

พหุโครงการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

ศิรินาม เม่งช่วย

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

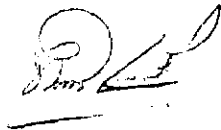
18 พ.ย. 2524

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2524

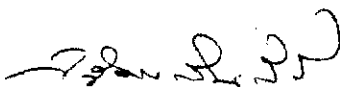
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและกรรมการสอบ ได้พิจารณา
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

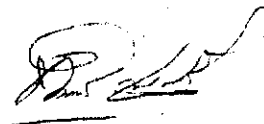


ประธาน

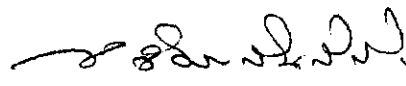


กรรมการ

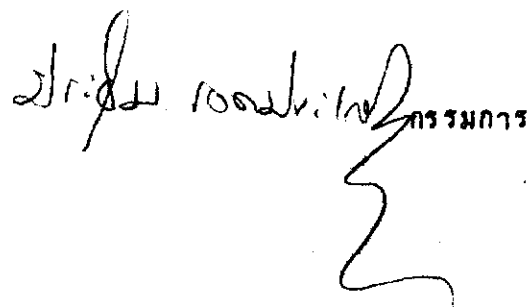
คณะกรรมการสอบ



ประธาน



กรรมการ



กรรมการ

ประกาศขอบคุณ

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ทินกร นกศรี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร สีนสิริ ที่ได้กรุณารับหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งอาจารย์ทั้งสองท่านได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจ และแก้ไขจนปริญญานิพนธ์นี้ได้รับความสำเร็จลงด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและกรุณาตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ส่วนดีที่จะพึงเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขออุทิศให้บิดามารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทั้งหลาย ที่มีชีวิตอยู่และล่วงลับไปแล้ว

กิรินาม เม่งช่วย

กุมภาพันธ์ 2524

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญในการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	7
2 เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหาร	9
พฤติกรรมผู้นำ	11
พฤติกรรมทางการบริหาร	19
การวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	43
การเลือกกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร	43
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	44
การดำเนินการเก็บข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร	
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา	
ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการวางแผน	51

4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดองค์การ	53
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารบุคคล	55
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการวินิจัยสั่งการ	58
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการประสานงาน	60
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการรายงาน	62
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการงบประมาณ	64
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ และผู้บริหาร ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพ มหานคร	66

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	80
ความมุ่งหมายของการวิจัย	80
วิธีดำเนินการ	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	110

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์และกลุ่มประชากรผู้บริหาร จำแนกตามวิทยาเขต	44
2	ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร ทั้ง 7 ด้าน ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีว ศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	50
3	ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ในด้านการวางแผน	51
4	ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดองค์การ	53
5	ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารบุคคล	55
6	ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ในด้านการวินิจัยสั่งการ	58
7	ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ในด้านการประสานงาน	60

8	ทักษะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ในด้านการเสนอรายงาน	62
9	ทักษะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ในด้านการงบประมาณ	64
10	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่างกันต่อ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	67
11	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์วิทยุแตกต่างกันที่มีต่อ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	68
12	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์เพศแตกต่างกันที่มีต่อ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	69
13	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพ. มหานคร	71
14	การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่างกันต่อ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	72
15	การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารวิทยุแตกต่างกันที่มีต่อ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	74

16	การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารเพศแตกต่างกัน ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	75
17	การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มหานคร	77
18	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์กับของผู้บริหารโดย ส่วนรวมที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	78

ภูมิหลัง

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าขณะนี้ประเทศไทยกำลังอยู่ในระยะพัฒนาทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะส่งผลสะท้อนไปถึงเสถียรภาพของประเทศ การที่จะพัฒนาประเทศให้ได้อย่างจริงจังขึ้นอยู่กับกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นหลัก และกำลังคนจะมีคุณภาพที่ดีได้นั้นอยู่ที่การจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษามีความจำเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนา มีการขยายตัวของอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการเกษตรออกไปอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนกำลังคนทางด้านช่างฝีมือระดับต่าง ๆ การจัดการศึกษาจึงควรที่จะได้มีการส่งเสริมและปรับปรุงด้านอาชีวศึกษาในสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงงานป้อนให้แก่ตลาดแรงงานของประเทศตามที่ไต่ขยายตัวออกไป แต่ก็ยังมีผู้สำเร็จทางด้านอาชีวศึกษาในหลายสาขาวิชาชีพไม่เพียงพอความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาชีพที่ต้องการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ประกอบฝีมือแรงงานควบคู่กันไปในการปฏิบัติ

