพท์ 2829357, 2822549

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามการวิจัย

## เรื่อง

ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์  
ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา กรมอาชีวศึกษา



## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถาม ทัศนคติของครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนศึกษา กรมอาชีวศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ประเมินพฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยของท่านในภาพรวม ตามความรู้สึกที่แท้จริงและเป็นกลาง และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เพราะผลการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอในภาพรวมของวิทยาลัยพัฒนศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ไม่มีการนำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล ฉะนั้นจึงไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

การที่ท่านได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีครั้งนี้ จะมีผลให้งานวิจัยมีคุณค่าต่อการศึกษา ทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมต่อไป

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y

ขอความกรุณาท่านได้โปรดพิจารณาคำถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาของท่าน โดยมีช่องให้ท่านเลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้ มีพฤติกรรมมากที่สุด มีพฤติกรรมมาก มีพฤติกรรมปานกลาง มีพฤติกรรมน้อย มีพฤติกรรมน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## ตัวอย่างการตอบ

ข้อ	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยของข้าพเจ้า	มีพฤติกรรม มากที่สุด	มีพฤติกรรม มาก	มีพฤติกรรม ปานกลาง	มีพฤติกรรม น้อย	มีพฤติกรรม น้อยที่สุด
	ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน					
1	พยายามสอนภาคในเวลาจำนวน คาบการสอนน้อยที่สุด เท่าที่ ระเบียบกำหนด	.....	✓ .....	.....	.....	.....

จากตัวอย่างข้อ 1 แสดงว่าผู้ตอบประเมินพฤติกรรมของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยว่า “ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยจำนวนมากมีพฤติกรรมที่พยายามสอนภาคในเวลาจำนวนคาบการสอนน้อยที่สุดเท่าที่ระเบียบกำหนด”

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุดเพียงช่องเดียว

1. ประสบการณ์ในการทำงาน  
 ต่ำกว่า 10 ปี  
 ตั้งแต่ 10- 20 ปี  
 มากกว่า 20 ปี
2. สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน (เลือกวิชาที่ปฏิบัติการสอนมากเพียงสาขาเดียว)  
 วิชาชีพ  
 วิชาสามัญ
3. ลักษณะการปฏิบัติงาน  
 ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว  
 ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนืองานสอน เช่น หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ผู้ช่วยหัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ 2 ทักษะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี X ขอให้ท่าน  
ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยของข้าพเจ้า	มีพฤติกรรม มากที่สุด	มีพฤติกรรม มาก	มีพฤติกรรม ปานกลาง	มีพฤติกรรม น้อย	มีพฤติกรรม น้อยที่สุด
1	ด้านที่ 1 ไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน พยายามสอนภาคในเวลาจำนวน คาบการสอนน้อยที่สุดเท่าที่ ระเบียบกำหนด	.....	.....	.....	.....	.....
2	พยายามสอนภาคนอกเวลา ในจำนวนคาบการสอนน้อย ที่สุดเท่าที่จะทำได้	.....	.....	.....	.....	.....
3	เข้าห้องสอนช้ากว่ากำหนด เวลาเป็นประจำ	.....	.....	.....	.....	.....
4	ออกจากห้องสอนก่อน กำหนดเวลาเป็นประจำ	.....	.....	.....	.....	.....
5	โดยปกติแล้วไม่ชอบมีส่วน ร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ วิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....
6	ถ้าจำเป็นต้องร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะ พยายามไม่รับเป็น ผู้ดำเนินการ	.....	.....	.....	.....	.....
7	ขาดสอนโดยไม่มีเหตุสมควร บ่อย ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
8	มาปฏิบัติราชการสายบ่อย ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
9	ทำงานแบบความซื่อไม่มี ความดีไม่ปรากฏอย่างไรเสีย ก็ยอมได้เลื่อนเงินเดือน 1 ชั้น	.....	.....	.....	.....	.....
10	ทำงานแบบรอโอกาสได้รับ 2 ชั้น	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยของข้าพเจ้า	มีพฤติกรรม มากที่สุด	มีพฤติกรรม มาก	มีพฤติกรรม ปานกลาง	มีพฤติกรรม น้อย	มีพฤติกรรม น้อยที่สุด
11	ด้านที่ 2 ต้องได้รับการ ควบคุมสั่งการเพื่อให้ใช้ ความสามารถและความ พยายามทำงานให้บรรลุ จุดประสงค์ จะทำงานพิเศษนอกเหนือ จากการสอนเมื่อมีคำสั่งตั้ง ตั้งเท่านั้น	.....	.....	.....	.....	.....
12	ขาดสอนน้อยลงเมื่อกำหนด ให้มีการลงลายมือชื่อทุกครั้ง ที่เข้าสอน	.....	.....	.....	.....	.....
13	ทำบันทึกการสอนและ โครงการสอนเมื่อมีคำสั่งและ การตรวจสอบเท่านั้น	.....	.....	.....	.....	.....
14	มาปฏิบัติราชการสายน้อยลง เมื่อมีการขีดเส้นแดง	.....	.....	.....	.....	.....
15	เพิ่มความระมัดระวังในการ ปฏิบัติงานเมื่อผู้บริหารเดิน ตรวจตราเป็นประจำ	.....	.....	.....	.....	.....
16	มีการประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทาง การปฏิบัติงานบ่อย ๆ จึงจะ กระตุ้นการทำงานของครู- อาจารย์	.....	.....	.....	.....	.....
17	ไม่ชอบการเปลี่ยนแนวทาง การปฏิบัติงานหรือ วิธีการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
18	ต้องให้ผู้บริหารสั่งการจึงจะ ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	.....	.....	.....	.....	.....
19	ให้การนิเทศนักเรียน- นักศึกษาในสถานประกอบ การตามหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง เท่านั้น	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารลับที่ใช้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่าทางใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา แยกเล่ม หรืออื่น ๆ ...



