พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

โดย
นายชูเชิด มังฉาฉ่ำ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2549
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE LEADERSHIP BEHAVIOR OF ADMIMTRATORS

IN SUPHANBURI VOCATIONAL EDUCATION

By

Chucherd   Mutcharchum

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Master's Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2006

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้สารนิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี" เสนอโดย นายชูเชิด มัจฉาฉ่ำ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

…………..…………………………….

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่…….เดือน…………………………….พ.ศ. ………

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

…………………………………….ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศริยา สุขพานิช)

……../……………………/……….

…………………………………….กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

……../……………………/……….

…………………………………….กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร)

……../……………………/……….

45252501 : สาขาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำ / ผู้บริหารสถานศึกษา

ชูเชิด มังฉาฉ่ำ : พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ : ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์. 106 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี และ 2) ความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิทางการศึกษา ประชากร คือ สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 6 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน ครูผู้สอน 231 คน รวม 237 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของฮาลปิน (Halpin) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า

1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

2) ความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีแบบมุ่งงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า เพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่สถานภาพ , สถานศึกษาที่สังกัด และอายุที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน สำหรับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า สถานภาพ , เพศ และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานศึกษาที่สังกัด อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2549

ลายมือชื่อนักศึกษา..

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์...

45252501 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINSTRATION

KEYWORD : LEADERSHIP BEHAVIOR / ADMINISTRATORS

CHUCHERD MUTCHACHUM : THE LEADERSHIP BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS IN SUPHANBURI VOCATIONAL EDUCATION. MASTER'S REPORT ADVISOR : ASST. PROF. PRASERT INTARAK, Ed.D. 106 pp.

The objectives of this research were to find 1) the leadership behavior of administrators in Suphanburi Vocational Education, and 2) the different of leadership behavior of administrators classified according to status, gender, age, experiences in position and educational background. The population were 6 colleges in Suphanburi Vocational Education. The respondents were 6 administrators and 231 teachers from Suphanburi Vocational Education. The instrument for collecting the data was a questionnaire on leadership behavior according to Halpin's viewpoint. The statistic used were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings were as follows :

1) The leadership behavior of administrators in Suphanburi Vocational Education both initiating structure and consideration were rated at a high level,

2) The leadership behavior of administrators in Suphanburi Vocational Education for the initiating structure were not different, when classified according to gender, experience in position, and educational background, whereas status, work place and age were different on initiating structure of leadership behavior. For the consideration leadership behavior, when classified according to status, gender, educational background were not different. Whereas work place, age, experience in position were different on consideration leadership behavior.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Department of Educational Administration   Graduate School, Silpakorn University   Academic Year 2006

Student's signature…………………………………………

Master's Report Advisor's signature……………………………………..

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานควบคุมสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ ดร.ศริยา สุขพานิช ประธานกรรมการตรวจสารนิพนธ์ ในการให้คำปรึกษา ข้อแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ถูกต้องจนสำเร็จเรียบร้อยโดยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรีทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการหาค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือของการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณาจารย์สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีทุกท่าน ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณอาจารย์สันติยา ไชยศรีชลธาร และอาจารย์ภิญญดา อยู่สำราญ ที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลผู้อยู่เบื้องหลัง ซึ่งเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจและช่วยเหลือในด้านต่างๆ จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี คือ ครอบครัวและเพื่อนๆ ของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.................... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.................... จ

กิตติกรรมประกาศ.................... ฉ

สารบัญตาราง.................... ฌ

สารบัญภาพ.................... ฎ

บทที่

1 บทนำ.................... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.................... 2

ปัญหาของการวิจัย.................... 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย.................... 5

ข้อคำถามของการวิจัย.................... 5

สมมติฐานการวิจัย.................... 6

กรอบแนวคิดของการวิจัย.................... 6

ขอบเขตของการวิจัย.................... 10

นิยามศัพท์เฉพาะ.................... 11

2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.................... 12

ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ.................... 12

ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ.................... 13

องค์ประกอบแบบพฤติกรรมผู้นำ.................... 15

อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.................... 34

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.................... 45

งานวิจัยในประเทศ.................... 45

งานวิจัยในต่างประเทศ.................... 50

สรุป.................... 51

3 วิธีดำเนินการวิจัย.................... 52

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.................... 52

ระเบียบวิธีวิจัย.................... 53

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ หน้า

แผนแบบการวิจัย………………………………………………………………… 53

ประชากร………………………………………………………………………… 53

ตัวแปร……....…………………………………………………………………… 54

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย…………………………………………………… 55

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ………………………………………………... 55

การสร้างเครื่องมือ………………………………………………………….. 56

การเก็บรวบรวมข้อมูล………………………………………………………… 56

การวิเคราะห์ข้อมูล…………………………………………………………. 56

สรุป………………………………………………………………………… 57

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล…………………………………………………………... 58

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม……………………………… 55

ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี………………………………………………………. 61

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตัวแปร…………………. 68

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ…………………………………………………... 72

สรุปผลการวิจัย……………………………………………………………... 72

การอภิปรายผล……………………………………………………………... 73

ข้อเสนอแนะการวิจัย………………………………………………………….. 78

บรรณานุกรม…………………………………………………………………….. 79

ภาคผนวก…………………………………………………………………………... 83

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ……………………….……. 84

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ………………………………………………... 90

ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือ…………………………………………... 92

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม…………..……………………… 94

ภาคผนวก จ หนังสือขอเก็บข้อมูล…………………..………………………… 96

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย………………………………………. 99

ประวัติผู้วิจัย………………………………………………………………………… 106

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 จำนวนครูอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่สถานศึกษาในอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2547.. 54

2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.. 58

3 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานศึกษา........... 61

4 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบมุ่งงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ...... 62

5 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ...... 66

6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตัวแปร............................. 69

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงรูปแบบผู้นำหลายๆ แบบตามพฤติกรรมของผู้ใช้อำนาจ...............................	18
2	แสดงรูปแบบผู้นำตามแนวคิดของทฤษฎีระบบสังคม......................................	20
3	แสดงพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เซย์ และบลังชาร์ด........................	24
4	แบบผู้นำแบ่งโดยการใช้แบบสอบถาม LBDQ จากแนวคิดของฮาลปิน..................	27
5	แสดงพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ.......................................	28
6	แสดงตาข่ายการบริหารของ เบลคและมูตัน (Blake and Mouton)........................	30
7	แสดงแบบผู้นำตามตาข่ายการบริหาร...	31

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1
บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการที่ประสบกับภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ตลอดมาในช่วงระยะเวลาแห่งการปฏิรูประบบราชการ โดยได้มีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่โครงสร้างใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและระดับสถานศึกษา ในลักษณะของการนำร่องเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตราที่ 32 และ 34 ที่กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีฐานะเป็นองค์กรระดับชาติรับผิดชอบงานการศึกษาด้านวิชาชีพ เพื่อแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนของหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมอาชีพ ทั้งนี้ยังไม่รวมถึงภาคเอกชนที่จัดการฝึกอบรมวิชาชีพในรูปสถาบัน หรือศูนย์ฝึกอาชีพ ทั้งขนาดใหญ่และขนาดย่อย การกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงเป็นทางออกในการแก้ปัญหาความซ้ำซ้อน สิ้นเปลือง และขาดการประสานในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน รวมถึงการขาดเอกภาพในด้านนโยบายและเป้าหมายรวมของประเทศ ในการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในระดับประเทศและภูมิภาค จึงถือได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดแผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา เพื่อปฏิรูปการอาชีวศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2546 : บทนำ)

การพัฒนาและประสิทธิภาพของการให้การศึกษานั้น สิ่งที่จะต้องกระทำเป็นอันดับแรกคือการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพราะการศึกษาของชาติจะดีหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของสถานศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษาจะดีหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบและเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อนำสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่แสดงถึงคุณภาพการศึกษาที่แท้จริงของชาติให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ จำเป็น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

อย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในยุคปฏิรูปการศึกษาซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา พนัส หันนาคินทร์ (2544 : 4)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีจุดประสงค์ในการแต่งตั้งอาชีวศึกษาจังหวัด ทั้งนี้สืบเนื่องจากได้พิจารณาเห็นสมควรให้มีการรวมกลุ่มวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และเพื่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพทางการอาชีวศึกษา จึงได้วางระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2547 เพื่อให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2547 เป็นต้นไป เป็นผลให้ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2534 ต้องถูกยกเลิกไป ตามความในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบดังกล่าวต้องถูกยกเลิกไปด้วย ดังระเบียบในข้อ 3 ได้กำหนดว่า “อาชีวศึกษาจังหวัด” หมายความว่า วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งเดียวหรือหลายแห่งในแต่ละจังหวัด หรือวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครซึ่งรวมกันเป็นกลุ่มอาชีวศึกษาระดับจังหวัด ข้อ 4 ได้กำหนดให้ใช้คำย่อว่า “อศจ” ต่อท้ายด้วยชื่อจังหวัดนั้นๆ ข้อ 5 สำหรับอาชีวศึกษาจังหวัดที่มีวิทยาลัยหลายแห่งให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยและผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นกรรมการ โดยให้คณะกรรมการเลือกตั้งผู้อำนวยการวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นประธาน และรองประธานอีกคนหนึ่ง ให้ประธานเลือกกรรมการหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความเหมาะสม สำหรับผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นประธานและรองประธานให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสองปีการศึกษา สำหรับประธานอาจได้รับเลือกตั้งได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ในการนี้ยังผลให้อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรีได้รับการเลือกตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ประธานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี และในแต่ละสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผน การ

ปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น ธีรพนธ์ คงนาวัง (2545 : 18) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดศรัทธาและยอมรับในการบริหารงาน ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้บริหารจะต้องคอยกระตุ้น และควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่ได้รับความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมาย ถ้าหากผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมผู้นำทางการบริหารในด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี ซึ่งสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีความประสงค์ที่จะศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีมีพฤติกรรมผู้นำอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาแนวทางในการบริหารของตนเอง และเผยแพร่ให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนใจโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้ผู้บริหารในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถมีรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมสำหรับเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่อไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ปัญหาของการวิจัย

สืบเนื่องจากผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยคณะกรรมการประเมินสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ประเมินในปี พ.ศ. 2545-2546 จำนวน 94 แห่ง คณะกรรมการได้สรุป รายงานผลการประเมินและได้ให้ข้อเสนอแนะจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาตามมาตรฐานต่างๆ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ในที่นี้ขอนำเสนอเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมีข้อเสนอแนะดังนี้ ข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารจัดการควรเก็บและประเมินผลไว้ในคอมพิวเตอร์และเชื่อมโยงกันเป็นระบบเดียวกันเพื่อความเที่ยงตรงและเพื่อความสะดวกในการใช้งานร่วมกับ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ผู้ปกครอง และนักศึกษา และให้ผู้บริหารทุกระดับมีการประเมินตนเองเป็นระยะ ควรมีการบริหาร

จัดการด้านการเงินให้ครอบคลุมทุกภารกิจ รวมทั้งจัดทำข้อมูลด้านงบประมาณการเงิน ค่าใช้จ่ายให้เป็นระบบข้อมูล เพื่อสามารถเรียกใช้อ้างอิงได้อย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการประเมินสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค วิกฤตความต้องการของสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับสถานการณ์สภาพภายในของสถานศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหา ได้แก่ การมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถ มอบภาระงานเกินกำลังความสามารถของบุคลากร มีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจน้อย ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานล่าช้า เนื่องจากสาเหตุที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของราชการ การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติที่กำหนด มีเทคโนโลยีล้าสมัยและไม่ครบวงจร การบริหารการจัดการ การติดตามรายงานผล และประเมินผลไม่มีประสิทธิภาพ งบประมาณสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ผู้สำเร็จการศึกษาไม่มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพ การประชาสัมพันธ์เชิงรุกกับชุมชนและท้องถิ่นมีน้อย (กลุ่มมาตรฐานสถาบันและสถานศึกษา 2547 : 12)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

นอกจากนี้ผลจากการรายงานประเมินตนเอง (self assessment report) ประจำปีการศึกษา 2548 (วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี 2548 : 29) ผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ ผลการประเมินร้อยละของผู้เรียนที่สามารถประยุกต์หลักการเพื่อนำมาแก้ปัญหาในการปฏิบัติของอาชีพอย่างเป็นรูปแบบ พบว่า วิชาคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 44.44 วิชาวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 36.20 เฉลี่ยรวมทั้ง 2 วิชา คิดเป็นร้อยละ 40.32 ผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง นอกจากนี้ยังพบอีกว่านักเรียน นักศึกษาที่ออกกลางคัน คิดเป็นร้อยละ 39.6 สำหรับการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามในวิชาชีพ รวมทั้งด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นผลผลิตทางด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนักศึกษา ผลการประเมินพบว่าอยู่ในระดับพอใช้

สำหรับด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีจากการสัมภาษณ์ครูบางคนในแต่ละสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาบางแห่งมีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานมากกว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ และในสถานศึกษาบางแห่ง ผู้บริหารในสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มากกว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นรองผู้อำนวยการคนหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จึงเห็นควรศึกษาให้เห็นภาพลักษณ์ที่ชัดเจนของผู้บริหารในสังกัดอาชีวศึกษา

จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารสถานศึกษาต่อไป ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมการบริหารด้วยการใช้ทรัพยากรทางบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ วิธีการจัดการ จำเป็นต้องมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม โดยเป็นบุคคลที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ ความเข้าใจ มีประสบการณ์ และมีความชำนาญในการงานที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนมีทั้งทักษะในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านจิตวิทยาในการปกครอง ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะสายงานและบรรลุวัตถุประสงค์รวมขององค์การ นั่นคือ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองกันสอดคล้องประสานสัมพันธ์กันอย่างดี อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์รวมขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีลักษณะของผู้นำ ที่มีความเหมาะสม จึงจะมีผลงานด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์สูงได้ ดังทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่ซึ่งควรค่าแก่การนำมาเป็นหลักในการวิจัย ได้มีการแบ่งลักษณะพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ สำหรับนำมาเป็นเครื่องมือในการ แก้ไขปัญหาของการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

2. เพื่อทราบความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิทางการศึกษา

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับใด

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีเมื่อจำแนกตามสถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิทางการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

สำหรับสมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีมีแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีเมื่อจำแนกตามสถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

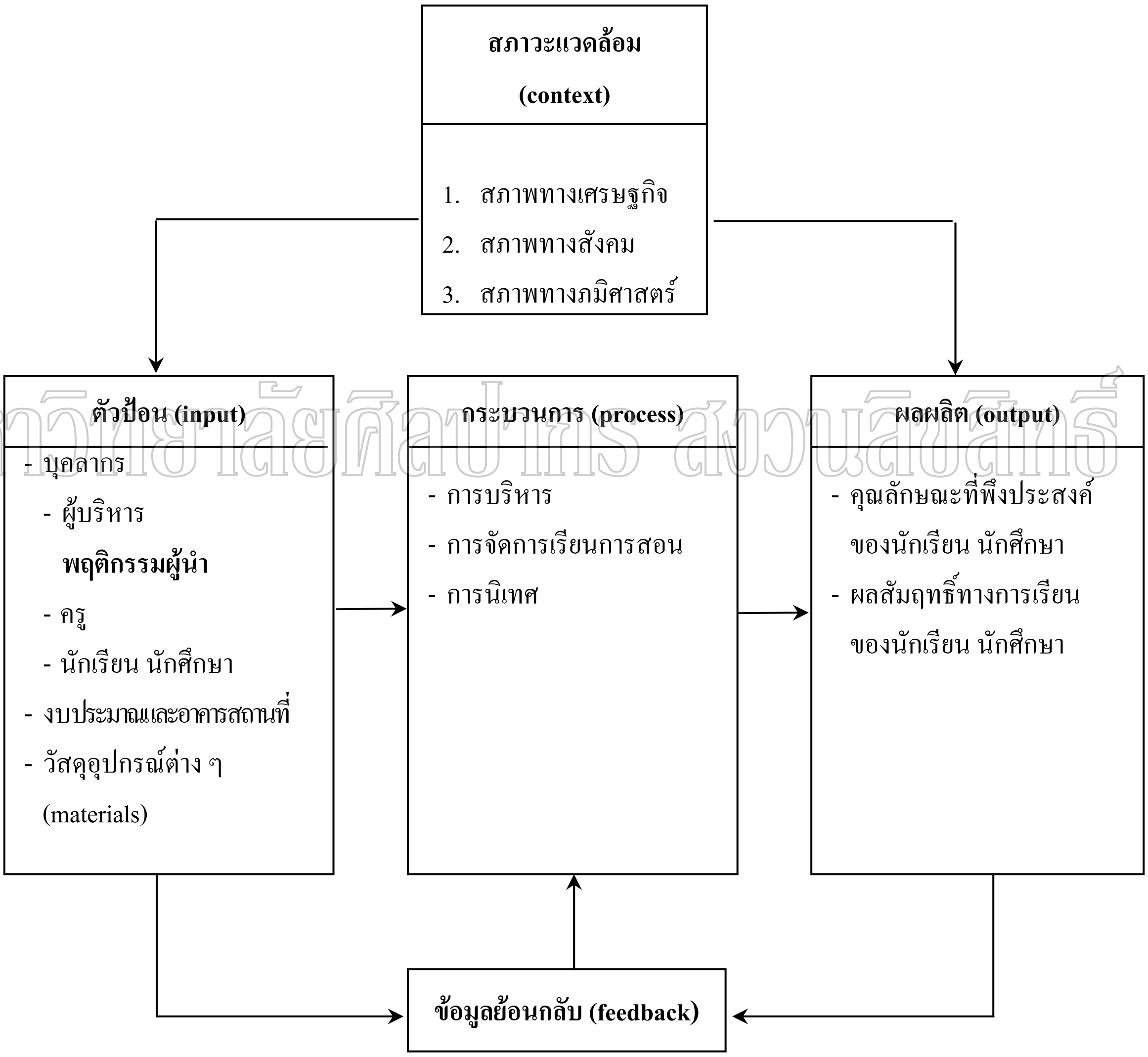
กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ดำเนินการในลักษณะขององค์กรเชิงระบบซึ่งประกอบด้วยตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (context) ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษาแต่สามารถส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้แก่ สภาพเศรษฐกิจและสังคม สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น ส่วนตัวป้อนในระบบการศึกษาได้แก่ นโยบาย การจัดการสำหรับบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ และครู ตลอดจนนักเรียน นักศึกษา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น สำหรับปัจจัยนำเข้าเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการขององค์การ ซึ่งได้แก่ กระบวนการการบริหาร กระบวนการการนิเทศ และกระบวนการการเรียนการสอน ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพของสถานศึกษาตามนโยบายและจุดหมายของหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน นักศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักศึกษา

ดังนั้นกระบวนการทางการศึกษา จึงปรากฏว่า ระบบการบริหารจัดการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการนำปัจจัยหรือทรัพยากรป้อนเข้ากระบวนการผลิตให้ได้ผลผลิตตามต้องการนั้น ตัวป้อนที่สำคัญคือผู้บริหารซึ่งจะต้องใช้พฤติกรรมผู้นำที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานทั้งด้านวิชาการ กิจการนักเรียน นักศึกษา การเงิน การบริหารงานบุคคลและงานอาคารสถานที่ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และชุมชนมีส่วนร่วมได้ครบตาม

หลักสูตรและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ จึงเป็นผลผลิตจากการบริหารจัดการทรัพยากรและคุณลักษณะของผู้บริหาร

การบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมในการบริหารงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้คุณภาพของนักเรียน นักศึกษาโดยรวมพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมาย ดังแผนภูมิที่ 1



มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

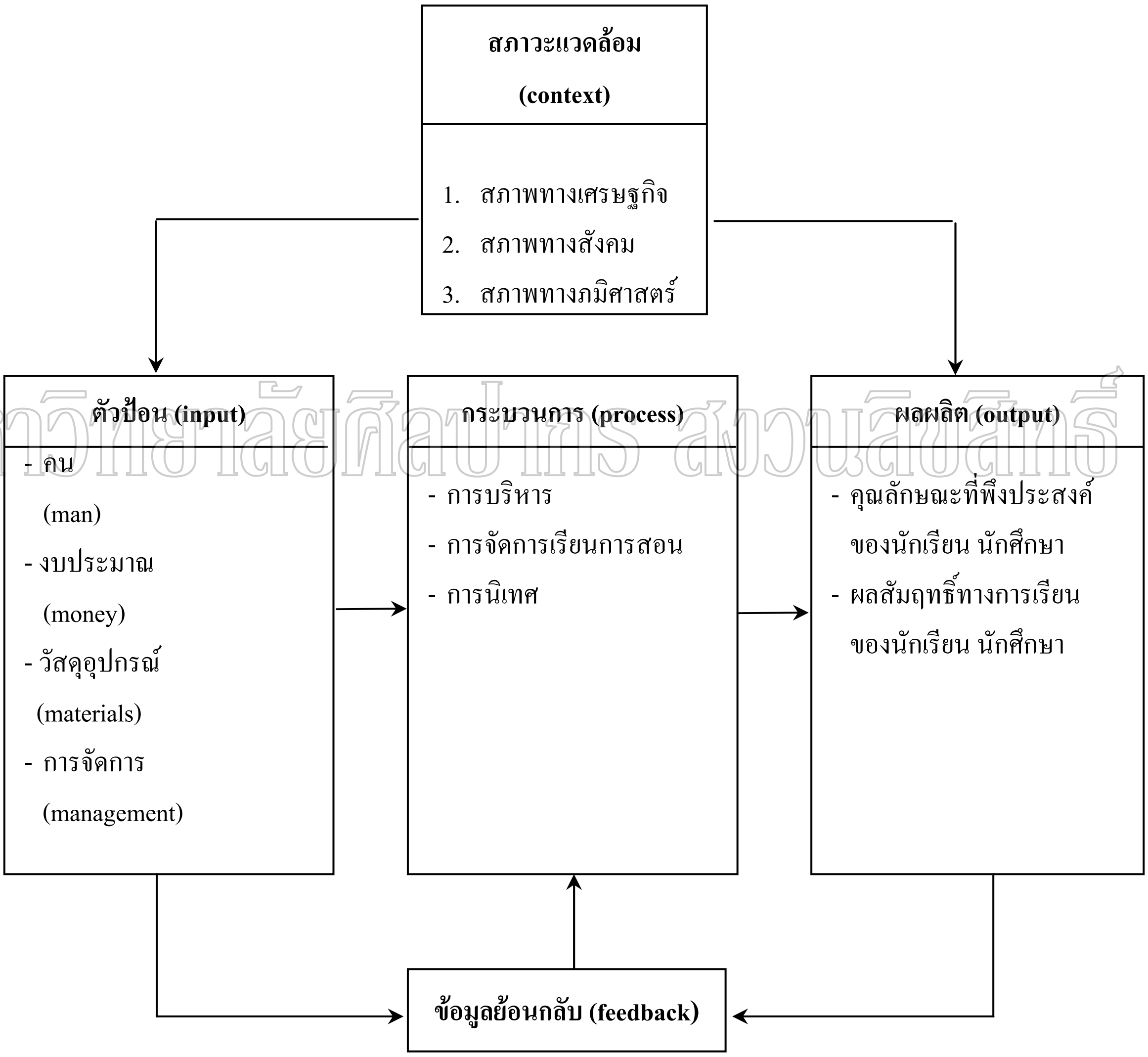
แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organizations**, 2 nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

: สุนันทา เลาหนันท์, **การพัฒนาองค์กร** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531), 39.

หลักสูตรและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ จึงเป็นผลผลิตจากการบริหารจัดการทรัพยากรและคุณลักษณะของผู้บริหาร

การบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมในการบริหารงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้คุณภาพของนักเรียน นักศึกษาโดยรวมพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมาย ดังแผนภูมิที่ 1



มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organizations**, 2 nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

: สุนันทา เลาหนันท์, **การพัฒนาองค์กร** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531), 39.

ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำ นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำจะพบว่า มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาไว้มากมาย โดยฮาลปิน (Halpin , 1966 : 86) ได้เสนอแนวคิดว่า พฤติกรรมผู้นำสามารถมองได้ในสองมุมมอง คือ 1) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (initiating structure) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มทางด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายการติดต่อสื่อสารและวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 2) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ มีความนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง

นอกจากนี้เรดดิน (Reddin , 1970 :41-42) ได้เสนอว่าพฤติกรรมผู้นำ สามารถมองได้ 3 มิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ และมิติมุ่งประสิทธิผล โดยมิติมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมกระตุ้นผู้นำระหว่างความสัมพันธ์กับสมาชิกในหน่วยงานที่มุ่งงานเป็นหลัก โดยที่ผู้นำสามารถสร้างรูปแบบทัศน์ในการจัดหน่วยงานสร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสาร และกระบวนการที่ดีเพื่อความสำเร็จของงาน ส่วนมิติมุ่งสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในกลุ่มสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความต้องการของมนุษย์ มุ่งรักษาขวัญกำลังใจเพื่อให้กลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างดีจากพฤติกรรมมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์นำไปสู่ลักษณะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ดังนี้ 1) แบบเอาเกณฑ์ (separated style) เป็นแบบผู้นำหรือแบบการบริหารที่ให้ความสำคัญแก่งานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ 2) แบบมิตรสัมพันธ์ (related style) เป็นแบบผู้นำในการบริหารที่ให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสูง แต่ให้ความสำคัญในเรื่องความสำเร็จของงานต่ำ 3) แบบมุ่งงาน (dedicated style) เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่งานสูงแต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำ 4) แบบผสมผสาน (integrated style) เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่งานและให้ความสำคัญแก่ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานสูง มิติมุ่งประสิทธิผล (effectiveness) ได้แก่ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ 4 แบบ (less effectiveness) และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง 4 แบบ (more effectiveness) รวมเป็น รูปแบบผู้นำ 8 แบบ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง หมายถึง ผู้นำที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชา เพื่อโน้มน้าวให้บุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม จนเกิดผลตามที่ตั้งไว้ เหมาะสมกับสถานการณ์ จำแนกเป็น 1) แบบผู้คุมกฎ (bureaucrat) เป็น

แบบผู้นำหรือแบบการบริหารแบบปลีกตัวแต่สามารถเลือกใช้การบริหารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ 2) แบบผู้สอนแนะ (developer) เป็นแบบการบริหารแบบมุ่งสัมพันธ์ซึ่งผู้บริหารแบบนี้สามารถนำเอาไปใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ นักบริหารแบบผู้สอนแนะหรือนักพัฒนาเป็นผู้ที่ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง ถือเป็นแบบมุ่งสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพมากแบบหนึ่ง 3) แบบผู้บุกงาน (benevolent autocrat) เป็นแบบผู้นำประเภทบุกงานซึ่งสามารถนำวิธีการบริหารไปใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บุกงานหรือผู้คุมงานที่มีศิลป์เป็นผู้ที่เชื่อตนเองและวิธีการทำงานของตนเองเป็นผู้ที่เป็นห่วงใยในเรื่องผลงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งได้รับประสิทธิผลดี 4) แบบผู้นำทีม (executive) เป็นแบบผู้นำหรือผู้บริหารที่มุ่งงานและความสัมพันธ์สูงในสถานการณ์ที่เหมาะสม เป็นผู้ที่รู้จักประสานการมุ่งงานและมุ่งงานสัมพันธภาพได้อย่าง พอเหมาะ

ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ หมายถึง ผู้นำที่ไม่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชา เพื่อโน้มน้าวให้บุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และใช้ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจำแนกเป็น 4 แบบ ดังนี้ 1) แบบผู้ทนทำ (deserter) เป็นแบบบริหารหรือแบบผู้นำแบบปลีกตัว (separated) ซึ่งผู้บริหารนำไปใช้อย่างไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ จึงให้มีประสิทธิผลน้อย 2) แบบผู้เอาใจ (missionary) เป็นแบบการบริหารมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธภาพ (related) แต่นำแบบการบริหารไปใช้ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ จึงให้ประสิทธิผลน้อย 3) แบบผู้คุมงาน (autocrat) เป็นผู้นำหรือแบบการบริหารแบบมุ่งงาน (dedicated) เมื่อนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสม ผู้นำแบบผู้คุมงานเป็นผู้ที่มุ่งงานเหนือสิ่งอื่นใด การบริหารแบบนี้ให้ประสิทธิภาพน้อย 4) แบบผู้ยอมความ (compromiser) เป็นแบบการบริหารที่ผู้นำมีพฤติกรรมการบริหารแบบผสมผสาน แต่ใช้การบริหารไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางการบริหาร จึงทำให้ได้ประสิทธิผลต่ำ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ส่วนฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967 :54) ได้อธิบายว่า ประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารของผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เหมาะสม หรืออาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มนั้นขึ้นอยู่กับแบบภาวะของผู้นำ ซึ่งสมาชิกของกลุ่มมีความชื่นชมในสภาวะในขณะนั้น ตัวแปรที่ก่อให้เกิดสภาวะที่เหมาะสมนั้นประกอบด้วยตัวแปร 3 ชนิด คือ ความสัมพันธ์ของผู้นำกับสมาชิกภายในกลุ่ม (leader member relation) โครงสร้างของงาน (task structure) และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง (position power) ตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยมีผลต่ออิทธิพลของผู้นำ ตัวอย่างเช่น ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ย่อมทำ

ให้การใช้อำนาจในการบังคับบัญชาเป็นไปโดยสะดวก สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามโครงสร้างที่ได้รับมอบหมาย การบริหารงานของผู้นำเกิดประสิทธิผล

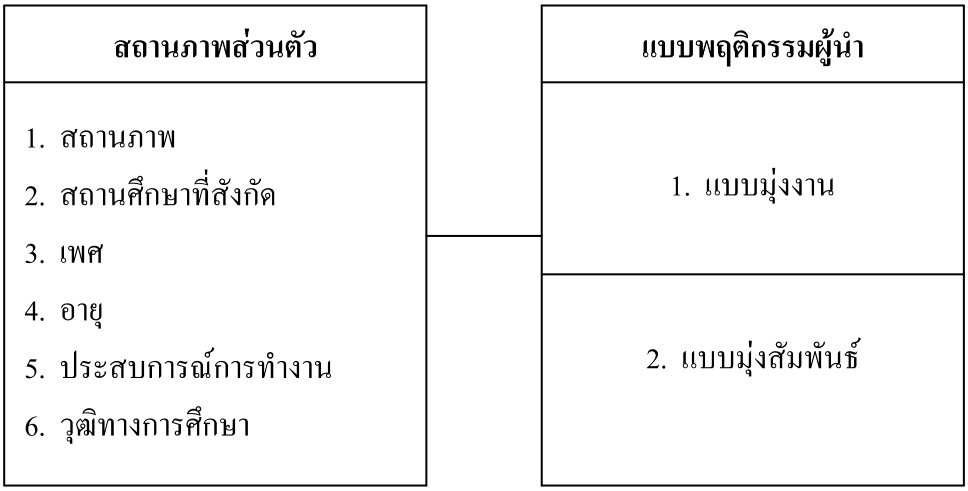
ผลการศึกษาของฟีดเลอร์ (Fiedlor) จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task–Oriented Leader) ผู้นำที่ปฏิบัติภารกิจได้ดีที่สุดแต่พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกนั้นเป็นที่ชื่นชม (favorable) หรือไม่ชื่นชม (unfavorable) ของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ 2) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship–Oriented Leader) หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติภารกิจได้ดีที่สุด แต่พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกนั้นเป็นที่ชื่นชมของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

จากกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำมาเป็นลำดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของฮาลปิน (Halpin , 1966 : 86) ซึ่งได้แบ่งการศึกษาพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (initiating structure) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มทางด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายการติดต่อสื่อสารและวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 2) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ มีความนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง

ดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Andrew W. Halpin, **Administrative Behavior in Education** (New York : MacMillan Company,1966), 86.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงความสามารถของผู้บริหารในการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในลักษณะเน้นที่ผลผลิตของงาน ซึ่งเรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นในลักษณะมุ่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัย รวมทั้งผู้รักษาราชการในตำแหน่ง หรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ดังกล่าวด้วย ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี หมายถึง สถานศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเปิดสอนวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตลอดจนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรี มีจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร–แจ่มใสจังหวัดสุพรรณบุรี วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง และวิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเพื่อวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยการนำเสนอเนื้อหาสาระแบ่งเป็นสามส่วน คือ พฤติกรรมผู้นำ ข้อมูลพื้นฐานด้านอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำ

ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

ความหมายของคำว่า พฤติกรรมผู้นำมีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายทัศนะ อาทิ ศิริ เจริญวัย กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ความประพฤติของผู้บริหารที่แสดงออกในฐานะผู้นำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายโดยโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน หาหนทางแก้ปัญหามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์ (อ้างถึงในกชกร เบ้าสุวรรณ 2543 : 9) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ฮาลปิน (Halpin , 1967 : 743-744-A) ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง 1) บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น 2) บุคคลที่มีบทบาทเหนือคนอื่น 3) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยการให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 4) บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากคนอื่นให้เป็นหัวหน้า 5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

บรูก (Bruke , 1965 : 60-81) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีบุคลิกภาพในแบบของการเป็นผู้เสนองาน คือ ต้องเป็นผู้กำหนดโครงสร้างของงานไว้ชัดเจน และบอกรายละเอียดแล้วว่า จะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ เพราะผู้ร่วมงานมีส่วนรับรู้โครงสร้างของงาน

ตามทัศนะดังกล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำโดยการปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งภายใต้ความเหมาะสมและสถานการณ์เพื่อให้งานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้น ผู้นำจึงเปรียบเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยส่วนรวม ดังนั้นความสามารถและลักษณะของผู้นำ จึงมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณค่าขององค์การ ที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยราชการนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมของผู้นำมีความสำคัญเนื่องจากผู้นำอยู่ในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำขององค์การจะต้องมีบทบาทในการนำทาง และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา จึงต้องรู้จักใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาบูรณาการให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์กรกับการจูงใจปัจเจกบุคคลความเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงาน การจ้าง การเลื่อนขั้น หรือแม้แต่การไล่บุคลากรออก ย่อมต้องการความเป็นผู้นำ ผู้นำในการกระทำสิ่งเหล่านี้ทั้งสิ้น เพราะการเป็นผู้นำเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารเอง ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

นอกจากนี้ สตอกดิลล (Stogdill , 1984 : 7-15) ผู้บุกเบิกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องผู้นำหลังจากที่ได้วิเคราะห์งานเขียนและวิจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้นำมากกว่าร้อยเรื่อง ได้เขียนสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ ไว้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม การเป็นผู้นำตามแนวความคิดนี้ถือว่า เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการของกลุ่ม เป็นศูนย์รวมของอำนาจ เป็นศูนย์รวมของความร่วมมือ เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทั้งหลาย เป็นผู้มีตำแหน่งสูงในกลุ่มนั้น และเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่างๆ

2. การเป็นผู้นำ คือ บุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ซึ่งมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่น เป็นที่น่ายกย่องนับถือ น่าให้ความร่วมมือ

3. การเป็นผู้นำ คือ ศิลปะของการทำให้เกิดความยินยอมตามแนวคิดของกลุ่มนี้ ถือว่าการเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือ เชื่อฟังยกย่องมีความจงรักภักดี และเป็นศิลปะที่จะทำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

4. การเป็นผู้นำ คือ การใช้อิทธิพล ตามแนวคิดนี้ถือว่าการเป็นผู้นำคือการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและให้คนอื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มในความพยายามที่จะสร้างจุดมุ่งหมายและทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ในที่นี้ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับหรือข่มขู่

5. การเป็นผู้นำ คือ การกระทำหรือพฤติกรรมที่กลุ่มนี้พยายามเป็นผู้นำในรูปของการกระทำหรือพฤติกรรม โดยถือว่าการเป็นผู้นำ คือพฤติกรรมของบุคคลขณะที่นำกิจกรรมกลุ่มประสานงานการทำงานของกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องหรือตำหนิสมาชิก และการแสดงความสนใจในสวัสดิการของสมาชิก เป็นต้น

6. การเป็นผู้นำ คือ รูปแบบของการเกลี้ยกล่อม แนวคิดนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมคนอื่นให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เป็นการเกลี้ยกล่อมคนอื่นให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ เป็นการเกลี้ยกล่อมให้คนอื่นทำตามมิใช่การข่มขู่บังคับหรือการใช้อำนาจ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

7. การเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ กลุ่มนี้ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำคือความแตกต่างของพลังอำนาจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำย่อมใช้พลังอำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8. การเป็นผู้นำ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุจุดประสงค์ เป็นเครื่องมือที่มีค่ายิ่งในการที่จะทำให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมาย และทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ผู้นำจะต้องจัดสถานการณ์ในการทำงานโดยประหยัดทั้งการลงทุนและเวลา รวมทั้งหาวิธีการที่จะสนองความต้องการของสมาชิก

9. การเป็นผู้นำ คือ ความแตกต่างของบทบาทในสังคมใดๆ สมาชิกแต่ละคนย่อมมีบทบาทที่แตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากบทบาทของผู้ตามตามแนวคิดนี้เน้นให้เห็นว่า ผู้นำจะต้องมีบทบาทอย่างไร

10. การเป็นผู้นำ คือ การมีความคิดริเริ่มในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่การมีตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้น แต่การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องการความคิดริเริ่มและหาทางบำรุงรักษากิจการที่ปฏิบัติ

ดังนั้น จากนิยามของความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ พอสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะเป็นหัวหน้ากลุ่ม เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม จึงมีหน้าที่และบทบาทในการนำกลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

องค์ประกอบแบบพฤติกรรมผู้นำ

แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่นำมาปฏิบัติย่อมมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของงาน ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนจะมีแบบผู้นำในลักษณะต่างๆ กัน และการมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมย่อมจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนการมีพฤติกรรมผู้นำที่ไม่เหมาะสม จะทำให้เป้าหมายขององค์การได้รับความกระทบกระเทือนและบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก ฉะนั้นการศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะเป็นเครื่องชี้ถึงพฤติกรรมผู้นำได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงได้มีการศึกษาแบบพฤติกรรมของผู้นำในหลายลักษณะสุดแต่ผู้ใดจะเลือกพิจารณาแบบพฤติกรรมผู้นำในลักษณะแบบใดบ้าง ซึ่งมีดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1. พิจารณาแบบพฤติกรรมผู้นำจากการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำเป็นหลัก

การศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้ วันชัย มีชาติ (2548 : 195-196) ได้สรุปแนวความคิดในการศึกษาจากแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัย IOWA ซึ่งจำแนกได้ 3 แบบ ดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบอัตนิยม (autocratic leadership) หรืออัตตาธิปไตย หรือแบบเผด็จการเป็นผู้นำที่ถืออำนาจเป็นใหญ่ มีลักษณะถือตัว และเชื่อมั่นในตนเองมาก ชอบวางท่าใหญ่โต ต้องการขยายอำนาจของตนออกไปทุกวิถีทางด้วยวิธีการต่างๆ เท่าที่จะทำได้ การบริหารงานของผู้บริหารแบบนี้จะมีลักษณะทั่วไป ดังนี้

1.1.1 นิยมใช้อำนาจหน้าที่อยู่เกือบตลอดเวลา ทั้งๆ ที่บางโอกาสไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเช่นนั้น

1.1.2 การตัดสินวินิจฉัยสั่งการต่างๆ มักเป็นไปตามอารมณ์มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม หรือผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะแสดงว่ามีอำนาจ

1.1.3 การตัดสินใจและการแก้ปัญหาทุกเรื่องมักผูกขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสำคัญให้ตนเอง

1.1.4 ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงผู้เดียว เพื่ออาศัยวิธีการดังกล่าวเป็นเครื่องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้จำต้องเข้าหาผู้บังคับบัญชาเสมอ เพื่อขอทราบข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

1.1.5 นโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดงาน เป็นต้น เป็นเรื่องที่สั่งลงมาจากเบื้องบนทั้งสิ้น ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หากจะฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างก็เป็นแต่เพียงพิธีการ เพราะการตัดสินใจมักเป็นไปในลักษณะยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นสำคัญ การติดต่อสื่อสารมีจากบนลงมาล่างเพียงทางเดียว

1.1.6 มิได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนของหน่วยงานนั้น จะเปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ของผู้นำ ไม่นิยมใช้หลักเหตุผลในการดำเนินงาน

1.1.7 ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้มาต้องผ่านหลายชั้นกว่าจะมีการวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งทางเดินของข่าวสารมักจะซับซ้อนและวกวนเสียเวลา งานจะล่าช้า และคั่งค้าง

1.1.8 ระบบการตั้งคณะกรรมการ เป็นวิธีการกระจายความรับผิดชอบที่ได้ผล เป็นวิธีการที่จะให้เรื่องบางเรื่อง ซึ่งไม่ต้องการนำไปปฏิบัติงานให้เงียบหายไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1.2 พฤติกรรมพฤติกรรมผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez–faire leadership) ผู้นำแบบนี้ใช้อำนาจควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ปล่อยให้เป็นหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทางที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเอง ผู้บังคับบัญชาคอยแต่ลงนามหรือผ่านเรื่องเท่านั้น พฤติกรรมผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะโดยทั่วๆ ไป ดังนี้

1.2.1 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอกำหนดนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดงานได้ตามใจชอบ ไม่ค่อยคำนึงถึงหลักการและกฎเกณฑ์เท่าใดนัก

1.2.2 ไม่มีหลักการควบคุมดูแล และไม่ได้สร้างหลักเกณฑ์ควบคุมงานนั้นไว้สำหรับการควบคุมงานว่าใครปฏิบัติงานได้ผลหรือไม่

1.2.3 ผู้บังคับบัญชามักไม่ยุ่งเกี่ยว ใครจะทำอะไรก็ได้

1.2.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานไม่แน่นอน

1.2.5 ขาดความริเริ่มและไม่พยายามจัดให้มีการประเมินผลงาน

1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำแบบนี้เป็นแบบที่จัดว่าดีที่สุด และอำนวยประโยชน์ในการบริหารงานมากที่สุด เป็นพวกใจกว้างถืออำนาจของกลุ่ม เหนือกว่าตนเอง จะดำเนินการบริหารสิ่งใดก็มักจะกระทำไปในนามของกลุ่ม เพราะต้องการที่

จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารงานจะเน้นหนักไปในทางที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ลักษณะการบริหารงานทั่วๆ ไปของผู้นำแบบนี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1.3.1 ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการดำเนินงานเสมอ โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรและส่วนรวม

1.3.2 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นเต็มที่

1.3.3 ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นผู้นำ และผู้ให้คำแนะนำ สอนงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

1.3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ความคิดและวินิจฉัยเลือกวิธีการที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง

1.3.5 สร้างความนิยมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความรู้สึกว่ามีนายเหนือหัวอยู่กับตน แต่มีความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำอยู่กับตน

1.3.6 มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน รวมทั้งมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มที่

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2. พิจารณาแบบพฤติกรรมผู้นำจากการใช้อำนาจของผู้นำเป็นหลัก

ในทัศนะของถาวร งานยางหวาย (2544 : 15-16) ได้รวบรวมไว้พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

2.1 แบบพฤติกรรมการเป็นผู้นำอยู่บนความต่อเนื่อง ซึ่งปลายข้างหนึ่งเน้นที่ผู้นำและปลายอีกข้างหนึ่งเน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 แบบพฤติกรรมการเป็นผู้นำจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

2.2.1 ขนาดของอำนาจหน้าที่ที่ใช้โดยผู้บังคับบัญชา

2.2.2 ขนาดของความเป็นอิสระที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ภาพประกอบที่ 1

แสดงรูปแบบผู้นำหลายๆ แบบตามพฤติกรรมของผู้ใช้อำนาจ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาพประกอบที่ 1 รูปแบบผู้นำหลายๆ แบบ ตามพฤติกรรมของผู้ใช้อำนาจ จากการใช้อำนาจหน้าที่มากไปสู่การใช้อำนาจน้อย

3. พิจารณาแบบพฤติกรรมผู้นำ ตามทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ และทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย ในทัศนะของธิติภพ ชยธวัช (2548 : 113-114) สรุปได้ดังนี้

3.1 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ มี 4 แบบ ดังนี้

3.1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ เป็นผู้นำที่มุ่งการบอกผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ควรทำ โดยทำรายละเอียดของงานที่จะมอบหมาย กำหนดตารางการทำงาน กำหนดมาตรฐานที่เฉพาะของงาน มีลักษณะคล้ายกับผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก หรือผู้นำที่มุ่งงาน

3.1.2 พฤติกรรมผู้นำประเภทให้การสนับสนุน เป็นผู้นำที่มุ่งที่ความต้องการและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เน้นการสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งจะคล้ายกับผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก

3.1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ให้คำแนะนำแก่พนักงาน กระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้วยการประชุมและเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงานก่อนการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

3.1.4 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ เป็นผู้นำที่มีการวางเป้าหมายที่ท้าทาย มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับพนักงาน มีการปรับปรุงการทำงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันก็สร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2 ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย โดยมีพฤติกรรมของผู้นำ 4 แบบ ดังกล่าว ซึ่งจะผลักดันพนักงานให้เกิดความพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้นจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ 2 ประการ ซึ่งจะกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ คือ

3.2.1 สถานการณ์สภาพแวดล้อมด้านงาน

3.2.2 สถานการณ์สภาพแวดล้อมด้านพนักงาน

4. พิจารณาแบบพฤติกรรมผู้นำในแง่ระบบสังคม

ในทัศนะของเกทเซลส์และกูบา (Getzels and Guba 1975 : 423-441)
สรุปโดย สุทิน ฉิ่งทองคำ (2542 : 36-37) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

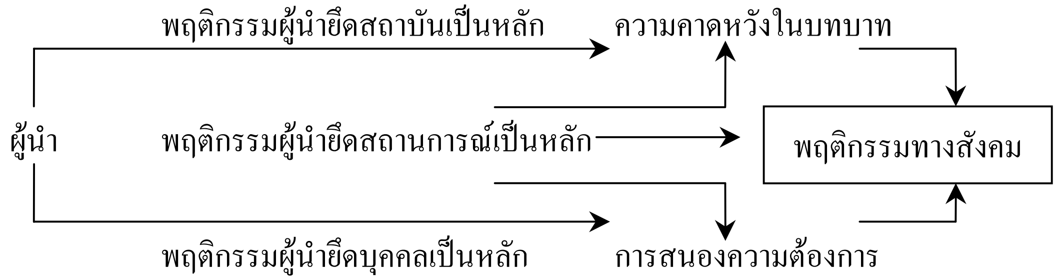
4.1 พฤติกรรมผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Normative Leadership)

4.2 พฤติกรรมผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Personal Leadership)

4.3 พฤติกรรมผู้นำที่ยึดสถานการณ์เป็นหลัก (Transactional Leadership)

ภาพประกอบที่ 2

แสดงรูปแบบพฤติกรรมผู้นำ ตามแนวคิดของทฤษฎีระบบสังคม



ภาพประกอบที่ 2 สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 พฤติกรรมผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก เป็นผู้นำมิติทางสถาบัน จำเป็นต้องไปตามทางสถาบัน บทบาท ความคาดหวัง มากกว่าทางบุคคล บุคลิกภาพ การสนองความต้องการ ถ้าบทบาทในสถาบันถูกกำหนดเด่นชัดแน่นอน บุคคลที่รับผิดชอบจะกระทำในสิ่งที่เขาควรกระทำ หน่วยงานจะสมประสงค์ในสิ่งที่ต้องการภายใต้การนำของผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลักนี้ ความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับธรรมชาติของโครงสร้างขององค์การหรือสถาบัน มิใช่ขึ้นอยู่กับบุคคล นั่นคือบุคคลที่สวมบทบาทสามารถเปลี่ยนคนได้และบุคคลก็ทำหน้าที่คล้ายๆ กับเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจักร หน้าที่ของหัวหน้า คือเขียนโปรแกรมหรือเปิดสวิทช์เพื่อให้เครื่องจักรเดิน หน้าที่ของผู้ตามคือทำตามโปรแกรมที่สั่ง อำนาจหน้าที่ (authority) เป็นสิทธิ์ขาดของบุคคลเฉพาะตนมิใช่สิ่งที่มอบต่อๆ กัน ขอบเขตของการปฏิสัมพันธ์ (interaction) แผ่กระจายไปทั่วมากกว่าเฉพาะเจาะจง การให้โทษและการจูงใจมาจากภายนอกมากกว่าภายใน ข้อขัดแย้งในบทบาท (role conflict) ถ้าหากมีความแตกร้าวเกิดขึ้นจะกระทบกระเทือนโครงสร้างทั้งระบบ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดยสรุป พฤติกรรมผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลักนั้นเน้นการบรรลุหรือความสำเร็จในจุดประสงค์ของหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้วางไว้เป็นสำคัญ และเน้นบทบาทที่ดีต้องแสดงตามความคาดหวังเป็นเกณฑ์มุ่งที่จะให้หน่วยงานได้บรรลุถึงสิ่งที่ต้องการ เห็นส่วนรวมมีความสำคัญกว่าเรื่องของบุคคล เน้นอำนาจหน้าที่ติดกับตำแหน่ง

4.2 พฤติกรรมผู้นำยึดบุคคลเป็นหลัก ผู้นำแบบนี้เน้นมิติส่วนบุคคล ซึ่งเป็นต้องไปทางบุคคล บุคลิกภาพ การสนองความต้องการมากกว่าทางสถาบัน บทบาท ความคาดหวัง แต่ในที่นี้มิได้หมายความว่า ผู้นำทางบุคคลเน้นที่จุดมุ่งหมายน้อยไปกว่าผู้นำที่ยึดสถาบัน ทางไปสู่ความสำเร็จ

ของหน่วยงานขึ้นอยู่กับบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าขึ้นอยู่กับธรรมชาติกับโครงสร้างของหน่วยงาน ผู้นำที่ยึดบุคคลถือว่า ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ มิได้เกิดจากการบีบบังคับให้ทำ ตามความคาดหวังของคนอื่นๆ แต่เกิดจากการเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้มีส่วนช่วยเหลือกัน และกระทำในสิ่งที่มีความหมายต่อตัวเขาเอง ผู้นำแบบนี้มีความเห็นสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า "รัฐบาลที่ดีที่สุด คือรัฐบาลที่ปกครองน้อยที่สุด"

พฤติกรรมผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก ถือว่าบุคคลมีความสำคัญแต่ละคนไม่เหมือนกัน การที่บุคคลหนึ่งกระทำอย่างหนึ่งแล้วประสบผลสำเร็จ เมื่อให้อีกบุคคลหนึ่งกระทำอย่างเดิมผลที่ได้รับอาจแตกต่างกัน ภายใต้ผู้นำที่ยึดบุคคลอำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่มอบกันได้มากกว่าจะเป็นสิทธิเฉพาะตัว ขอบเขตของความคาดหวังนั้นเฉพาะเจาะจงมากกว่าจะเป็นทั่วๆ ไป การให้คุณให้โทษและการจูงใจมาจากภายในมากกว่าภายนอก ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมักจะเกิดจากการขัดแย้งในบุคลิกภาพ (personality conflict) ถ้าหากมีความแตกร้าวเกิดขึ้นจะกระทบกระเทือนต่อการทำงานทั้งระบบ

โดยสรุปแล้ว พฤติกรรมผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักจะเน้นความต้องการส่วนตนของบุคคลเป็นเกณฑ์ ถือว่าจุดประสงค์ของตนเองมีความสำคัญกว่าจุดประสงค์ของหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

4.3 พฤติกรรมผู้นำที่ยึดสถานการณ์เป็นหลักนี้ จะเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์หนึ่ง ไปสู่อีกแบบหนึ่งภายใต้อีกสถานการณ์หนึ่ง ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องกระทำให้หน่วยงานได้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นบทบาทและความคาดหวังจะต้องระบุให้เด่นชัด แต่ในขณะเดียวกันบุคลิกภาพของบุคคลที่ครองตำแหน่งจะถูกมองข้ามไปไม่ได้ ภายใต้การนำของการมีพฤติกรรมพฤติกรรมผู้นำแบบยึดสถานการณ์นี้อำนาจหน้าที่อาจเป็นสิทธิเฉพาะตัวหรือมอบหมายก็ได้ ขอบเขตของการทำงานอาจจะเฉพาะเจาะจงหรือกว้างขวางก็ได้ ทำนองเดียวกันการให้คุณให้โทษ และการจูงใจอาจมาจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แต่ละอย่างซึ่งไม่เหมือนกัน

5. พิจารณาแบบพฤติกรรมผู้นำในแง่พฤติกรรม

ในทัศนะของไลเคอร์ท (Likert , 1967 : 4-10) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันวิจัยทางสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) ได้ทำการศึกษาเพื่อหารูปแบบและพฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผลซึ่ง ไลเคอร์ท (Likert) ได้เสนอระบบการบริหารไว้ 4 ระบบ แต่ละระบบชี้ให้เห็นพฤติกรรมผู้นำที่ใช้ในการบริหาร ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการบริหารงานในลักษณะที่ผู้นำไม่ไว้เนื้อเชื่อใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาการตัดสินใจและการบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้นำเพียงผู้เดียว ผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูก

บังคับให้ปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อแม้ หรือการแสดงความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปอย่างเหินห่าง ผู้ตามมีความรู้สึกกลัวผู้นำ

ระบบที่ 2 เป็นการบริหารงานในลักษณะที่ผู้นำให้ความเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างเล็กน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะเช่นเดียวกับลักษณะนายกับบ่าว ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะแสดงความคิดเห็นได้บ้าง แต่อำนาจการตัดสินใจหรือการสั่งงานยังอยู่กับผู้นำแต่เพียงคนเดียว

ระบบที่ 3 เป็นการบริหารงานในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ อำนาจการตัดสินใจบางอย่างอยู่ที่ผู้บริหารระดับกลาง การติดต่อสื่อสารภายในเป็นระบบสองทาง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บริหารอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ระบบที่ 4 เป็นการบริหารงานในลักษณะที่ผู้นำให้ความเชื่อใจ และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง การตัดสินใจต่างๆ ขึ้นอยู่กับเหตุผลและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม การวางแผนในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี มีลักษณะอบอุ่น ช่วยกันคิดช่วยกันทำ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ไลเคอร์ท (Likert) ได้ทำการวิจัย โดยสร้างเครื่องมือระบบการบริหารข้างต้นเป็นแบบในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามผู้บริหารในระดับต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานในระบบที่ 4 ก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด และการบริหารงานโดยระบบที่ 1 ให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

6. พิจารณาแบบพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler , 1967 : 13)ได้ทำการศึกษาวิจัยว่า ประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารของผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เหมาะสม หรืออาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มนั้นขึ้นอยู่กับแบบภาวะของผู้นำ ซึ่งสมาชิกของกลุ่มมีความชื่นชมในสภาวะในขณะนั้น ตัวแปรที่ก่อให้เกิดสภาวะที่เหมาะสมนั้น จะประกอบด้วยตัวแปร 3 ชนิด คือ ความสัมพันธ์ของผู้นำกับสมาชิกภายในกลุ่ม (leader member relation) โครงสร้างของงาน (task structure) และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง (position power) ตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยมีผลต่ออิทธิพลของผู้นำ ตัวอย่าง ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ย่อมทำให้การใช้อำนาจในการบังคับบัญชาเป็นไปโดยสะดวก สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามโครงสร้างที่ได้รับมอบหมาย การบริหารงานของผู้นำเกิดประสิทธิผล

ผลจากการศึกษาของ ฟิดเลอร์ (Fiedler) จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ แบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

6.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Task - Oriented Leader) ผู้นำที่ปฏิบัติภารกิจได้ดีที่สุดแต่พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกนั้น เป็นที่ชื่นชม (favorable) หรือไม่ชื่นชม (unfavorable) ของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

6.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship - Oriented Leader) หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติภารกิจได้ดีที่สุด แต่พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกนั้นเป็นที่ชื่นชมของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

7. พิจารณาแบบพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เซย์และบลังชาร์ด (Hersey and Blanchard , 1982 : 150-155)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1982 เฮอร์เซย์และบลังชาร์ด (Hersey and Blanchard) แห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ได้ทำการพัฒนารูปแบบของผู้นำตามสถานการณ์ (situational approach) พฤติกรรมผู้นำที่ผู้นำแสดงออกเกี่ยวกับวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม จากผลงานดังกล่าวสรุปได้ว่ามิติการเป็นผู้นำมีอยู่ 2 ทาง คือ มิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์ ซึ่งได้ให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติดังกล่าวไว้ว่า

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

7.1 พฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ (initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในด้านความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบายตามแผนงาน การติดต่อสื่อสาร และวิธีดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงในภารกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นรายบุคคลในลักษณะของการแบ่งงาน การกำหนดระเบียบในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่