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นสถาบันที่ผลิตกำลังคนเพื่อไปสนองความต้องการของประเทศในสาขาวิชาชีพชั้นกลางและชั้นสูงต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้เน้นหนักในด้านการปฏิบัติและการผลิตเป็นส่วนใหญ่ และเพื่อนำไปประสานให้สอดคล้องกับงานออกแบบและวิจัย ซึ่งทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการผลิตอยู่แล้ว เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

งานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษามีคนร่วมกันทำงานเป็นจำนวนมาก ผู้บริหารต้องมีความสามารถที่จะต้องจัดวางระเบียบและข้อตกลงที่รัดกุมร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานประสานกันและบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การกระทำเพื่อให้เกิดผลดังกล่าวนี้ผู้บริหารจะต้องใช้หลักการบริหารซึ่งถือว่า

เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นศาสตร์เพราะสามารถศึกษาได้ เรียนรู้ได้ สั่งสอนและถ่ายทอดกันได้ แต่บางครั้งที่ได้เรียนรู้มานั้นจำเป็นต้องนำมาคิดแปลงแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมแก่สภาพสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ บุคคล วัตถุ และสถานที่ต่างไปจากเดิม จึงจะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการได้ ดังนั้นความสามารถและบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารแต่ละคนจะเข้ามามีส่วนอยู่ด้วย จึงถือว่าการบริหารเป็นศิลป์ อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีความสามารถและมีศิลปะได้เรียนรู้เทคนิคของการบริหารหรือศาสตร์ที่ว่าด้วยการบริหารประกอบด้วย ก็น่าจะมีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการบริหารยิ่งขึ้น ส่วนผู้ที่มิประสบความสำเร็จหรือมีความชำนาญในการบริหาร เพราะเคยทำหน้าที่บริหารมานาน หากได้เรียนรู้เทคนิคหรือหลักการบริหารอย่างศาสตร์ของการบริหารประกอบด้วย ก็น่าจะเป็นประโยชน์มากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อเผชิญปัญหาในการบริหารที่ไม่เคยพบเห็นมาก่อน ทฤษฎีหรือหลักการบริหารที่ได้เรียนรู้อาจช่วยทำให้คิดปัญหาที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้การบริหารได้รับความสำเร็จรวดเร็วขึ้นและได้ผลดี (ยาใจ อุณิหิต 2519 : 13)

นอกจากนี้ในการบริหารที่ถือว่า การบริหารเป็นศาสตร์ลงความเห็นร่วมกันว่าผู้บริหารจะต้องมีจรรยาวิชาชีพ (Professional ethics) อีกด้วย ดังนั้นการบริหารจึงเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) อย่างหนึ่งซึ่งต้องรู้ระเบียบและฝึกรอบรมมิใช้ว่าใคร ๆ ก็เข้ามาทำหน้าที่บริหารได้โดยไม่ได้รับรู้ระเบียบหรือรับการฝึกรอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการศึกษา ปรัชญาการศึกษา หลักการสอน หลักการจัดปกครองสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและแบบเรียน กฎหมายและข้อบังคับ เกี่ยวกับสถานศึกษาและหลักการอย่างอื่นอีกมาก จึงจำเป็นต้องมีความรู้และได้รับการฝึกรอบรมเกี่ยวกับกิจการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาพอสมควรจึงจะบริหารการศึกษาให้เกิดผลดีตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

การศึกษาทักษะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารนี้จะช่วยให้อาจารย์และผู้บริหารทราบความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะเป็นแนวทางให้

ผู้บริหารสามารถนำเอาความคิดนี้ไปประกอบในการปรับปรุงแก้ไข ประนีประนอม ช่วยให้
การทำงานของตนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังจะช่วยลดปัญหาการขัดแย้งและการไม่
เข้าใจระหว่างอาจารย์และผู้บริหารอีกด้วย เพราะแม้ว่าผู้บริหารจะมีความสามารถ
เพียงใดก็ตาม หากไม่ได้รับความร่วมมือจากคณะอาจารย์ในวิทยาเขตแล้ว ผู้บริหารก็ไม่
อาจบริหารกิจการของวิทยาเขตให้เจริญก้าวหน้าได้ ฉะนั้นผู้บริหารนอกจากจะมีความ
สามารถแล้วยังจะต้องเป็นที่เคารพนับถือและรักใคร่จากคณะอาจารย์ด้วย แต่ก็มีผู้บริหาร
อยู่เป็นจำนวนไม่น้อยที่บริหารงานไปโดยมิได้คำนึงถึงความรู้สึกของอาจารย์ อันเป็นเหตุ
ก่อให้เกิดความไม่เข้าใจ และเกิดความขัดแย้งระหว่างอาจารย์และผู้บริหารอยู่เสมอ ๆ