ข้อ	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยของข้าพเจ้า	มีพฤติกรรม มากที่สุด	มีพฤติกรรม มาก	มีพฤติกรรม ปานกลาง	มีพฤติกรรม น้อย	มีพฤติกรรม น้อยที่สุด
20	ยินดีสมัครเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพหรือสมาคม ธุรกิจ ถ้าสถานศึกษาเป็น ผู้ดำเนินการให้	.....	.....	.....	.....	.....
21	ด้านที่ 3 ชอบให้นำทางและ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียง เล็กน้อย แต่ต้องการความ มั่นคงสูง	.....	.....	.....	.....	.....
22	ขาดความกระตือรือร้นใน การศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิ ให้กับตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
23	ปฏิบัติงานและประพฤติตัว โดยยึดเพียงระเบียบวินัย เท่านั้น	.....	.....	.....	.....	.....
24	ต้องการความมั่นคงสูงใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่แต่ไม่ ค่อยปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
25	ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นใน ที่ประชุมครู-อาจารย์	.....	.....	.....	.....	.....
26	ต้องการค่าตอบแทนพิเศษ ในรูปตัวเงินมากกว่าการ ตอบแทนด้านจิตใจและ สังคม	.....	.....	.....	.....	.....
27	ไม่สนใจหาแหล่งฝึกงานหรือ สถานที่ทำงานให้แก่นักเรียน นักศึกษา เพราะไม่ใช่หน้าที่ ของตน	.....	.....	.....	.....	.....
28	ให้ความร่วมมืออย่างน้อยมากใน การประสานประโยชน์ ระหว่างสถานศึกษาและ สถานประกอบการ	.....	.....	.....	.....	.....
28	ขาดความสนใจหรือไม่ ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ทางวิชาการและ เทคโนโลยีใหม่	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อ	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยของข้าพเจ้า	มีพฤติกรรม มากที่สุด	มีพฤติกรรม มาก	มีพฤติกรรม ปานกลาง	มีพฤติกรรม น้อย	มีพฤติกรรม น้อยที่สุด
29	หลีกเลี่ยงการแก้ไขปัญหา ของนักเรียน-นักศึกษากับ สถานประกอบการที่ที่น่าจะ กระทำได้	.....	.....	.....	.....	.....
30	ไม่สนใจจะร่วมกันคิดริเริ่ม โครงการในการพัฒนา วิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....