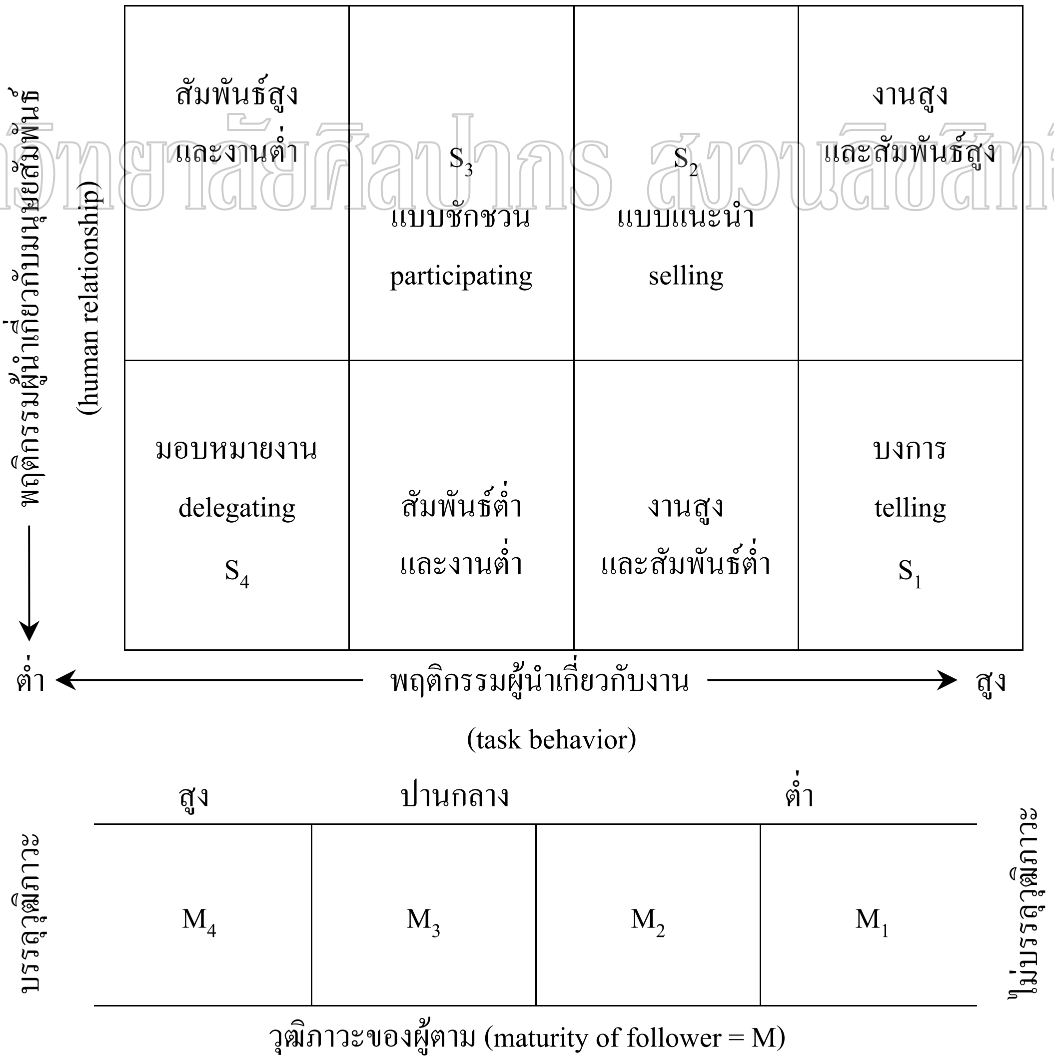
7.2 พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความเป็นมิตร การเคารพซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจในการทำงาน แสดงออกโดยความรู้สึกรัก ซึ่งเป็นความอบอุ่นที่ผู้นำแสดงต่อสมาชิกภายในกลุ่มหรือรายบุคคล

เฮอร์เซย์ และ บลังชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้สร้างรูปแบบพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ โดยอธิบายว่า ผู้บริหารที่ดีจะต้องขึ้นอยู่กับว่า ความสามารถปรับสถานการณ์ต่างๆ คือ พฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับงาน (task behavior) พฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (relationship behavior) และระดับวุฒิภาวะเกี่ยวกับงานของผู้นำได้ดีเพียงใด เขาได้แบ่งผู้นำออกเป็น

4 แบบ ตามวุฒิภาวะของผู้นำที่แสดงออกเกี่ยวกับงานที่ทำ คือ ผู้นำแบบบงการ (telling) ผู้นำแบบแนะนำ (selling) ผู้นำแบบชักชวน (participating) และผู้นำแบบมอบหมายงาน (delegating) แบบของผู้นำทั้ง 4 แบบนี้จะผันแปรได้ตามผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องดูวุฒิภาวะในการทำงานของผู้ตาม ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในขณะนั้นเป็นหลักยึดในการเลือกใช้แบบ ผู้นำในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ พฤติกรรมผู้นำที่ได้จากการศึกษาของเฮอร์เซย์และบลังชาร์ด (Hersey and Blanchard) เป็นพฤติกรรมอันเกิดจากความเข้าใจตนเอง (self - perception) ของผู้บริหารหรือผู้นำ ดังภาพประกอบ

ภาพประกอบที่ 3

แสดงพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เซย์ และบลังชาร์ด



มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากภาพประกอบที่ 3 สามารถอธิบายได้ดังนี้ คือ

เป็นแบบของผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งเฮอร์เซย์ และบลังชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้อธิบายไว้ดังนี้

1) ผู้นำแบบที่ 1 ใช้แบบบงการ (telling) เป็นแบบ ผู้นำใช้เมื่อเห็นว่าผู้ตามมีวุฒิภาวะเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในระดับต่ำ มีลักษณะไม่เต็มใจทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นไม่มีความสามารถในการทำงาน ถ้ามีก็น้อย ฉะนั้นในการทำงานผู้นำต้องสั่งให้ทำและควบคุมอย่างใกล้ชิด แนะนำงานให้ทำอยู่เสมอ ผู้ตามไม่ค่อยมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ผู้นำต้องเด็ดขาดใช้อำนาจ หน้าที่ในตำแหน่งให้มาก สนใจผู้ตามให้มาก ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด

2) ผู้นำแบบที่ 2 ใช้แบบแนะนำ (selling) เป็นแบบที่ผู้นำต้องใช้เวลาในการแนะนำและชักชวนให้ผู้ตามทำงาน ซึ่งมีลักษณะของผู้ตามมีความเต็มใจในการทำงาน พอใจที่จะทำแต่ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ฉะนั้นผู้นำต้องคอยแนะนำ สั่งสอน ควบคุมอย่างใกล้ชิด

3) ผู้นำแบบที่ 3 ใช้แบบชักชวน (participating) เป็นแบบที่ผู้นำใช้ชักชวนเมื่อพิจารณาผู้ตาม จะเห็นว่าผู้ตามไม่ค่อยเต็มใจทำงาน ไม่พอใจในการทำงาน แต่ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง ฉะนั้นผู้นำต้องคอยกระตุ้นโดยการปลอบขวัญเป็นกันเองกับลูกน้อง หรือ ผู้ตามให้รางวัลทางใจ โดยการชมเชยการทำงานต้องเอาใจใส่ลูกน้องให้มาก ให้ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน ผู้นำไม่จำเป็นต้องคอยแนะนำสั่งสอน เพราะผู้ตามมีความชำนาญในงานที่ทำสูงไม่จำเป็นต้องควบคุมในการทำงาน ปล่อยให้ผู้ตามทำงานตามสบาย เพียงแต่ต้องให้กำลังใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

4) ผู้นำแบบที่ 4 ให้ใช้แบบมอบหมายงาน (delegating) เป็นแบบที่ผู้นำได้พิจารณาผู้ตามและเห็นว่าบุคคลนั้นมีวุฒิภาวะในการทำงานสูง กล่าวคือ มีความเต็มใจในการทำงาน และมีความสามารถในการทำงาน ฉะนั้นผู้นำต้องใช้ความเป็นอิสระในการทำงานต่อผู้ตามอย่างเต็มที่ไม่ต้องควบคุมและไม่ต้องสนใจในด้านขวัญและกำลังใจ เพราะบุคคลเหล่านี้จะเข้าใจสภาพของโลกพอสมควรต้องให้เสรีภาพในการทำงาน บุคคลที่จะใช้แบบนี้ต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอนั้น ได้ริเริ่มโดยคณะอาจารย์ของมหาวิทยาลัย เป็นผลให้เกิดรูปแบบพฤติกรรม ผู้นำสองมิติ คือ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ และเป็นที่มาของแบบสอบถาม (Leader Behavior Description Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

ต่อมา ฮาลปิน (Halpin , 1966 : 228 – 229) อ้างถึงในอุษณี ตันติชัยรัตนกูล ได้ปรับปรุงแบบสอบถามวัดพฤติกรรมดังกล่าว โดยให้นักบิน 52 คน ตอบแบบสอบถามและให้นักบินอีก 300 คน บรรยายพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา นำผลที่ได้มาดัดแปลงทอนลงเหลือเพียงสี่มิติ คือ

1) พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน (initiating structure)

2) พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ (consideration)

3) พฤติกรรมผู้นำมิติความพยายามเพิ่มผลผลิต (production emphasis)

4) พฤติกรรมผู้นำมิติการรับรู้ (sensitivity)

ต่อมาในปีเดียวกันได้มีการศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม ปรากฏว่า มิติที่สำคัญที่ปฏิบัติอยู่มากคือ มิติที่ 1 และ 2 และได้พบความสัมพันธ์ของทั้งสองมิติแรกอย่างชัดเจนและยืนยันมาอีกครั้งหนึ่ง แบบทดสอบพฤติกรรมผู้นำแบบแรกจึงตัดทอนมิติที่ 3 และมิติที่ 4 ออกไป แบบทดสอบนี้เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire ซึ่งทำการสร้างโดยฮาลปิน (Halpin) ต่อมาเป็นที่รู้จักกันทั่วๆ ไปในชื่อ LBDQ เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมของผู้นำไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1) พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ ที่วัดโดยใช้แบบสอบถามเป็นมิติพื้นฐานของพฤติกรรมของผู้นำ

2) พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องมีการแสดงพฤติกรรมผู้นำสูงทั้งสองมิติ

3) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามักมีความโน้มเอียง ต่อการสนับสนุนมิติของพฤติกรรมผู้นำอย่างตรงกับการกำหนดประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชามักเน้นมิติมุ่งงาน ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามักจะมุ่งหวังในมิติมุ่งสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้นำจึงมักจะประสบกับความขัดแย้งกันอยู่ในบทบาทเสมอ

4) รูปแบบของภาวะผู้นำซึ่งแสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์สูงทั้งสองมิติเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มในลักษณะของความสามัคคี มีความสนิทสนม และมีพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาชัดแจ้ง ทั้งยังพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามเจตคติของกลุ่ม

5) มีความสัมพันธ์ปรากฏขึ้นเพียงเล็กน้อยระหว่างสิ่งที่ผู้นำพูดว่า “จะปฏิบัติ (Should Behave)” กับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นว่า “อะไรคือสิ่งที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติ (Do Behave)”

6) สถานการณ์ที่แตกต่างกันจะทำให้เกิดแนวโน้มที่จะใช้รูปแบบของพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกัน

นอกจากผลที่ได้ดังกล่าวแล้ว ฮาลปิน (Halpin) ยังได้นำผลจากการศึกษานั้นมาแบ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังแสดงในภาพประกอบ ดังต่อไปนี้

ภาพประกอบที่ 4 แบบผู้นำแบ่งโดยการใช้แบบสอบถาม LBDQ จากแนวคิดของฮาลปิน

มิติมุ่งงาน		
สูง (+)	ส่วนที่ 4 มุ่งสัมพันธ์ต่ำ (-) มุ่งงานสูง (+)	ส่วนที่ 1 มุ่งสัมพันธ์สูง (+) มุ่งงานต่ำ (+)
ต่ำ (-)	ส่วนที่ 3 มุ่งสัมพันธ์ต่ำ (-) มุ่งงานสูง (-)	ส่วนที่ 2 มุ่งสัมพันธ์สูง (+) มุ่งงานต่ำ (-)

มิติมุ่งสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากภาพประกอบที่ 4 แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์นั้นสามารถแยกออกจากกันได้ โดยอาจไม่เป็นพฤติกรรมที่สัมพันธ์กันเลย นั่นคือ ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานสูงสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์สูงได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นผลจากการใช้แบบสอบถาม LBDQ จึงสามารถแบ่งลักษณะพฤติกรรมของผู้นำออกได้เป็นสี่แบบ คือ

1) ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามมีค่ามากกว่า คะแนนเฉลี่ยทั้งสองมิติแล้ว จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 1 ผู้นำจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สูง (+ , +)

2) ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ย และคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งงานมีค่ามากกว่าคะแนนเฉลี่ย ก็จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 2 เป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงแต่มุ่งงานต่ำ (+ ,-)

3) ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามมีค่าน้อยกว่า คะแนนเฉลี่ยทั้งสองมิติแล้ว จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 3 เป็นผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ (- , -)

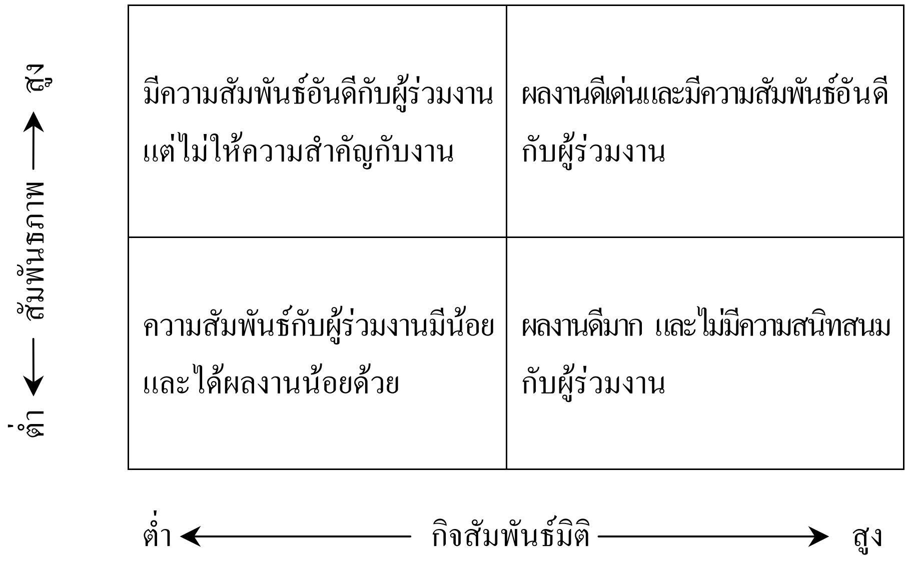
4) คะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งสัมพันธ์มีค่ามากกว่าค่าคะแนนเฉลี่ย และคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งงานมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ก็จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 4 เป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ต่ำ แต่มุ่งงานสูง (- , +)

แบบทดสอบชุดนี้ ได้ทดลองใช้ครั้งแรกกับนักศึกษาและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอไฮโอ จำนวน 357 ข้อ มีข้อย่อย 150 ข้อ ต่อมาดัดแปลงใช้กับผู้บังคับการบินลดลงเหลือ 40 ข้อ เป็นข้อทดสอบพฤติกรรมผู้นำ มิติสัมพันธภาพ 15 ข้อ มิติกิจสัมพันธ์ 15 ข้อ ที่เหลือจำนวน 10 ข้อใส่ไว้โดยมิได้เจตนาประเมินผลด้านใด ความเชื่อมั่นของข้อทดสอบพฤติกรรมด้านสัมพันธภาพและกิจสัมพันธ์เท่ากับ .93 และ .86 ตามลำดับ แบบทดสอบพฤติกรรมผู้นำ LBDQ ที่ถูกนำใช้ในหลายขบวนการด้วยกันรวมทั้งวงการศึกษาด้วยแบบทดสอบที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้เฉพาะข้อทดสอบที่มุ่งประเมินพฤติกรรมด้านมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์รวม 15 ข้อ และด้านมุ่งสัมพันธ์จำนวน 15 ข้อ รวม 30 ข้อ แบบสอบถามชุดนี้สามารถตอบได้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การตอบแบบสอบถามจะเป็นไปตามพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Observe Behavior) นับว่าผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอเป็นการลดช่องว่างแนวความคิดในการบริหารที่เน้นเรื่องงานตามวิธีการบริหารตามแนววิทยาศาสตร์กับแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ดังรายละเอียดในภาพประกอบดังต่อไปนี้

ภาพประกอบที่ 5 แสดงพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ



ภาพประกอบที่ 5 สามารถอธิบายได้ดังนี้ คือ

การคำนึงถึงผลผลิตของผู้บริหาร (concern for production) หมายถึง ทัศนะของผู้นำที่มีต่อคุณภาพในการตัดสินใจ ในวิธีและกระบวนการของการปฏิบัติงาน คุณภาพของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณภาพในการให้บริการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ส่วนการคำนึงถึงคน (concern for people) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกกับผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่เห็นแก่บุคคล พยายามสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพต่อกันและกัน เบลคและมูตัน (Blake and Mouton, 1981 : 11-12) ได้พัฒนาผู้บริหารด้วยการใช้ตาข่ายการบริหาร

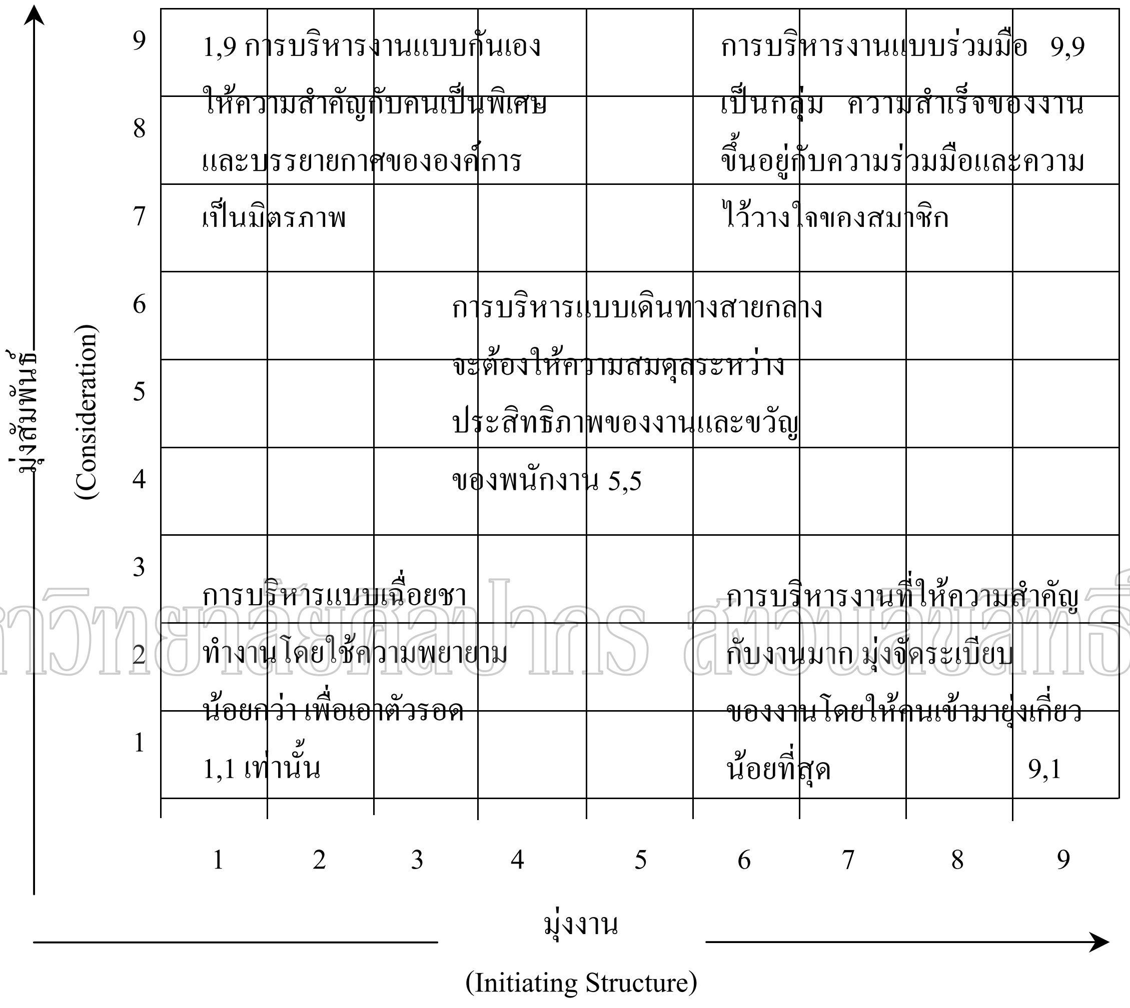
1. ด้านมุ่งสัมพันธ์ ตามตาข่ายการบริหารได้แสดงให้เห็นบนแกนแนวดิ่ง มีความหมายว่าคนจะมีความสำคัญต่อผู้นำมากขึ้นทุกที ในขณะที่มาตรวัดบนแกนแนวดิ่งมีระดับสูงขึ้น ผู้นำที่มีมาตรวัดอยู่ในระดับ 9 บนแกนแนวดิ่ง หมายความว่า เขามีความสนใจในคนสูงสุด

2. ด้านมุ่งงาน ตามตาข่ายการบริหารได้แสดงให้เห็นบนแกนแนวนอน งานจะมีความสำคัญต่อผู้นำมากขึ้นทุกที ในขณะที่มาตรวัดบนแกนนอนมีระดับสูงขึ้น ผู้นำที่มีมาตรวัดอยู่ในระดับ 9 บนแกนแนวนอน หมายความว่า เขามีความสนใจในงานสูงสุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้นจึงได้มีการนำมิติทั้งสองประการนี้ มาสร้างเป็นตาข่ายการบริหารขึ้น โดยกำหนดว่าแต่ละมิติเป็นอิสระแก่กันและในแต่ละมิติจะมี 9 ช่อง ดังนั้นตารางจึงมีถึง 81 ช่อง ซึ่งแต่ละช่องถือเป็นแบบหนึ่งของการเป็นผู้นำ ดังรูป

ภาพประกอบที่ 6 แสดงตาข่ายการบริหารของ เบลคและมูตัน (Blake and Mouton)



มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เพื่อความเข้าใจ ภาพประกอบที่ 6 จึงได้มีการสรุปลักษณะผู้นำไว้ 5 แบบด้วยกัน ดังภาพประกอบต่อไปนี้

ภาพประกอบที่ 7 แสดงแบบผู้นำตามตาข่ายการบริหาร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ที่มา : อุษณี ตันติรัตนกุล. **"การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกอง/สำนักในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ."** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2541.