เนื่องจากผู้วิจัยกำลังรับราชการอยู่ที่วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา ใฝ่ฝันถึงถึงความสำคัญในการบริหารของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะ
ผลจากการบริหารของผู้บริหารจะมีผลต่อผลผลิตทางการศึกษาโดยตรง ถิ่นนักศึกษาที่จะ
ออกไปเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ ประกอบกับมีความสนใจในเรื่องพฤติกรรมกา
รบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จึงเป็นเหตุจูงใจให้ทำ
การวิจัยในครั้งนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารการศึกษาตาม
ทัศนะของอาจารย์และของผู้บริหารในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาในหัวข้อต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหาร 7 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ
การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการ
งบประมาณของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาว่าอาจารย์ที่มีวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน และเพศ
แตกต่างกันจะมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่

3. เพื่อศึกษาว่าผู้บริหารที่มีวุฒิ ฤทธิวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน และเพศต่างกันจะมีทักษะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่

4. เพื่อเปรียบเทียบทักษะรวมของอาจารย์และของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการศึกษากันว่า

ในการศึกษาทักษะของอาจารย์และของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีสมมติฐานดังนี้ คือ

1. อาจารย์ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา กับอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

3. อาจารย์ชายและหญิง มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา กับผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

6. ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

7. ผู้บริหารที่เป็นชายและเป็นหญิง มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

8. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ความสำคัญในการศึกษากันว่า

จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

1. ผลจากการวิจัยนี้นำเสนออาจารย์และผู้บริหารวิทยาเขตในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้อาจารย์และผู้บริหารทราบถึงทักษะของอาจารย์และของผู้บริหาร เป็นการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้ลดปัญหาคานไม่เข้าใจและการขัดแย้งระหว่างกัน

2. ผลการวิจัยนี้นำเสนอต่ออธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาเขต ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการจัดอบรมสัมมนาประจำปีแก่ผู้บริหารระดับวิทยาเขต ให้ได้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วได้ดียิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยนี้ทำให้อาจารย์และผู้บริหาร เข้าใจพฤติกรรมการบริหารร่วมกัน ซึ่งมีผลทำให้การดำเนินงานภายในวิทยาเขตได้ประสานงานกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยเรื่องนี้ได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหา โดยศึกษาจากความคิดเห็นของ อาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารวิทยาเขตในด้านการวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของกูลิค (Gulick)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นอาจารย์และผู้บริหารที่กำลังปฏิบัติงาน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2523 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร และได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรต้น มีดังนี้

3.1.1 วิทยุติของอาจารย์และของผู้บริหาร จำแนกออกเป็น 2 ช่วงอายุ คือ อายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่าขึ้นไป

3.1.2 คุณวุฒิของอาจารย์และของผู้บริหาร จำแนกออกเป็น 2 ระดับ คือ อาจารย์และผู้บริหารที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา กับอาจารย์และผู้บริหารที่มีคุณวุฒิส่งกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

3.1.3 เพศของอาจารย์และของผู้บริหาร ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์และของผู้บริหาร
จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่าขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม

โดยลักษณะของอาจารย์และของผู้บริหาร ซึ่งคิดเป็นคะแนนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษากันว่า

เนื่องจากคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อาจมีความหมายแตกต่างไปจากที่ใช้กันโดยทั่วไป เพื่อให้เข้าใจถูกต้องจึงให้คำจำกัดความของคำศัพท์ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำ รวมถึงท่าทีของผู้บริหารที่แสดงออกให้อาจารย์และผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ในการบริหารด้านการวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนและการจัดสิ่งแวดล้อมในวิทยาเขต

การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดความมุ่งหมายขอบข่ายของงานและแนวทางที่จะปฏิบัติงานไว้อย่างกว้าง ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ

การจัดการ (Organizing) หมายถึง กิจกรรมการจัดเก็บโครงสร้างการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ แบ่งงาน รวมทั้งกำหนดวิธีการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน

การบริหารบุคคล (Staffing) หมายถึง กิจกรรมการจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ รวมถึงการที่จะเสริมสร้างและดำรงสัมพันธภาพในการทำงานของบุคคล เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจให้งานดำเนินไปด้วยดี รวมทั้งการติดตามดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามคำสั่ง

การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง กิจกรรมที่ทำให้เกิดความร่วมมือประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ให้งานสัมพันธ์กัน และดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

การรายงาน (Reporting) หมายถึง กิจกรรมที่ชี้แจง บอกให้ทราบการปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานให้ผู้นับถึงบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการประเมินผลงานไปขึ้นสู่สายควบคุม

การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง กิจกรรมการดำเนินงานทางการเงินที่เกี่ยวกับการวางแผนโครงการใช้เงิน การเบิกจ่าย การจัดซื้อ การรักษาและตรวจสอบบัญชี

วิทยาเขต หมายถึง หน่วยงานที่ทำการสอน สังกัดกองสถานศึกษาและขึ้นอยู่กับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา หมายถึง สถาบันการศึกษาซึ่งมีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2518 ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 5 แห่งได้แก่ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ วิทยาเขตพาณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมชนเขตอุดมศักดิ์ วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาเขตบพิตรพิมุข วิทยาเขตคูเตนถวาย และวิทยาเขตพระนครใต้

อาจารย์ หมายถึง ผู้สอนที่เป็นข้าราชการประจำและมีหน้าที่สอนในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยมีได้ดำรงตำแหน่งถาวร

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าแผนก

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการ จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่า

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาสาระเป็น 4 เรื่องใหญ่ ๆ คือ การบริหาร พฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมทางการบริหาร การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหาร

ปัจจุบันนี้การบริหารราชการทุกชนิดควรถือว่าเพื่อประโยชน์และความเจริญของบ้านเมืองและประชาชน ทรัพย์สินทั้งปวงของทางราชการได้มาโดยภาษีซึ่งเก็บไปจากประชาชน ดังนั้นประชาชนจึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนควรให้เกียรติและรับฟังในแง่ของการบริหารการศึกษานั้นหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และเมื่อสังคมเราเป็นสังคมประชาธิปไตย ผู้บริหารการศึกษาในสังคมประชาธิปไตยควรถือว่าตนเป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการ มีบทบาทและหน้าที่ซึ่งควรจะกระทำด้วยวิธีการประชาธิปไตย กระบวนการบริหารควรจะมีคามมุ่งหมายที่ก่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือกันหลาย ๆ ฝ่าย หลาย ๆ คน เพื่อดำเนินการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญโญ สาร 2519 : 43) หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ความเจริญของวงการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษาที่มีอยู่หลายฝ่ายหลายหน้าที่ และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารการศึกษากับผู้สอน หรืออาจารย์นั่นเอง ความคิดอันนี้สอดคล้องกับทัศนะของ พันธ์ หันนากินทร์ (พันธ์ หันนากินทร์ 2513 : 3) ที่ว่า "กิจการใด ๆ ก็ตามจะดำเนินไปได้ด้วยดีก็เพราะมีผู้ดำเนินการในกิจการนั้น ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายได้โดยถูกต้องและรวดเร็ว" ใน การดำเนินกิจการของสถาบันการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องมีบุคคลหนึ่งคอยจัดการ

ดูแลให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินไปโดยพร้อมเพรียงและมีประสิทธิภาพ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อย ประหยัดทั้งกำลังคนและกำลังทรัพย์ และได้ผลเต็มที่ตามความมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้แล้ว

ความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่ายมีความจำเป็นต่อการบริหารมาก ผู้บริหารต้องใช้ความพยายามฝึกและให้การอบรมบุคคลในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน มีขวัญในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและมีความรับผิดชอบ เพราะมิฉะนั้นแล้วจะทำให้เกิดการขัดแย้งกันหาประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่ง ทะเลาะเบาะแว้งกัน เกิดการแตกแยกสามัคคี ต่างคนต่างอยู่และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือกัน โครงการทั้งหลายที่ผู้บริหารวางไว้ก็จะล้มเหลวเพราะมีบุคลากรก็เหมือนไม่มี ในการบริหารงานนั้นยังมียอดประกอบที่สำคัญ 4 อย่าง คือ