ตอนที่ 3 ทักษะที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ตามทฤษฎี Y ขอให้ท่าน  
ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ข้อ	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยของข้าพเจ้า	มีพฤติกรรม มากที่สุด	มีพฤติกรรม มาก	มีพฤติกรรม ปานกลาง	มีพฤติกรรม น้อย	มีพฤติกรรม น้อยที่สุด
1	ด้านที่ 1 ทุ่มเทและใช้ความ พยายามในการทำงานทั้ง ด้านจิตใจและร่างกาย เต็มใจรับคาบการสอนเพิ่ม เมื่อขาดครู-อาจารย์ในสาขา วิชาของตน	.....	.....	.....	.....	.....
2	มีความสุขและสนุกกับการ ปฏิบัติงานในวิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....
3	มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลา เสมอไม่ว่าจะมีการขีดเส้น แดงหรือไม่	.....	.....	.....	.....	.....
4	ให้ความร่วมมือและช่วย เหลืองานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่แม้จะไม่มีคำสั่ง แต่งตั้ง	.....	.....	.....	.....	.....
5	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน ขันแข็งสม่ำเสมอโดยไม่หวัง การตอบแทน 2 ชั้น	.....	.....	.....	.....	.....
6	ทำการสอนเสริมให้แก่ นักเรียนนักศึกษาที่มีปัญหา ด้านการเรียนโดยไม่หวังผล ตอบแทน	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูง และต้องดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป



ข้อ	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยของข้าพเจ้า	มีพฤติกรรม มากที่สุด	มีพฤติกรรม มาก	มีพฤติกรรม ปานกลาง	มีพฤติกรรม น้อย	มีพฤติกรรม น้อยที่สุด
7	ด้านที่ 2 ไม่ชอบการควบคุม ชอบทำการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงเมื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเอง	.....	.....	.....	.....	.....
8	มีวินัยในตนเองต่อความรับผิดชอบในหน้าที่	.....	.....	.....	.....	.....
9	ไม่มีความเครียดต่อการตรวจตราของผู้บริหารเพราะปฏิบัติงานถูกต้องสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
10	มีความพร้อมในการรายงานการปฏิบัติงานและผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
11	เมื่อพอใจจุดมุ่งหมายของงานที่ทำ จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง	.....	.....	.....	.....	.....
12	การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงชันเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ	.....	.....	.....	.....	.....
13	ด้านที่ 3 มุ่งความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน หมั่นริเริ่มและดำเนินโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....
14	ใฝ่แสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
15	ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ของวิทยาลัย เพื่อปรับแนวทางการปฏิบัติงานของตนโดยต้องมีผู้ใดบอก	.....	.....	.....	.....	.....
16	มุ่งความสำเร็จของงานในหน้าที่มากกว่าการตอบแทนในรูปเงินตรา	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่อนุญาตให้นำไปทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต



ข้อ	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยของข้าพเจ้า	มีพฤติกรรม มากที่สุด	มีพฤติกรรม มาก	มีพฤติกรรม ปานกลาง	มีพฤติกรรม น้อย	มีพฤติกรรม น้อยที่สุด
17	ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดในการปฏิบัติ งานเพื่อความเจริญก้าวหน้า	.....	.....	.....	.....	.....
18	พยายามศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิ ให้แก่ตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
19	ด้านที่ 4 มีความรับผิดชอบ โดยมีต้องบังคับ เตรียมการสอนและตรวจ งานด้วยความสำนึกในความ รับผิดชอบของตน	.....	.....	.....	.....	.....
20	ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องมีการควบคุม ตรวจสอบ	.....	.....	.....	.....	.....
21	ช่วยหาแหล่งฝึกงานหรือ สถานที่ทำงานให้แก่แก่นักเรียน นักศึกษา แม้จะไม่ได้รับการ ร้องขอ	.....	.....	.....	.....	.....
22	มีความรับผิดชอบต่อเทศ นักเรียน-นักศึกษาฝึกงานใน สถานประกอบการด้วยความ เต็มใจ	.....	.....	.....	.....	.....
23	มุ่งมั่นทำกิจกรรมและ งานพิเศษเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมของวิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....
24	ยินดีสมัครเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพ หรือสมาคม ธุรกิจด้วยตนเอง เพื่อแสวง หาความรู้ และประโยชน์ให้ แก่สถานศึกษาและตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
25	ด้านที่ 5 มีความสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วย ตนเอง มีความกระตือรือร้นแสวงหา แนวทางในการปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ห้ามมิให้คัดลอก เอกสารเป็นเอกสารผลงานประจำ งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ อยู่เสมอ ห้ามมิให้คัดลอกเอกสารงานวิจัยที่ไป.....ไป	.....	.....	.....	.....	.....