ภาพประกอบที่ 7 ที่แสดงนี้สามารถอธิบายได้ว่า

ผู้นำแบบที่ 1 ผู้นำที่ไม่เอาไหน (impoverish) เป็นแบบผู้นำที่ให้ผลต่ำสุดคือไม่มุ่งทั้งคนและงาน ผู้นำประเภทนี้จะทำงานแบบเอาตัวรอดไปวันๆ ไม่จริงจังกับผลงานใดๆ และไม่สนใจใคร การทำงานเฉื่อยชา การบริหารงานของผู้นำแบบนี้จึงไม่ได้งาน และผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ จึงเป็นผู้บริหารที่ขาดประสิทธิภาพ

ผู้นำแบบที่ 2 ผู้นำแบบประสานสัมพันธ์ (country club) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่มอยู่ตลอดเวลา โดยต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง แต่ขาดความสนใจในงานของสถาบัน ผลงานของสถาบันจึงมักจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์

ผู้นำแบบที่ 3 ผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ระดับกลาง (middle road) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง คือไม่เน้นไปที่อย่างใดอย่างหนึ่งมากเกินไป ผู้นำประเภทนี้มักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ส่อให้เห็นถึงการใช้อำนาจและพยายามทำตามมติของคนส่วนใหญ่โดยยึดการเดินสายกลาง จึงทำให้ความสัมพันธ์กับคนก็ได้งานไม่เสีย แต่ผลงานมีไม่มากนัก

ผู้นำแบบที่ 4 ผู้นำที่ใฝ่แต่งาน (task oriented) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของคนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน การดำเนินงานมีการจัดระเบียบระบบอย่างดี ผู้ร่วมงานต้องทำตามระเบียบและระบบที่กำหนดไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชามักไม่ชอบทำแบบนี้ จึงทำให้ผลงานที่ได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ผู้นำแบบที่ 5 ผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (team) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งคนและมุ่งงานสูงมีความเป็นผู้นำเต็มตัว รู้จักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มที่แบบเป็นหมู่คณะ โดยพยายามให้แต่ละคนเข้าใจความสำคัญของงานและมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขณะเดียวกันผลงานก็มีคุณภาพสูง เป็นแบบผู้นำที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้โดยง่าย ผู้นำแบบนี้เป็นผู้นำที่พึงปรารถนา และพึงให้เกิดมีขึ้นในหน่วยงาน อุดมคติของผู้นำแบบนี้คือ งานต้องดี และคนต้องมีความสุขจึงเป็นแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง โดยยึดหลักการที่ว่า ผู้นำที่ดี ที่สุดต้องเป็นผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคนและมุ่งงาน ตาข่ายการบริหารชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่ผู้บริหารนำมาใช้ได้กับการบริหารงานของตนเอง โดยพิจารณาคะแนนจากตาข่ายการบริหาร ผลคะแนนของผู้บริหารได้ มาจากทั้งคะแนนการให้ความสำคัญในการมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงาน หากคะแนนที่ได้ต่ำทั้งสองด้าน ย่อมชี้ให้เห็นถึงข้อเท็จจริงว่า ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารที่ไม่เหมาะสม แบบผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน การที่ผู้บริหารมีแบบผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั่น คือการให้ความสำคัญโดยมุ่งสัมพันธ์และงานสูง อยู่เป็นประจำในระดับ 9,9 จึงจะทำให้งานของสถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อยราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและในขณะเดียวกันย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารมีแบบผู้นำที่ไม่เหมาะสม

ย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานต่ำ งานของสถานศึกษาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ผู้สนใจทำการศึกษาเพื่อพัฒนา การบริหาร โดยทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ทั้งภายในประเทศและสถานศึกษาต่างประเทศกันอย่างมากมาย

ส่วนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำ ตามทัศนะของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 73-74) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำซึ่งกำหนดไว้ 17 บทบาท คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (direction setting) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (leader catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามได้

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (decision maker) เป็นผู้ที่ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา

5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา

6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (change manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (conflict manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มในสถานศึกษา

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (problem manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (system manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงาน และการพัฒนาสถานศึกษา

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (instructional manager) เป็นผู้นำด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (personnel manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก และรักษาพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สินสิ่งของ และบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่างๆ ของหน่วยงานทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relater) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงานรวมทั้งการให้บริหารทางวิชาการแก่หน่วยงานนั้นๆ

ตามที่นักการศึกษาได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าพฤติกรรมของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนไปยังเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ความหมายของอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย 6 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร–แจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง และวิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง

โครงสร้างของการบริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีได้ปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549

โดยกำหนดหน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษาดังนี้

ข้อ 5 ในระเบียบนี้

"ผู้อำนวยการสถานศึกษา" หมายความว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์ รวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ดังกล่าวด้วย

"รองผู้อำนวยการสถานศึกษา" หมายความว่า รองผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการศูนย์ รวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ดังกล่าวด้วย

"นักเรียน นักศึกษา" หมายความว่า ผู้ที่เข้ารับการศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

"บุคลากรในสถานศึกษา" หมายความว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา

"ผู้เข้ารับการฝึกอบรม" หมายความว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

"ผู้เรียน" หมายความว่า นักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อ 6 ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตาม ระเบียบนี้

หมวด 1 หน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา

ข้อ 7 สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพ ของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตาม นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้ สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อม และศักยภาพของสถานศึกษา

(2) จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาที่อยู่ภายในจังหวัดนั้น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

(3) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากรทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

(4) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

(5) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

(6) วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

(7) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬาพลานามัย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(8) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

ข้อ 8 ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร

(2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

(3) ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

(4) ฝ่ายวิชาการ

ข้อ 9 ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็นงานต่างๆ ดังนี้

(1) งานบริการงานทั่วไป

(2) งานบุคลากร

(3) งานการเงิน

(4) งานการบัญชี

(5) งานพัสดุและอาคารสถานที่

(6) งานวิทยาบริการและห้องสมุด

ข้อ 10 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็นงานต่างๆ ดังนี้

(1) งานแผนงบประมาณและข้อมูลสารสนเทศ

(2) งานความร่วมมือและบริการชุมชน

(3) งานการตลาด การค้าและประกอบธุรกิจ

(4) งานฟาร์มและโรงงาน (เฉพาะสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี)

(5) งานสำรวจวิเคราะห์ดินและน้ำเพื่อการเกษตร (เฉพาะศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร)

ข้อ 11 ฝ่ายพัฒนาการศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่างๆ ดังนี้

(1) งานปกครอง

(2) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา

(3) งานแนะแนว และสวัสดิการการศึกษา

(4) งานวิจัย พัฒนาและมาตรฐานการศึกษา

ข้อ 12 ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นแผนกและงาน ดังนี้

(1) แผนกวิชาสามัญสัมพันธ์

(2) แผนกวิชาชีพตามสาขาวิชาที่เปิดสอน

(3) งานทะเบียน

(4) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและประเมินผล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แผนกวิชาชีพให้เปิดทำการสอนตามความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้เรียน และตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ในกรณีที่แผนกวิชาชีพใดไม่มีความจำเป็นต้องเปิดทำการสอนในสถานศึกษาต่อไป ให้ดำเนินการยุบเลิกแผนกวิชานั้น

การเปิดสอนแผนกวิชาชีพใหม่ และการยุบเลิกแผนกวิชาชีพให้อยู่ในดุลพินิจของผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

ข้อ13 ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาจมอบหมายหน้าที่ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนหนึ่งรับผิดชอบบริหารงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือหลายฝ่ายตามที่กำหนดไว้ในข้อ 8 ก็ได้

ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาจแต่งตั้งหรือมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ หรือว่าจ้างบุคคลภายนอกให้ทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนกและเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ในสถานศึกษาได้ตามความจำเป็น และตามที่เห็นสมควร

การแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนกตามวรรคสองอาจแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนกมากกว่าหนึ่งหน้าที่ก็ได้

ข้อ 14 งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ

(2) บุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ บุคคลที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ดังนี้คือ

ก. ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ข. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ค. ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) บุคลากรอื่น ดังนี้

ก. พนักงานราชการ

ข. ลูกจ้างประจำ

ค. ลูกจ้างชั่วคราว

นอกจากบุคลากรในสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งแล้วให้สถานศึกษาเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคธุรกิจหรือเอกชน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละสาขาวิชาที่เปิดทำการสอนด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อ 34 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติการควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้คือ

(1) บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

(2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา

(3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

(4) ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

(5) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

(6) บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน

(7) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

(8) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

(9) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(10) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

(11) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

(12) จัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(13) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

(14) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อ 35 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้องโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยช่วยปฏิบัติราชการในเรื่องต่อไปนี้คือ

(1) บริหารกิจการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

(2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและรายงานผลการจัดการศึกษา

(3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

(4) ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

(5) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

(6) การบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินอื่น

(7) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ

(8) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(9) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(10) ประสานความร่วมมือกับชุมชน และท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

(11) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

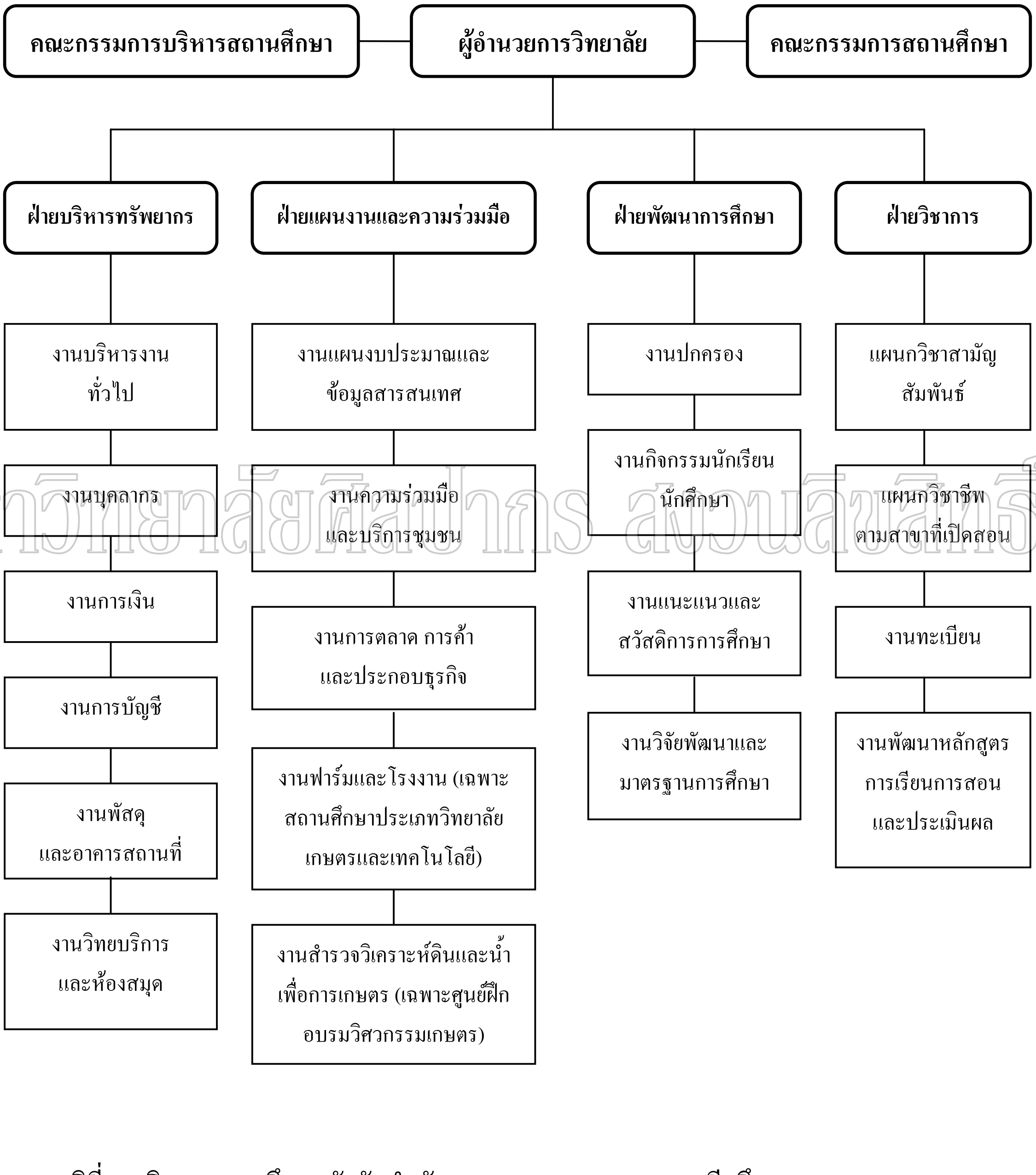
(12) จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(13) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549 เริ่มใช้ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 ยังผลให้ทุกสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก และหัวหน้างาน เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบดังกล่าว

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โครงสร้างของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติดังแผนภูมิ ดังไปนี้



มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แผนภูมิที่ 3 บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ที่มา : ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549 2549. (อัดสำเนา)

3. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

สถานศึกษาที่สังกัดอาชีวศึกษามีสถานที่ตั้งและวิสัยทัศน์ ดังต่อไปนี้

วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี สถานที่ตั้ง เลขที่ 74 ถนนขุนช้าง ตำบลท่าพี่เลี้ยง อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุพรรณบุรี รหัสไปรษณีย์ 72000 วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี ได้แก่ มุ่งมั่นจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะอาชีพตามความต้องการของชุมชน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก้าวทันเทคโนโลยี มีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งสู่คุณภาพมาตรฐาน การศึกษาและสร้างคุณค่าที่ดีแก่สังคมอย่างมีความสุข

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 279 ถนนพระพันวษา ตำบลท่าพี่เลี้ยง อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุพรรณบุรี รหัสไปรษณีย์ 72000 วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี ได้แก่ มุ่งมั่นจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ให้ผู้เรียนมีศักยภาพตามความต้องการของชุมชน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก้าวทันเทคโนโลยี มีคุณภาพ จริยธรรม และมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร บุคลากร ตลอดจนนำเทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาและเพิ่มคุณค่าที่ดีแก่สังคมส่วนรวมอย่างมีความสุข

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 288 หมู่ 1 ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี รหัสไปรษณีย์ 72180 วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี ได้แก่ มุ่งมั่นจัดการอาชีวศึกษาเกษตรและบริการชุมชน ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ

วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร–แจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 166/1 ถนนมาลัยแมน ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุพรรณบุรี รหัสไปรษณีย์ 72000 วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใสจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ มุ่งมั่นจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนมีศักยภาพตรงตามความต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก้าวทันเทคโนโลยี มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพและพัฒนาอาชีพให้ดียิ่งขึ้น มุ่งสู่คุณภาพมาตรฐานการศึกษาและสร้างคุณค่าที่ดีแก่สังคมอย่างมีความสุข

วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง ตั้งอยู่เลขที่ 25 หมู่ 10 ถนนอู่ทอง–บ้านไร่ ตำบลหนองโอ่ง อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี รหัสไปรษณีย์ 72160 อยู่ห่างจากอำเภออู่ทองประมาณ 5 กิโลเมตร วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง ได้แก่ เป็นสถานศึกษาวิชาชีพชั้นนำ จัดการศึกษาโดยใช้

เทคโนโลยี สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่นักเรียน นักศึกษา บุคคลทั่วไป มีความรู้และทักษะฝีมือ มีคุณภาพและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 198 หมู่ 6 ตำบลบางพลับ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี รหัสไปรษณีย์ 72110 วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง เป็นองค์การวิชาชีพชั้นนำ จัดการศึกษาวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อบริการสังคมอย่างทั่วถึง

4. พันธกิจ/งาน/ภาระงานของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

พันธกิจของวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้เข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพและความต้องการของชุมชนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนการสอนและบริการ และการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน เพื่อการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

พันธกิจของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี ได้แก่ จัดการศึกษา และฝึกอบรมผลิตกำลังคนในระดับ ปวช. ช่างฝีมือ ระดับ ปวส. ช่างเทคนิค ระดับปริญญาตรี ช่างเทคโนโลยีในประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สนองความต้องการตลาดแรงงานและประกอบอาชีพอิสระได้ ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมศาสนาศิลปวัฒนธรรมและจริยธรรม ประเพณีไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความชื่นชมในศิลปะ ดนตรี กีฬา และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดำเนินกิจกรรม การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด มีวิจารณญาณ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบสารสนเทศ การใช้ศูนย์กลางการเรียนรู้ห้องสมุด IT เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ด้วยระบบการสื่อสารไร้พรมแดนในยุคโลกาภิวัตน์ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมและเผยแพร่งานวิจัย งานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีการจัดระบบบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและตรวจสอบได้ การจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน ตลอดจนงานระดมทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร

งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งความร่วมมือของชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

พันธกิจของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี ได้แก่ ผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพเกษตรและอื่นๆ ในทุกระดับตามความต้องการของท้องถิ่นอย่างเสมอภาค ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และฝึกอบรมถ่ายทอดเทคโนโลยีและบริการชุมชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมเกษตรและผู้สนใจ

พันธกิจของวิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร–แจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ครูทุกคนจัดทำแผนการสอนโดยบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนงบประมาณให้ครู อาจารย์จัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ พัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 11 ประการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถด้านภาษา ทักษะและการคำนวณวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนาฝีมือให้ผู้เรียนมีทักษะและความสามารถด้านวิชาชีพ ส่งเสริมครู อาจารย์ให้ได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอและการทำผลงานด้านวิชาการและการวิจัย จัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด จัดทำแผนพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และสถานประกอบการ และมีการกำกับตรวจสอบ ติดตามงาน และการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

พันธกิจของวิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง ได้แก่ จัดการศึกษาด้านวิชาชีพอย่างหลากหลาย ให้มีคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพตั้งแต่ระดับกึ่งฝีมือ ฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยี จัดฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนอย่างเสมอภาคและทั่วถึงส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนการใช้เทคโนโลยี สถานประกอบการและภูมิปัญญาท้องถิ่น กำกับ ติดตาม ดูแล เพิ่มประสบการณ์และการประกันคุณภาพการศึกษา

พันธกิจของวิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง ได้แก่ ปัจจุบันวิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้องสุพรรณบุรี เปิดทำการสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ประเภทวิชาที่เปิดสอนประกอบด้วย วิชาช่างยนต์ วิชาช่างไฟฟ้า วิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิชาการบัญชี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิชาเทคนิคยานยนต์ วิชาการบัญชี วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ คือ การจัดการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ชั้นสูง (ปวส.) เพื่อมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถไปประกอบอาชีพได้ทั้งภาครัฐและเอกชน มีความเชื่อมั่นในตนเองในวิชานั้นๆ สามารถสร้างงานเพื่อประกอบอาชีพอิสระได้ และมีพื้นฐานความรู้เพียงพอสำหรับการศึกษาในระดับสูงขึ้นได้ต่อไป

ข้อมูลโดยสรุปสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ต่างมีการประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ เป็นองค์กรหลักในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้ประชาชนอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องมีคุณภาพได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยนำความรู้ไปใช้อย่างมีคุณค่า และมีองค์ประกอบของพันธกิจ ได้แก่ การผลิตและพัฒนากำลังคนสายวิชาชีพในทุกระดับอย่างทั่วถึงและเสมอภาคด้วยการพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และสามารถแข่งขันระดับชาติได้ ด้วยวิธีวิจัย พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1. งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิจัยไว้ทั้งในและต่างประเทศ อาทิ

อุษณี ตันติชัยรัตนกูล (2541 : 97-98) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกอง/สำนัก ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก มีพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมสูงสุด คือ ผู้อำนวยการมีสามารถในการใช้สติปัญญาตัดสินแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพฤติกรรมต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการสามารถจัดหาความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อให้เขาได้นำความรู้ไปปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อไป 2. ผู้อำนวยการกอง/สำนักมีพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมสูงสุด คือ ผู้อำนวยการมีความสามารถในการวางตัวเป็นผู้นำ ไม่ถือยศศักดิ์ มีความเป็นมิตรที่ดีกับผู้ร่วมงาน ส่วนพฤติกรรมต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการดูแลเอาใจใส่จัดหาสวัสดิการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ 3. ผู้ใต้บังคับบัญชาชายและหญิง มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกอง/สำนัก ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 4. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ตำแหน่ง

ต่างกัน และระดับต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกอง/สำนัก ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

สมเดช ภู่ศรี (2541 : 67-68) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในสถานการณ์ขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการเอาชนะอยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมแบบการร่วมมือ การประนีประนอม และการหลีกเลี่ยง แสดงออกในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมแบบยอมให้แสดงออกในระดับสูง เมื่อพิจารณาพฤติกรรมของผู้บริหารจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ปรากฏว่า มีลักษณะคล้ายคลึงกัน กับของผู้บริหารส่วนใหญ่ 2. ผู้บริหารที่มีเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและตำแหน่งต่างกัน มีแบบพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ขัดแย้งในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน มีรายละเอียด คือ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้งสองฝ่ายมีการเอาชนะในระดับต่ำ มีการยอมให้ในระดับสูง ระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ ปรากฏว่า พฤติกรรมแบบการเอาชนะมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารกลุ่มอายุน้อยกว่า 35 ปี มีพฤติกรรมแบบการเอาชนะสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ ส่วนพฤติกรรมแบบอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการแสดงพฤติกรรมแบบ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยงระดับปานกลาง และมีการแสดงพฤติกรรมแบบการยอมให้ในระดับสูง ระหว่างกลุ่มวุฒิต่างๆ ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกกลุ่มมีการเอาชนะในระดับต่ำ มีการยอมให้ในระดับสูง ระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ต่างกันปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกกลุ่มมีการเอาชนะในระดับต่ำ มีการยอมให้ระดับสูง ระหว่างกลุ่มตำแหน่งต่างๆ ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกกลุ่มมีการเอาชนะในระดับต่ำ มีการยอมให้ในระดับสูง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สมยศ รอดพร้อม (2543 : 149-152) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นจริง และพึงประสงค์ ตามทัศนะของครูผู้สอน และคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมผู้นำในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นจริงตามทัศนะของครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี รองลงมาคือ ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการพูด และด้านที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่ม ส่วนพฤติกรรมผู้นำในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเป็นผู้นำเข้ากับสังคมได้ดี รองลงมามี 2 ด้าน คือ ด้านเป็นนักปรับปรุง กับด้านเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี 2 ด้าน คือ ด้านเป็นผู้ให้การยอมรับ กับด้านเป็นผู้มีความสามารถในการพูด 2. พฤติกรรมผู้นำในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นจริง ตามทัศนะของคณะกรรมการโรงเรียนที่เป็นข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี รองลงมาคือ ด้านเป็นผู้ให้การช่วยเหลือที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่ม ส่วนพฤติกรรมผู้นำในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี รองลงมาคือ ด้านเป็นผู้ให้การช่วยเหลือที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเป็นผู้ให้การยอมรับและเป็นผู้มีความสามารถในการพูด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ธวัช เอี่ยมสน (2544 : 80-81) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบผู้นำกับเพศ ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารูปแบบผู้นำกับเพศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีรูปแบบผู้นำสูง 3 อันดับแรก คือ แบบผู้บุกงาน แบบผู้คุมกฎ และแบบผู้คุมงาน 2. รูปแบบผู้นำกับวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารูปแบบผู้นำกับวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีรูปแบบผู้นำสูง 3 อันดับแรก คือ แบบผู้บุกงาน แบบผู้คุมงาน และแบบผู้คุมกฎ 3. รูปแบบผู้นำกับประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารูปแบบผู้นำกับประสบการณ์ในตำแหน่งทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีรูปแบบผู้นำสูง 3 อันดับแรก คือ แบบผู้บุกงาน แบบผู้คุมกฎ และแบบผู้คุมงาน 4. รูปแบบผู้นำกับประสบการณ์การบริหารที่ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาดีเด่นของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณา

รูปแบบผู้นำกับประสบการณ์ในการบริหารที่ทำให้สถานศึกษา เป็นสถานศึกษาดีเด่นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีรูปแบบผู้นำสูง 3 อันดับแรก คือ แบบผู้คุมงาน แบบผู้คุมกฎ และแบบผู้คุมงาน 5. รูปแบบผู้นำกับลักษณะการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่สัมพันธ์กันเมื่อพิจารณารูปแบบผู้นำกับลักษณะการจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีรูปแบบผู้นำสูง 3 อันดับแรก คือ แบบผู้บุกงาน แบบผู้คุมกฎ และแบบผู้คุมงาน

กชกร เบ้าสุวรรณ (2545 : 69-70) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ในระดับสม่ำเสมอและบ่อยครั้ง ยกเว้นเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูด้วยการชี้ความผิดไปที่คนใดคนหนึ่ง ตำหนิผลงานที่บกพร่องของครูมากกว่าจะแนะวิธีแก้ไข และตระหนักอยู่เสมอว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับตนเอง ที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติเลย 2. ผู้บริหารส่วนใหญ่ แสดงพฤติกรรมการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ในระดับสม่ำเสมอ และบ่อยครั้ง ยกเว้นเรื่องทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าด้อยโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และการชอบทำงานตามลำพังที่ผู้บริหารไม่เคยปฏิบัติเลยเป็นส่วนใหญ่ 3. ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบกิจสัมพันธ์ในระดับมากถึงมากที่สุด ยกเว้นบางเรื่องที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เรื่องที่ผู้บริหารแก้ปัญหาการขัดแย้งของครูด้วยการชี้ความผิดไปที่คนใดคนหนึ่งโดยไม่ฟังเหตุผล การตำหนิผลงานของครูมากกว่าแนะวิธีแก้ไข หรือมักพูดว่า ตัวเองต้องเหนื่อยยากงานโรงเรียนจึงจะสำเร็จ 4. ครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบมิตรสัมพันธ์ในระดับมากถึงมากที่สุด ยกเว้นผู้บริหารชอบทำงานตามลำพังโดยไม่สังสรรค์กับครู และครูรู้สึกด้อยโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วาณิช ประทุมนันท์ (2545 : 68-69) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีภาวะผู้นำด้านมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์การมีวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากแทบทุกประเด็น

สุนทร พรหมทอง (2545 : 94-95) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน 2 สังกัด ได้แก่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง และสังกัดเทศบาลจังหวัดตรัง มีคุณลักษณะทางการบริหารทั้ง 8 ด้าน เมื่อจำแนกตาม สังกัด เพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดตรัง ไม่มีกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง) แต่เมื่อพิจารณากลุ่ม อายุ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารแล้ว พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง กลุ่มอายุ 40 ปีลงมา และ กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยด้านความยืดหยุ่นมากกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี ส่วนผู้บริหารที่มีกลุ่มอายุ 40 ปีลงมา กับกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีคะแนนความเฉลี่ยด้านความยืดหยุ่นไม่ต่างกัน และด้านคุณวุฒิทางการศึกษากลุ่มวุฒิปริญญาโท มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่ากลุ่มวุฒิปริญญาตรี ส่วนผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดตรัง ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 6-10 ปี มีความสามารถในการจัดการสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 1-5 ปี

สมควร ไกรพน (2546 : 66-68) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนร้อยละ 32.29 และครูผู้สอนร้อยละ 67.71 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง รองลงมาคืออยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทุกด้าน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

มีผู้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำไว้หลายท่าน เช่น

บุซซี (Buzzi , 1991 : 3167-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับการเลือกมิติความเป็นผู้นำของวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐคอนเนคติคัส” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

เบลเซอร์ (Blazer , 1995 : 2220-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมชี้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา : การรับรู้ที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรได้รับการฝึกทักษะในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ การนิเทศและการประเมินผลรายบุคคล การเป็นผู้นำ การสื่อสาร หลักสูตรและการสอน การจัดองค์การ การจัดการตามหน้าที่

โอคอนเนอร์ (O’ Connor , 2001 : 152) ได้ศึกษาถึงลักษณะของภาวะผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียน โดยมีสมมติฐานว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียน และลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเพศของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่พัฒนาแล้วจะทำให้โรงเรียนเปิดกว้างขึ้น ซึ่งต้องมีเพื่อนร่วมงาน คณะกรรมการและครูที่ให้ความสนับสนุน และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนกับเพศของผู้บริหาร

มาร์แชล (Marshall , 2005 : 93) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารและครู เพื่อสังเกตความเหมือนและความแตกต่างของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพฤติกรรม ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรมี แต่พบความแตกต่างในเรื่องของการร่วมมือในเรื่องหลักสูตร

มาเซียล (Maciel , 2005 : 131) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำการสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียนและพฤติกรรมของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร พบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ วิสัยทัศน์และการทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ และพฤติกรรมผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่วัดด้วยความสำเร็จของนักเรียน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สรุป

พฤติกรรมผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งของนักบริหารต่อการที่จะนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สำหรับการเป็นผู้นำที่ดีเป็นสิ่งที่ยากลำบากยิ่ง ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้รูปแบบของผู้นำที่มีแบบพฤติกรรมที่ดี ที่เหมาะสมตามแนวทฤษฎีของฮาลปิน คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผู้ร่วมงาน หรือสมาชิกในกลุ่ม ทางด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายการติดต่อสื่อสารและวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีมีความไว้วางใจ มีความนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเองอย่างดียิ่ง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 2. ความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิทางการศึกษา โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 6 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน ครูผู้สอนจำนวน 231 คน รวมทั้งสิ้น 237 คน และใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของฮาลปิน (Halpin) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล ปัญหา และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอโครงร่างต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัย จัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบเครื่องมือ และนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ วิธีการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างรายงานการวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์ และส่งรายงานผลการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติต่อไป

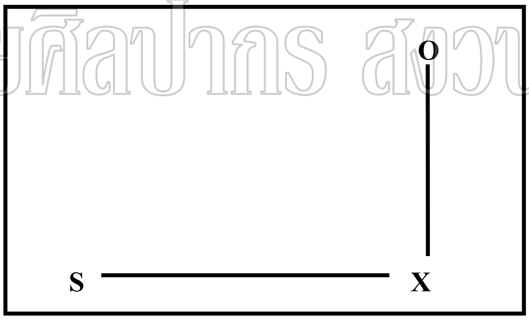
ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดแผนแบบของการวิจัยตามแบบของการวิจัยเชิงพรรณนาที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มเดียว ศึกษาสภาวการณ์ ไม่มีการทดลอง (The one shot, non–experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผังได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



S	หมายถึง	ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการวัดค่าตัวแปรของประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 237 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนครูอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2547

ลำดับที่	สถานศึกษา	ผู้ให้ข้อมูล		รวม
		ผู้บริหาร	ครู	
1.	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	1	88	89
2.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	1	60	61
3.	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	1	51	52
4.	วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี	1	20	21
5.	วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง	1	5	6
6.	วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง	1	7	8
	รวมทั้งสิ้น	**6**	**231**	**237**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ที่มา : ข้อมูลฝ่ายบุคลากร สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ปีการศึกษา 2547

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยพิจารณาดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิทางการศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของฮาลปิน (Halpin) ประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (initiating structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาทางด้านความเข้าใจในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยเน้นในเรื่องของผลงานมากกว่าในเรื่องของคนในองค์การ จึงพยายามจัดระเบียบแบบแผนและเน้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

2.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีมีความไว้วางใจมีความนับถือซึ่งกันและกันความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างอบอุ่น และเป็นกันเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Description) ของฮาลปิน (Halpin) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะการตอบแบบเลือกตอบตามรายการ (check list) ถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ได้แก่ สถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2 ด้าน ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ถึง ข้อ 15 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16 ถึงข้อ 30 รวม 30 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก จนถึงมากที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับของพฤติกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

ระดับ 1	หมายถึง	พฤติกรรมผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง	พฤติกรรมผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย	มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง	พฤติกรรมผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง	มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 4	หมายถึง	พฤติกรรมผู้บริหารอยู่ในระดับมาก	มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 5	หมายถึง	พฤติกรรมผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด	มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรพื้นฐานอันเป็นตัวแปรสถานภาพของผู้ตอบมาสร้างเป็นแบบตรวจสอบรายการ ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นจากแบบสอบถามของพิพัฒน์ เพิ่มทรัพย์ ที่สร้างขึ้นเองและพัฒนาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของฮาลปิน (Halpin)

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบข้อความและความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้วิธีครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9656

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อแจ้งไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อขอความร่วมมือให้ครูอาจารย์กลุ่มประชากรเป้าหมายตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2. นำแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายและจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีความสมบูรณ์ทั้งหมด คือ 237 ฉบับ หรือ 100% จึงทำการป้อนข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติดังนี้

1. ใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%) อธิบายลักษณะของกลุ่มประชากร โดยจำแนกตามสถานภาพของประชากร

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่ออธิบายพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยนำค่าเฉลี่ย (μ) ที่คำนวนได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best , 1970 : 190) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายความว่า	พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน หรือมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายความว่า	พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน หรือมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายความว่า	พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน หรือมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายความว่า	พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน หรือมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายความว่า	พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน หรือมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำ ใช้การเปรียบเทียบจากค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุป

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี และ 2) ความแตกต่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน ครูผู้ปฏิบัติการสอน 231 คน รวมทั้งสิ้น 237 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของฮาลปิน (Halpin) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่ออธิบายสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตัวแปร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผลจากการสำรวจข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 237 คน สามารถจำแนกตามสถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิทางการศึกษา ได้ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัด						
1. วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	1	16.67	88	38.10	89	37.55
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	1	16.67	60	25.97	61	25.74
3. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	1	16.67	51	22.08	52	21.94
4. วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใสฯ	1	16.67	20	8.66	21	8.86
5. วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง	1	16.66	5	2.16	6	2.53
6. วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง	1	16.66	7	3.03	8	3.38
รวม	**6**	**100**	**231**	**100**	**237**	**100**

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
1.หญิง	1	16.67	98	42.42	99	41.77
2.ชาย	5	83.33	133	57.58	138	58.23
รวม	**6**	**100**	**231**	**100**	**237**	**100**
อายุ						
1.ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	3	1.30	3	1.27
2.26 – 30 ปี	-	-	24	10.39	24	10.13
3.31 – 35 ปี	-	-	28	12.12	28	11.81
4.36 – 40 ปี	-	-	32	13.85	32	13.50
5.41 – 45 ปี	-	-	41	17.75	41	17.30
6.46 – 50 ปี	-	-	67	29.00	67	28.27
7.50 ปีขึ้นไป	6	100	36	15.59	42	17.72
รวม	**6**	**100**	**231**	**100**	**237**	**100**
5.ประสบการณ์การทำงาน						
1.ต่ำกว่า 5 ปี	-	-	17	7.36	17	7.17
2.5 – 10 ปี	-	-	41	17.74	41	17.30
3.10 ปีขึ้นไป	6	100	173	74.90	179	75.53
รวม	**6**	**100**	**231**	**100**	**237**	**100**
6.วุฒิทางการศึกษา						
1.ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	4	1.73	4	1.69
2.ปริญญาตรี	3	50	189	81.82	192	81.01
3.สูงกว่าปริญญาตรี	3	50	38	16.45	41	17.30
รวม	**6**	**100**	**231**	**100**	**237**	**100**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี จำนวน 89 คน หรือร้อยละ 37.55 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 61 คน หรือร้อยละ 25.74 สำหรับวิทยาลัยการอาชีพอู่ทองมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด มีจำนวน 6 คน หรือร้อยละ 2.53

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพเป็นผู้บริหาร 6 คน และครู 231 คน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาละ 1 คน และครูส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี จำนวน 88 คน หรือร้อยละ 38.10 รองลงมาเป็นครูจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 60 คน หรือร้อยละ 25.97 และครูจากวิทยาลัยการอาชีพอู่ทองน้อยที่สุด จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 2.16

เมื่อจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 138 คน หรือร้อยละ 58.23 โดยเป็นผู้บริหารชาย 5 คน หรือร้อยละ 83.33 และเป็นครูชาย 133 คน หรือร้อยละ 57.58

สำหรับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 67 คน หรือร้อยละ 28.27 รองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน หรือร้อยละ 17.72 และผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 1.27