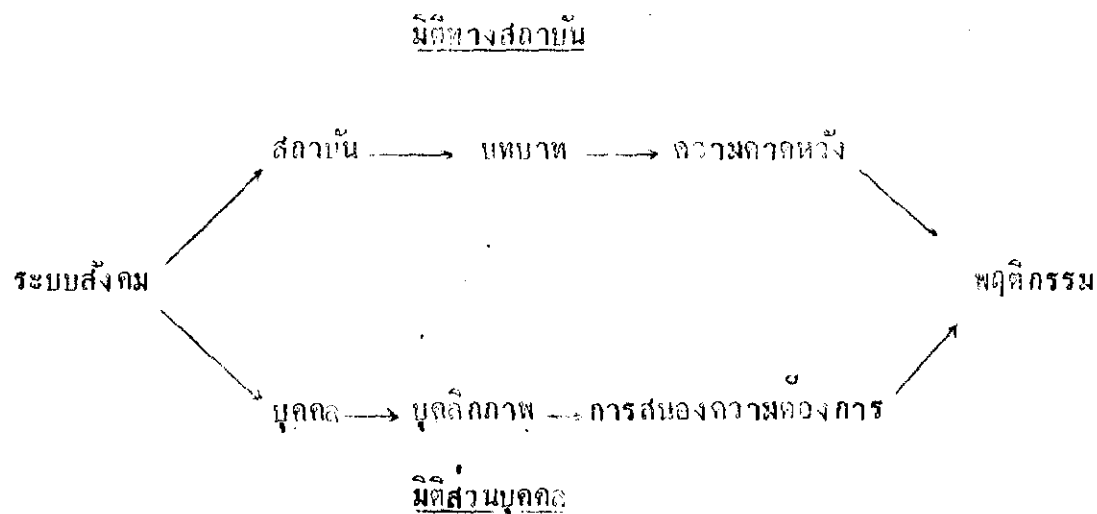
1. คน (Man)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุอุปกรณ์ (Material)
4. การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management)

องค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้ มีความสำคัญและผูกพันเกี่ยวเนื่องกันอย่างใกล้ชิด ความสำเร็จของการบริหารสถาบันการศึกษาอย่างวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ก็เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้ความสามารถในการใช้ทรัพยากรดังกล่าวให้เกิดประโยชน์และได้ผลอย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการใช้คนซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรหลัก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีหลักวิธีการหรือกระบวนการบริหารและเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงาน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 7)

2. พฤติกรรมผู้นำ

ในการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดก็ตาม ผู้นำเป็นจุดวางประติปขององค์การ เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานในส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณค่าขององค์การที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานราชการนั้น ๆ เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมงานอีกด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 219)

เกี่ยวกับผู้นำนี้ เกทเซลส์ และ กูบา (Getzels and Guba. 1968 : 56) ได้แบ่งแบบผู้นำโดยมีแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีกระบวนการทางสังคม (Social Process Theory) เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมในองค์การหรือหน่วยงานสถาบันต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นระบบของสังคม ตามทฤษฎีนี้ถือว่าระบบสังคมสามารถวิเคราะห์ได้สองระดับ คือ ระดับสังคมวิทยา กับระดับทางจิตวิทยา จากนั้นนำมาสร้างโครงหุ่นสองมิติ มิติแรกคือมิติทางสถาบัน (Nomothetic) ซึ่งประกอบด้วย สถาบัน ขบวนการ ความคาดหวัง มิติที่สองคือมิติส่วนบุคคล (Idiographic) ซึ่งประกอบด้วยบุคคล บุคลิกภาพ การสนองความต้องการ ดังภาพ

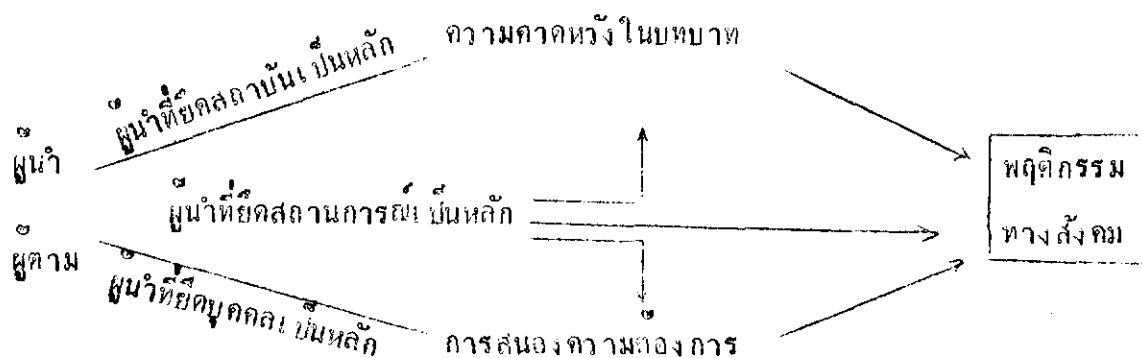


จากแนวคิดนี้ทำให้เห็นว่า พฤติกรรมของมนุษย์ (Behavior) ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสองอย่าง อย่างแรกคือบทบาท (Role) ของตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวกำหนดสถานะและอยู่ภายใต้อิทธิพลของความคาดหวัง ซึ่งบุคคลอื่นคาดหวังต่อบทบาทของผู้ทรงตำแหน่ง อีกอย่างหนึ่งก็คือ บุคลิกภาพ (Personality) ซึ่งถูกกำหนดโดยวิธีสนองความต้องการ