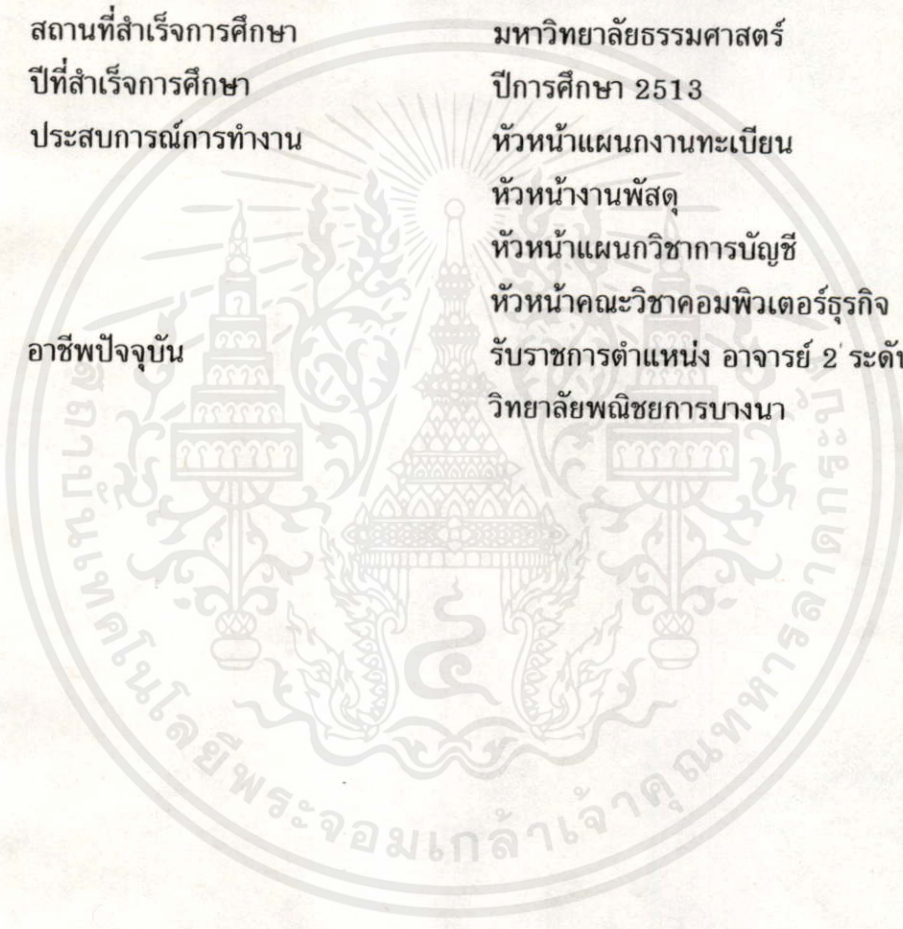
ข้อ	พฤติกรรมของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยของข้าพเจ้า	มีพฤติกรรม มากที่สุด	มีพฤติกรรม มาก	มีพฤติกรรม ปานกลาง	มีพฤติกรรม น้อย	มีพฤติกรรม น้อยที่สุด
26	สนับสนุนและส่งเสริมให้ นักเรียน-นักศึกษาได้แสดง ออกในด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	.....	.....	.....	.....	.....
27	รับฟังปัญหาและความคิด เห็นของผู้ร่วมงานและ นักเรียนนักศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
28	แสดงความคิดเห็นและความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทุกครั้งที่มีโอกาส	.....	.....	.....	.....	.....
29	ให้ความร่วมมือในการ ประสานประโยชน์ระหว่าง สถานศึกษาและสถาน ประกอบการทุกครั้งที่มี โอกาส	.....	.....	.....	.....	.....
30	ใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่าง เหมาะสมในการช่วยแก้ ปัญหา ระหว่างนักเรียน- นักศึกษากับสถาน ประกอบการ	.....	.....	.....	.....	.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน	นางสินี วิจารณ์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2491
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี	บัญชีบัณฑิต
สถานที่สำเร็จการศึกษา	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีที่สำเร็จการศึกษา	ปีการศึกษา 2513
ประสบการณ์การทำงาน	หัวหน้าแผนกงานทะเบียน หัวหน้างานพัสดุ หัวหน้าแผนกวิชาการบัญชี หัวหน้าคณะวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
อาชีพปัจจุบัน	รับราชการตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 วิทยาลัยพณิชยการบางนา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้