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 179 คน หรือร้อยละ 75.53 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 41 คน หรือร้อยละ 17.30 และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด มีเพียง 17 คน หรือร้อยละ 7.176

วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน หรือร้อยละ 81.01 รองลงมามีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน หรือร้อยละ 17.30 และมีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยสุด มีเพียง 4 คน หรือร้อยละ 1.69 ในขณะที่ผู้บริหารที่จบปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนเท่ากัน คือ มีจำนวนวุฒิทางการศึกษาละ 3 คน และครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 189 คน หรือร้อยละ 81.82 รองลงมามีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 38 คน หรือร้อยละ 16.45 และกลุ่มครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียง 4 คน หรือร้อยละ 1.73

ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 30 ข้อ สำหรับไว้วัดพฤติกรรมทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี	พฤติกรรมผู้นำ					
	แบบมุ่งงาน			แบบมุ่งสัมพันธ์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	3.40	0.50	ปานกลาง	3.60	0.70	มาก
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	3.61	0.48	มาก	3.43	0.68	ปานกลาง
3. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	3.48	0.38	มาก	3.74	0.70	มาก
4. วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร–แจ่มใสจังหวัดสุพรรณบุรี	4.14	0.35	มาก	4.08	0.53	มาก
5. วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง	3.81	0.32	มาก	4.00	0.24	มาก
6. วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง	3.48	0.39	มาก	3.06	0.57	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	**3.55**	**0.49**	**มาก**	**3.62**	**0.70**	**มาก**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบ คือ แบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 สำหรับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายสถาบันจะพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานในระดับมาก มีเพียงสถาบันเดียวที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 4 แห่งมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมากและอีก 2 แห่งอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายข้อของแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถแสดงผลการพิจารณาดังรายละเอียดในตารางที่ 4 – 5

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุ่งงาน	ผู้บริหาร			ครู			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจทัศนคติเกี่ยวกับวิธีการทำงานของตนอย่างชัดเจน	3.67	0.51	มาก	3.72	0.67	มาก	3.72	0.67	มาก
2. ผู้บริหารนำความคิดเห็นใหม่ๆ มาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.00	0.00	มาก	3.61	0.79	มาก	3.62	0.78	มาก
3. ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเฉียบขาดว่าแต่ละคนควรจะทำอะไร เวลาใด	2.83	0.75	ปานกลาง	3.31	0.81	ปานกลาง	3.30	0.81	ปานกลาง
4. ผู้บริหารตำหนิการทำงานที่บกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.83	0.40	ปานกลาง	3.22	0.81	ปานกลาง	3.21	0.81	ปานกลาง
5. ผู้บริหารพูดจากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเด็ดขาด เมื่อมีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง	2.67	0.81	ปานกลาง	3.27	0.78	ปานกลาง	3.25	0.79	ปานกลาง
6. ผู้บริหารมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตรงตามความสามารถ	4.00	0.63	มาก	3.70	0.71	มาก	3.70	0.72	มาก
7. ผู้บริหารทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า	3.50	0.54	มาก	3.49	0.90	ปานกลาง	3.49	0.90	ปานกลาง
8. ผู้บริหารวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน	3.83	0.75	มาก	3.45	0.80	ปานกลาง	3.46	0.80	ปานกลาง
9. ผู้บริหารเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา	4.17	0.75	มาก	3.89	0.71	มาก	3.89	0.71	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ระเบียบอย่างเดียวกันในการทำงาน	3.50	0.54	มาก	3.52	0.79	มาก	3.52	0.78	มาก
11. ผู้บริหารย้ำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา	3.00	0.89	ปานกลาง	3.55	0.66	มาก	3.54	0.67	มาก
12. ผู้บริหารขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้	3.83	0.75	มาก	3.79	0.61	มาก	3.79	0.62	มาก
13. ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความมุ่งหวังของตนต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้การทำงานดีขึ้น	3.50	1.22	มาก	3.76	0.63	มาก	3.75	0.65	มาก
14. ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	3.50	1.04	มาก	3.55	0.82	มาก	3.55	0.83	มาก
15. ผู้บริหารสอดส่องดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด	3.17	0.75	ปานกลาง	3.43	0.80	ปานกลาง	3.43	0.80	ปานกลาง
รวมเฉลี่ยผู้นำแบบมุ่งงาน	**3.46**	**0.27**	**ปานกลาง**	**3.55**	**0.50**	**มาก**	**3.55**	**0.50**	**มาก**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.55 , σ = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา (μ = 3.89 , σ = 0.71) ผู้บริหารขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ (μ = 3.79 , σ = 0.62) ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความมุ่งหวังของตนต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้การทำงานดีขึ้น (μ = 3.75 , σ = 0.65) ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจทัศนคติเกี่ยวกับวิธีการทำงานของตนอย่างชัดเจน (μ = 3.72 , σ = 0.67) ผู้บริหารมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตรงตามความสามารถ (μ = 3.70 , σ = 0.72) ผู้บริหารนำความคิดเห็นใหม่ๆ มาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (μ = 3.62 , σ = 0.78) ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล (μ = 3.55 , σ = 0.83) ผู้บริหารย้ำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา (μ = 3.54 , σ = 0.67) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ระเบียบอย่างเดียวกันในการทำงาน (μ = 3.52 , σ = 0.78) สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 6 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (μ = 3.49 , σ = 0.90) ผู้บริหารวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน (μ = 3.46 , σ = 0.80) ผู้บริหารสอดส่องดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด (μ = 3.43 , σ = 0.80) ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเฉียบขาดว่าแต่ละคนควรจะทำอะไร เวลาใด (μ = 3.30 , σ = 0.81) ผู้บริหารพูดจากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเด็ดขาดเมื่อมีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง (μ = 3.25 , σ = 0.79) ผู้บริหารตำหนิการทำงานที่บกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.21 , σ = 0.81)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.46 , σ = 0.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา (μ = 4.17 , σ = 0.75) ผู้บริหารนำความคิดเห็นใหม่ๆ มาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (μ = 4.00 , σ = 0.00) ผู้บริหารมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตรงตามความสามารถ (μ = 4.00 , σ = 0.63) ผู้บริหารวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน (μ = 3.83 , σ = 0.75) ผู้บริหารขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ (μ = 3.83 , σ = 0.75)

ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจทัศนคติเกี่ยวกับวิธีการทำงานของตนอย่างชัดเจน (μ = 3.67 , σ = 0.51) ผู้บริหารทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (μ = 3.50 , σ = 0.54) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ระเบียบอย่างเดียวกันในการทำงาน (μ = 3.50 , σ = 0.54) ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล (μ = 3.50 , σ = 1.04) ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความมุ่งหวังของตนต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้การทำงานดีขึ้น (μ = 3.50 , σ = 1.22) สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสอดส่องดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด (μ = 3.17 , σ = 0.75) ผู้บริหารย้ำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา (μ = 3.00 , σ = 0.89) ผู้บริหารตำหนิการทำงานที่บกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 2.83 , σ = 0.40) ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเฉียบขาดว่าแต่ละคนควรจะทำอะไร เวลาใด (μ = 2.83 , σ = 0.75) ผู้บริหารพูดจากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเด็ดขาด เมื่อมีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง (μ = 2.67 , σ = 0.81)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ตามความคิดเห็นของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.55 , σ = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา (μ = 3.89 , σ = 0.71) ผู้บริหารขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ (μ = 3.79 , σ = 0.61) ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความมุ่งหวังของตนต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้การทำงานดีขึ้น (μ = 3.76 , σ = 0.63) ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจทัศนคติเกี่ยวกับวิธีการทำงานของตนอย่างชัดเจน (μ = 3.72 , σ = 0.67) ผู้บริหารมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตรงตามความสามารถ (μ = 3.70 , σ = 0.71) ผู้บริหารนำความคิดเห็นใหม่ๆ มาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (μ = 3.61 , σ = 0.79) ผู้บริหารย้ำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา (μ = 3.55 , σ = 0.66) ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล (μ = 3.55 , σ = 0.82) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ระเบียบอย่างเดียวกันในการทำงาน (μ = 3.52 , σ = 0.79) สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (μ = 3.49 , σ = 0.90) ผู้บริหารวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน (μ = 3.45 , σ = 0.80) ผู้บริหารสอดส่องดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด (μ = 3.43 , σ = 0.80)

ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเฉียบขาด ว่าแต่ละคนควรจะทำอะไร เวลาใด (μ = 3.31 , σ = 0.81) ผู้บริหารพูดจากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเด็ดขาด เมื่อมี รายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง (μ = 3.27 , σ = 0.78) ผู้บริหารตำหนิการทำงานที่บกพร่องของ ผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.22 , σ = 0.81)

สำหรับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสามารถแสดงรายละเอียดในตารางที่ 5

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุ่งสัมพันธ์	ผู้บริหาร			ครู			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.63	มาก	3.55	0.89	มาก	3.57	0.89	มาก
2. ผู้บริหารช่วยงานเล็กๆ น้อยๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.83	0.75	มาก	3.34	0.85	ปานกลาง	3.35	0.85	ปานกลาง
3. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย	4.00	0.89	มาก	3.48	0.90	มาก	3.50	0.91	มาก
4. ผู้บริหารหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.63	มาก	3.55	0.86	มาก	3.57	0.86	มาก
5. ผู้บริหารคบหาสมาคมกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนิทสนม	3.50	0.83	มาก	3.58	0.90	มาก	3.58	0.90	มาก
6. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83	0.75	มาก	3.59	0.89	มาก	3.59	0.89	มาก
7. ผู้บริหารบอกถึงเหตุผลของตน เพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	0.51	มาก	3.60	0.77	มาก	3.60	0.77	มาก
8. ผู้บริหารให้เกียรติหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	1.16	มาก	3.63	0.82	มาก	3.65	0.84	มาก
9. ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.89	มาก	3.61	0.82	มาก	3.62	0.83	มาก
10. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเท่าเทียมกัน	4.00	0.63	มาก	3.50	0.82	มาก	3.51	0.83	มาก
11. ผู้บริหารแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.00	0.63	มาก	3.65	0.81	มาก	3.66	0.82	มาก
12. ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรโดยไม่ถือตัว	4.17	0.75	มาก	3.91	0.75	มาก	3.92	0.75	มาก
13. ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วย	4.67	0.51	มากที่สุด	3.77	0.81	มาก	3.80	0.82	มาก
14. ผู้บริหารให้เกียรตินำข้อเสนอของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ	4.33	0.51	มาก	3.56	0.78	มาก	3.58	0.79	มาก
15. ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป	4.00	0.63	มาก	3.54	0.89	มาก	3.55	0.89	มาก
รวมเฉลี่ยผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	**4.01**	**0.57**	**มาก**	**3.59**	**0.67**	**มาก**	**3.60**	**0.67**	**มาก**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.60 , σ = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 14 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรโดยไม่ถือตัว (μ = 3.92 , σ = 0.75) บริหารพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

เกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วย (μ = 3.80 , σ = 0.82) ผู้บริหารแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (μ = 3.66 , σ = 0.82) ผู้บริหารให้เกียรติหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.65 , σ = 0.84) ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.62 , σ = 0.83) ผู้บริหารบอกถึงเหตุผลของตน เพื่อสร้างความเข้าใจกับใต้บังคับบัญชา (μ = 3.60 , σ = 0.77) ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.59 , σ = 0.89) ผู้บริหารให้เกียรตินำข้อเสนอของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ (μ = 3.58 , σ = 0.79) ผู้บริหารคบหาสมาคมกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนิทสนม (μ = 3.58 , σ = 0.90) ผู้บริหารให้การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.57 , σ = 0.89) ผู้บริหารหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.57 , σ = 0.86) ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป (μ = 3.55 , σ = 0.89) ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเท่าเทียมกัน (μ = 3.51 , σ = 0.83) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย (μ = 3.50 , σ = 0.91) สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ ผู้บริหารช่วยงานเล็กๆ น้อยๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน (μ = 3.35 , σ = 0.85)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.01 , σ = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วย (μ = 4.67 , σ = 0.51) สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มี 14 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้เกียรตินำข้อเสนอของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ (μ = 4.33 , σ = 0.51) ผู้บริหารให้เกียรติหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา(μ = 4.17 , σ = 1.16) ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรโดยไม่ถือตัว (μ = 4.17 , σ = 0.75) ผู้บริหารให้การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 4.00 , σ = 0.63) ผู้บริหารหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 4.00 , σ = 0.63) ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเท่าเทียมกัน (μ = 4.00 , σ = 0.63) ผู้บริหารแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (μ = 4.00 , σ = 0.63) ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป (μ = 4.00 , σ = 0.63) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย (μ = 4.00 , σ = 0.89) ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 4.00 , σ = 0.89) ผู้บริหารช่วยงานเล็กๆ น้อยๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน (μ = 3.83 , σ = 0.75) ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.83 , σ = 0.85)

ผู้บริหารบอกถึงเหตุผลของตน เพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.67 , σ = 0.51) ผู้บริหารคบหาสมาคมกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนิทสนม (μ = 3.50 , σ = 0.83)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ตามความคิดเห็นของครูพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.59 , σ = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 14 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรโดยไม่ถือตัว (μ = 3.91 , σ = 0.75) ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วย (μ = 3.77 , σ = 0.81) ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะที่สนทนาอยู่ด้วย (μ = 3.65 , σ = 0.81) ผู้บริหารให้เกียรติหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.63 , σ = 0.82) ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.61 , σ = 0.82) ผู้บริหารบอกถึงเหตุผลของตน เพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.60 , σ = 0.77) ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.59 , σ = 0.89) ผู้บริหารให้เกียรตินำข้อเสนอของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ (μ = 3.56 , σ = 0.78) ผู้บริหารคบหาสมาคมกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนิทสนม (μ = 3.58 , σ = 0.90) ผู้บริหารให้การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.55 , σ = 0.89) ผู้บริหารหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.5 , σ = 0.86) ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป (μ = 3.54 , σ = 0.89) ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเท่าเทียมกัน (μ = 3.50 , σ = 0.82) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย (μ = 3.48 , σ = 0.90) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ ผู้บริหารช่วยงานเล็กๆ น้อยๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน (μ = 3.34 , σ = 0.85)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตัวแปร

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตัวแปรซึ่งประกอบด้วยสถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิทางการศึกษา สามารถแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	แบบมุ่งงาน			แบบมุ่งสัมพันธ์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
สถานภาพ						
ผู้บริหาร	3.46	0.27	ปานกลาง	4.01	0.57	มาก
ครู	3.55	0.50	มาก	3.59	0.67	มาก
สถานศึกษาที่สังกัด						
วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	3.39	0.49	ปานกลาง	3.58	0.71	มาก
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	3.61	0.48	มาก	3.42	0.67	ปานกลาง
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	3.47	0.38	ปานกลาง	3.69	0.56	มาก
วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี	4.14	0.34	มาก	4.06	0.52	มาก
วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง	3.81	0.32	มาก	4.01	0.22	มาก
วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง	3.48	0.38	ปานกลาง	3.07	0.57	ปานกลาง
เพศ						
ชาย	3.49	0.50	มาก	3.57	0.70	มาก
หญิง	3.62	0.47	มาก	3.64	0.63	มาก
อายุ						
ต่ำกว่า 25 ปี	3.66	0.18	มาก	3.46	0.62	มาก
26 – 30 ปี	3.70	0.44	มาก	3.45	0.85	ปานกลาง
31 – 35 ปี	3.68	0.58	มาก	3.59	0.70	มาก
36 – 40 ปี	3.41	0.49	ปานกลาง	3.27	0.69	ปานกลาง
41 – 45 ปี	3.57	0.52	มาก	3.71	0.58	มาก
46 – 50 ปี	3.46	0.46	ปานกลาง	3.70	0.65	มาก
50 ปีขึ้นไป	3.57	0.46	มาก	3.69	0.60	มาก
ประสบการณ์การทำงาน						
ต่ำกว่า 5 ปี	3.81	3.38	มาก	3.57	0.67	มาก
5 – 10 ปี	3.60	0.54	มาก	3.40	0.83	ปานกลาง
10 ปีขึ้นไป	3.51	0.49	มาก	3.64	0.63	มาก
วุฒิทางการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.83	0.20	มาก	3.90	0.22	มาก
ปริญญาตรี	3.54	0.49	มาก	3.58	0.65	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	3.53	0.54	มาก	3.64	0.78	มาก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามตัวแปร คือ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.46 , σ = 0.27) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (μ = 4.01 , σ = 0.57) ส่วนครูเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก (μ = 3.55 , σ = 0.50) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (μ = 3.59 , σ = 0.67)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด พบว่า แต่ละสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใสจังหวัดสุพรรณบุรี และวิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ส่วนวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี และวิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใสจังหวัดสุพรรณบุรี วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน โดยทั้งสองกลุ่มเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบอยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26 – 30 ปี อายุ 31 – 35 ปี อายุ 41 – 45 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีอายุ 36 – 40 ปี อายุ 46 – 50 เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 31 – 35 ปี อายุ 41 – 45 ปี อายุ 46 – 50 ปี

อายุ 50 ปีขึ้นไป เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีอายุ 26 – 30 ปี อายุ 36 – 40 ปี เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ10 ปีขึ้นไป เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน โดยทั้งสามกลุ่มเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 2) ความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิทางการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 6 แห่ง และมีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 6 คน ครูผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 231 คน รวม 237 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของพิพัฒน์ เพิ่มทรัพย์ ที่สร้างจากแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของฮาลปิน (Halpin) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

2) ความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีแบบมุ่งงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า เพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่สถานภาพ , สถานศึกษาที่สังกัด และอายุที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน สำหรับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า สถานภาพ , เพศ และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานศึกษาที่สังกัด อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะต้องผ่านการคัดเลือกและทดสอบความรู้ความสามารถและทักษะการบริหาร โดยคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นอกจากนี้ยังมีการจัดการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักสูตรที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง ทำให้มีความรู้ ความสามารถ มีแนวคิดกว้างไกล ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549 ซึ่งสถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนั้นในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่จากบุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ความสามารถที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและในขณะเดียวกันสถานศึกษาต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และสถานศึกษาต้องผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก สมศ. และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำปริญญาตรี 3 คน ระดับสูงกว่าปริญญาตรี 3 คน มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ วัยวุฒิ และประสบการณ์ทางการบริหารมาก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างเป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่สำคัญมาก เพราะเป็นผู้ที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำมาประสานงานในระดับสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นตัวเชื่อมต่อระหว่างการปฏิบัติงานในระดับสูง และระดับสถานศึกษา เป็นการนำนโยบายออกสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เพื่อการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ จึงสอดคล้องกับหลักทฤษฎีของฮาลปิน (Halpin) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์สูงทั้งสองมิติเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มในลักษณะของ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ความสามัคคี มีความสนิทสนม และมีพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาชัดแจ้ง ทั้งยังพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามเจตคติของกลุ่มและสอดคล้องกับเฮอร์เซย์ และบลังชาร์ด (Harsey and Blanchard) ที่กล่าวว่า ผู้นำเกี่ยวกับงาน (task behavior) พฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (relationship behavior) และระดับวุฒิภาวะเกี่ยวกับงานของผู้นำได้ดีเพียงใด สอดคล้องกับเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ระดับสูง

2. ผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะในระบบการบริหารงานในสถานศึกษาได้มีการจัดแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชา มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549 ซึ่งผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นอย่างมาก และอยากให้ผลงานออกมาดี มีประสิทธิภาพ ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในสถานศึกษาทุกด้านและคิดว่าได้พยายามปฏิบัติงานในการทำให้สถานศึกษาไปสู่จุดของการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่ดี จึงมองว่าการทำงานนั้นยังไม่เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งครูมองว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารดำเนินงานตามนโยบาย พยายามที่จะจัดระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน กำหนดการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นที่ผลงานและความสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยใช้สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นการทำงานของผู้ร่วมงาน จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุษณี ตันติชัยรัตนกูล ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกอง/สำนัก ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่พบว่า ผู้อำนวยการกอง/สำนัก มีพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และในขณะเดียวกันผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้แสดงถึงการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรมเอาใจใส่ใกล้ชิดต่อผู้ร่วมงาน ทำให้รู้สึกอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานจึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมยศ รอดพร้อม ที่ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นจริงและพึงประสงค์ ตามทัศนะของครูผู้สอนและคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นจริงตามทัศนะของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด พบว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใสจังหวัดสุพรรณบุรี และวิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง มีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ส่วนวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี และวิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง มีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะการบริหารและความสำเร็จของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและรูปแบบของความเป็นผู้นำ รู้จักใช้สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นการทำงานของผู้ร่วมงานพร้อมทั้งสิ่งที่สนับสนุนในการบริหารจัดการทั้งจำนวนบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละสถานศึกษาที่ไม่เท่าเทียม ซึ่งในขณะเดียวกันวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใสจังหวัดสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี และวิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง มีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี และวิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง มีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีได้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ได้จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกันตลอดเวลา ได้ชี้แจงนโยบายและเหตุผลการดำเนินงานร่วมกันทั้งการสื่อสาร สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน การบริหารและการทำงาน โดยการประสานความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรเข้าด้วยกัน จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวานิช ประทุมนันท์ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีภาวะผู้นำด้านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

4. ผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีผู้บริหารเพศชาย 5 คน และเพศหญิง 1 คน ซึ่งมีลักษณะบุคลิกภาพและการบริหารคล้ายคลึงกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องผ่านการคัดเลือกและทดสอบความรู้ ความสามารถ และทักษะพร้อมทั้งได้รับการอบรมการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา ปัจจุบันกฎหมายได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกันได้รับการยอมรับนับถือในการทำงาน มีโอกาส

ศึกษาหาความรู้ได้เต็มที่ จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุนทร พรหมทอง ที่ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตรัง พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ พอล (Paul) ได้ศึกษาความต้องการพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก และขนาดกลางของเมืองอิสต์ บาตง รูจ พาริช พบว่า ครูที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ มีความต้องการไม่แตกต่างกันในเรื่องความต้องการบทบาทของพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหาร

5. ผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26-30 ปี อายุ 31-35 ปี อายุ 41-45 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีอายุ 36-40 ปี และ 46-50 ปี มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด มีการกำหนดเป้าหมายในการวางแผนยึดนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทุกคน จัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ จึงสอดคล้องกับเฮอร์เซย์ และบลังชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้สร้างรูปแบบพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ต่างๆ คือ พฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับงาน (task behavior) พฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (relationship behavior) และระดับวุฒิภาวะเกี่ยวกับงานของผู้นำได้ดีเพียงใด ส่วนผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 31-35 ปี อายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และผู้ที่มีอายุ 26-30 ปี อายุ 36-40 ปี มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้รู้สึกอบอุ่นใจในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ถึงความสำเร็จของงานและมีการยกย่องชมเชยและมอบรางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ดีและประสบผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงสอดคล้องกับชวนชม ชินะตังกูร กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเขา สามารถคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

6. ผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ 5-10 ปี และประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันแต่ลักษณะของการการปฏิบัติหน้าที่เหมือนกันตามลักษณะโครงสร้างและแผนภูมิของการปฏิบัติหน้าที่และทุกคนต่างก้ได้รับการฝึกอบรมการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และมีความรู้สึกเชื่อมั่นว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และได้รับการอบรมตามหลักสูตรมาอย่างดีแล้ว ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารต่างก็มีบทบาทหน้าที่เหมือนกัน มีความคาดหวังที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น อันเป็นวิสัยของมนุษย์ซึ่งเมื่อเห็นว่าตนได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับหนึ่งแล้วย่อมต้องการที่จะปฏิบัติให้ได้ระดับที่มากขึ้น สูงขึ้น หรือในระดับที่ยากขึ้น พร้อมทั้งมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพอล (Paul) ที่ได้ศึกษาความต้องการพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กและขนาดกลางของอิสต์บาตง รูจ พานิช ที่พบว่า ครูที่มีความแตกต่างกันในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานมีความต้องการไม่แตกต่างกันในเรื่องความต้องการของบทบาทพฤติกรรมแบบผู้นำมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

7. ผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรี และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทั้งสองแบบ ทั้งนี้เพราะถึงแม้ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันแต่ทุกคนก็ได้รับการมอบหมายงานและหน้าที่ที่ใกล้เคียงกันหรือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งยังได้รับการฝึกอบรมในแนวทางเดียวกันทำให้มีความเข้าใจและสามารถวิเคราะห์บทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้อง และขณะเดียวกันผู้บริหารก็ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังใจกับบุคลากรในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสมเดช ภู่ศรี ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในสถานการณ์ขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุทัยธานีที่พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้งสองแบบอยู่ในระดับที่สูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. จัดโครงการอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการบริหาร และการพัฒนาบุคลิกภาพแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

2. จัดกิจกรรมส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

3. สร้างความเข้มแข็งของการบริหารและการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

4. จัดการอบรมให้ความรู้ด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาอื่นๆ ทั้งในสังกัดรัฐบาลและเอกชน

2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

บรรณานุกรม

กชกร เบ้าสุวรรณ. "ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.

กาญจนา วัฒายุ. **การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ : ธนพรการพิมพ์, 2548.

กลุ่มมาตรฐานสถาบันและสถานศึกษา "ข้อคิด…เก็บมาฝาก" **จดหมายที่ 1 การประกันคุณภาพ.** 2547. (อัดสำเนา)

ถาวร งานยางหวาย. **"ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี."** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.

ธิติภพ ชยธวัช. **แม่ไม้บริหาร.** กรุงเทพมหานคร : ซี.พี.บุ๊ค สแตนดาร์ด, 2548.

ธีรพนธ์ คงนาวัง. "ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา." **วารสารวิชาการ 2** (กุมภาพันธ์ 2545) : 18.

ธวัช เอี่ยมสน. "รูปแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2544.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2542.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

พนัส หันนาคินทร์. **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิฆเณศ, 2544.

"ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549." 2549. (อัดสำเนา)

วาณิช ประทุมนันท์. "ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วันชัย มีชาติ. **พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ.** กรุงเทพมหานคร : บริษัทแอคทีฟพริ้นจำกัด, 2548.

สมควร ไกรพน. “แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย, 2546.

สมยศ รอดพร้อม. “พฤติกรรมผู้นำในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนและคณะกรรมการโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, 2543.

สมเดช ภู่ศรี. “พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในสถานการณ์ขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สุทิน ฉิ่งทองคำ. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของบริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชา โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2542.

สุนทร พรหมทอง. “คุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดตรัง.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2546.

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา, **“รายงานวิจัยการติดตามผลการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาเอกชน.”** สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2547. (อัดสำเนา)

อุษณี ตันติชัยรัตนกูล. "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกอง/สำนักในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ." ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2541.

Aiken, William Curtis. "The Leadership Behavior of Selected Local Director of Vocational Education in Tennessee." **Dissertation Abstracts** 37(9 February 1977) : 5074-A.

Amanda Kay, Marshall. "Instructional leadership : Perceptions of middle school principals and teachers. 2005" Proquest. DAI-A 66/11 [online] available :http://proquest.umi.pqdweb?

Best, John W. **Research in Education**. 3 rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, 1977.

Blake., Robert R. and Jane S. Mouton. **The New Managerial Grid.** London : Gulf Publishing, 1981.

Blazer, Sanda Lee. **"The Induction of Elementary School Principals : Pereeived,"** Dissertation Abstracts 55 (February 1995) : 2220-A.

Boonon Somsamai. "leaderhip Styies as Related to Self Concept of Public School Principals," Doctor's Thesis, The University of Alabama, 1976.

Bruke, W.W. "Leadership as a Function of the Leader the Follower and the Situation" . **Joumal of Personality** 20 (April 1965) : 60 – 81 A.

Buzzi, Michael Joseph. "The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimensions of Principals' Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut," Dissertation Abstracts International 51, 12 (June 1991) 3167-A

Chung, Ken H, and Leon C. Megginson. **Organizational Behavior : Developing Managerial Skills.** New York : Harper & Row, 1981.

Cronbach, Lec J **Essentials of Psychology Testing.** 3 nd. New York : Harper & Row Publisher, 1974.

Dheerakul, Vichit**. Leadership Behavior of The Secondary School Principals in Bangkok Thailand as Relate to Sex, Age, Experience and Qulification.** Doctorate a Dissertation, 1972.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Fiedler, Fred E. **Theory of Leadership Effectiveness.** New York : McGraw – Hill Book Company, 1967.

Geraldine Josephine O' Conner. **"A study of leadership styles and school climate. 2001."** Proquest. DAI-A 62/11 [online] available :http://proquest.umi.com/pqdweb? (access date : 2006, May 22).

Getzels, Jacob W. and Egon G. Guba. " Social Behavior and the Administrative Process." **School Review** 65 (December 1957) : 423 – 441.

Halpin Andrew W. **Administrative Behavior in Education.** New York : MacMillan Company, 1966.

_________. **Theory and Research in Administration.** New York : MacMillan Company, 1966.

_________. "Administration as Problem Solving." in **Administrative Theory in Education,** 743-744-A. Edited by Andrew W. Halpin, ed. New York : Macmillan, 1967.

Hersey, Pual and Kenneth H. Blanchard. **Management of Organizational Behavior.** 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice – Hall, 1982.

Likert, Rensis. **New Pattern of Management.** New York : McGraw–Hill Book Company, 1967.

Owen, Robert G. **Organization Behavior in School.** New Jersey : Prentice Hall, 1970.

Reddin, William J. **Managerial Effectiveness**. New York : Mc Graw-Hill Book Co., 1970.

Rosemarie Gomez Maciel. "Do principals make a difference? An analysis of leadership behaviors Of elementary principals in effective schools. 2005" Proquest. DAI-A 66/02 [online] available :http://proquest.umi.com/pqdweb?

Sharpton, Lois Eaye Hartune. "Leadership Styles of Administrative Personnel in the Area Vocational School in the State of Oklahoma." **Dissertation Abstracts,** (1985.) : 146.

Stogdill, Ralph M. **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research.** New York : The Free Press, 1974.

Tannenbaum, Robert and Warren H. Schmidt. **Leadership and Organization.** New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ที่ ศธ. 0520.203.2/2090

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

28 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดา สุวรรณกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ด้วย นายชูเชิด มัจฉาฉ่ำ นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี"

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ
โทร. 0 3421 9136
FAX. 0 3421 9136

ที่ ศธ. 0520.203.2/2091

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

28 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สำเริง กุจิรพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชูเชิด มัจฉาฉ่ำ นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี"

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ
โทร. 0 3421 9136
FAX. 0 3421 9136

ที่ ศธ. 0520.203.2/2092

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

28 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ภิญญดา อยู่สำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ด้วย นายชูเชิด มัจฉาฉ่ำ นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี"

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ
โทร. 0 3421 9136
FAX. 0 3421 9136

ที่ ศธ. 0520.203.2/2093

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

28 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศิริ โพธินาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ด้วย นายชูเชิด มัจฉาฉ่ำ นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี"

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ
โทร. 0 3421 9136
FAX. 0 3421 9136

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ โทรภายใน 2368

ที่ ศธ.0520.203.2/2094 **วันที่** 28 มิถุนายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

เรียน อาจารย์มณฑนา วัฒนถนอม

ด้วย นายชูเชิด มังฉาฉ่ำ นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดา สุวรรณกุล	อดีตอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ดร.สำเริง กุจิรพันธ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครปฐม
3. อาจารย์ภิญญดา อยู่สำราญ	ครู คศ.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
4. นายศิริ โพธินาม	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
5. อาจารย์มณฑนา วัฒนถนอม	อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ค

หนังสือขอทดลองเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ที่ ศธ. 0520.203.2/0275

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

3 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ด้วย นายชูเชิด มัจฉาฉ่ำ นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายชูเชิด มัจฉาฉ่ำ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ
โทร. 0 3421 9136
FAX. 0 3421 9136

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Reliability

****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis ******

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	B1	3.3667	.7649	30.0
2.	B2	3.2667	.6397	30.0
3.	B3	2.9333	.5208	30.0
4.	B4	2.8333	.7915	30.0
5.	B5	2.9333	.6915	30.0
6.	B6	3.4333	.6789	30.0
7.	B7	3.2000	.8052	30.0
8.	B8	3.2000	.8469	30.0
9.	B9	3.5333	.6288	30.0
10.	B10	3.4333	.7279	30.0
11.	B11	3.4667	.5713	30.0
12.	B12	3.6333	.4901	30.0
13.	B13	3.4333	.6789	30.0
14.	B14	3.1333	.8604	30.0
15.	B15	3.0000	.7878	30.0
16.	B16	2.9333	1.2015	30.0
17.	B17	2.8000	1.0954	30.0
18.	B18	3.0333	.9643	30.0
19.	B19	3.1667	.7915	30.0
20.	B20	2.8000	.9613	30.0
21.	B21	3.0000	1.1142	30.0
22.	B22	3.1333	.8604	30.0
23.	B23	3.2667	.9072	30.0
24.	B24	3.3333	.7581	30.0
25.	B25	3.1333	.8604	30.0
26.	B26	3.3333	.8023	30.0
27.	B27	3.5000	.9377	30.0
28.	B28	3.5667	1.0063	30.0
29.	B29	3.3667	.9643	30.0
30.	B30	3.1000	.9595	30.0

N of Cases = 30.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.2089	2.8000	3.6333	.8333	1.2976	.0571

Reliability Coefficients 30 items

Alpha = .9656 Standardized item alpha = .9633

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก จ

หนังสือขอเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ที่ ศธ. 0654.07/อศจ.สพ.143

อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
ถนนขุนช้าง อำเภอเมืองสุพรรณบุรี
จังหวัดสุพรรณบุรี 72000

9 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ.......................................

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน...........ฉบับ

ด้วยนายชูเชิด มัจฉาฉ่ำ นักศึกษาปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยนักศึกษาจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายพรชัย ศิริกาญจนไพศาล)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
ประธานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

รายชื่อสถานศึกษาที่จัดเก็บข้อมูล

1. วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
3. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
4. วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใสจังหวัดสุพรรณบุรี
5. วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง
6. วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ปฏิบัติจริง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้รับไปวิเคราะห์ในการวิจัยและจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารของอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีให้เหมาะสมต่อไป

ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบข้อคำถาม และให้ความเห็นตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อโดยผู้วิจัยจะรักษาคำตอบจากท่านไว้และจะไม่เปิดเผยเป็นรายบุคคลและจะไม่เป็นผลเสียหายต่อท่านแต่ประการใด หากแต่กลับจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารในสถานศึกษาต่างๆ ของอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❍ หน้าข้อความที่ตรงกับสภานภาพของท่าน

1. สถานภาพของท่าน

❍ ผู้บริหาร ❍ ครู

2. สถานศึกษาที่สังกัด

❍ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี

❍ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี

❍ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี

❍ วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี

❍ วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง

❍ วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

3. เพศ

❍ หญิง

❍ ชาย

4. อายุ

❍ ต่ำกว่า 25 ปี

❍ 26-30 ปี

❍ 31-35 ปี

❍ 36-40 ปี

❍ 41-45 ปี

❍ 46-50 ปี

❍ 50 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน

❍ ต่ำกว่า 5 ปี

❍ 5-10 ปี

❍ 10 ปีขึ้นไป

6. วุฒิทางการศึกษา

❍ ต่ำกว่าปริญญาตรี

❍ ปริญญาตรี

❍ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงช่องเดียว ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อยที่สุด 2	ไม่ได้ปฏิบัติเลย 1
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เลือกใช้วิธีการสอนอย่างอิสระ		✓			
2	ผู้บริหารสังเกตการสอนของครูอาจารย์ ในสถานศึกษา			✓		

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตัวอย่างข้อ 1 แสดงว่า ผู้ตอบมีความเห็นว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เลือกใช้วิธีการสอนอย่างอิสระ โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

และตัวอย่างข้อ 2 แสดงว่า ผู้ตอบมีความเห็นว่าผู้บริหารสังเกตการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษาโดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อยที่สุด 2	ไม่ได้ปฏิบัติเลย 1
1.	ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจทัศนคติเกี่ยวกับวิธีการทำงานของตนอย่างชัดเจน					
2.	ผู้บริหารนำความคิดเห็นใหม่ๆ มาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
3.	ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเฉียบขาดว่าแต่ละคนควรจะทำอะไร เวลาใด					
4.	ผู้บริหารตำหนิการทำงานที่บกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.	ผู้บริหารพูดจากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเด็ดขาด เมื่อมีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง					
6.	ผู้บริหารมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตรงตามความสามารถ					
7.	ผู้บริหารทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า					
8.	ผู้บริหารวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน					
9.	ผู้บริหารเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา					
10.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ระเบียบอย่างเดียวกันในการทำงาน					

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อยที่สุด 2	ไม่ได้ปฏิบัติเลย 1
11.	ผู้บริหารย้ำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา					
12.	ผู้บริหารขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้					
13.	ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความมุ่งหวังของตน ต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้การทำงานดีขึ้น					
14.	ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล					
15.	ผู้บริหารสอดส่องดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด					
16.	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชา					
17.	ผู้บริหารช่วยงานเล็กๆ น้อยๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน					
18.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย					
19.	ผู้บริหารหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
20.	ผู้บริหารคบหาสมาคมกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนิทสนม					

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อยที่สุด 2	ไม่ได้ปฏิบัติเลย 1
21.	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
22.	ผู้บริหารบอกถึงเหตุผลของตน เพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
23.	ผู้บริหารให้เกียรติหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
24.	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
25.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเท่าเทียมกัน					
26.	ผู้บริหารแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง					
27.	ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรโดยไม่ถือตัว					
28.	ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจขณะที่สนทนาอยู่ด้วย					
29.	ผู้บริหารให้เกียรตินำข้อเสนอของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ					
30.	ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินงานต่อไป					

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ขอขอบคุณในความร่วมมือที่ดีของท่านมา ณ โอกาสนี้.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นายชูเชิด มังฉาฉ่ำ
วัน เดือน ปี เกิด	6 สิงหาคม 2501
ที่อยู่ปัจจุบัน	73/3 หมู่ 4 ต.ท่าระหัด อ.เมืองฯ จ.สุพรรณบุรี 72000
ที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2514	สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนสุพรรณภูมิ
พ.ศ. 2517	สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบางปลาม้า "สูงสุมารผดุงวิทย์"
พ.ศ. 2520	สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2522	สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี
พ.ศ. 2528	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
พ.ศ. 2547	ศึกษาต่อปริญญาโท มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2524 – 2539	ครู 2 วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2539 – 2541	ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี
พ.ศ. 2541 – ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์