จากทฤษฎีกระบวนการทางสังคมของ เกตเซลส์ และ กูบา ทำให้แบ่งแบบของผู้นำออกได้เป็น 3 แบบ (Getzels and Guba, 1968 : 146) คือ

1. ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Normative style)
2. ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Personal style)
3. ผู้นำที่ยึดสถานการณ์เป็นหลัก (Transactional style)

ผังภาพ



ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Normative Style)

ผู้นำแบบนี้เป็นนิตินิยมทางสถาบัน ซึ่งจำเป็นต้องไปตามทางสถาบัน บทบาท

ความคาดหวังมากกว่าทางบุคคล บุคลิกภาพ การสนองความต้องการ ถาบทบาทในสถาบัน ถูกกำหนดให้เด่นชัดแน่นอน บุคคลที่รับผิดชอบก็จะกระทำในสิ่งที่เขาควรจะทำ หน่วยงานก็จะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่ต้องการ

ภายใต้การนำของผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลักนี้ ความสำเร็จของหน่วยงานขึ้น อยู่กับธรรมชาติของโครงสร้างขององค์การหรือสถาบัน มิได้ขึ้นอยู่กับบุคคล นั่นคือบุคคลที่

สามบทบาทสามารถเปลี่ยนกันได้ และบุคคลก็ทำหน้าที่คล้าย ๆ กันเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจักร บทบาทของหัวหน้าก็คือเขียนโปรแกรมหรือเปิดวิทัศน์ใส่ในเครื่องจักรเดิน หน้าที่ของผู้ตามก็คือ ทำตามโปรแกรมที่ตั้ง อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นสิทธิ์ขาดของบุคคลเฉพาะตน มิใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด ขอบเขตของการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) แม้กระวายเป็นที่มากกว่าเฉพาะเจาะจง การให้โทษและการลงโทษมาจากภายนอกมากกว่าภายใน ข้อขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) ถ้าหากมีความแตกต่างเกิดขึ้น จะกระทบกระเทือนโครงสร้างทั้งระบบ

โดยสรุปผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลักนั้นเน้นการบรรลุหรือสำเร็จในจุดประสงค์ของหน่วยงาน หรือสถาบันที่ใดวางไว้เป็นสำคัญ และเน้นบทบาทที่ต้องแสดงตามความคาดหวังเป็นเกณฑ์ มุ่งที่จะให้หน่วยงานได้บรรลุถึงสิ่งที่ต้องการ เห็นส่วนรวมมีความสำคัญกว่าเรื่องของบุคคล เน้นอำนาจหน้าที่ติดต่อกับตำแหน่ง

ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Personal style)

ผู้นำแบบนี้เน้นมีตัวตนบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องไปทางบุคคล บุคลิกภาพ การสนองความต้องการมากกว่าทางสถาบัน บทบาท ความคาดหวัง แต่มีใจหมายคำว่าผู้นำทางบุคคลเน้นจุดมุ่งหมายน้อยไปกว่าผู้นำที่ยึดสถาบัน ทางไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับบุคลิกเฉพาะของมากกว่าขึ้นอยู่กับธรรมชาติของโครงสร้างของหน่วยงาน ผู้นำที่ยึดบุคลิกถือว่าความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่มิได้เกิดจากการบังคับบัญชาให้ทำตามความคาดหวังของคนอื่น แต่เกิดจากการเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้มีส่วนช่วยเหลือกัน และกระทำในสิ่งที่มีความหมายต่อตัวเขาเอง ผู้นำแบบนี้เห็นสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า รัฐบาลที่ดีที่สุดคือรัฐบาลที่ปกครองน้อยที่สุด

ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักถือว่าบุคคลมีความสำคัญแต่ละคนไม่เหมือนกัน การที่บุคคลหนึ่งกระทำอย่างหนึ่งแล้วประสบผลสำเร็จ เมื่อให้บุคคลหนึ่งกระทำอย่างเดิม ผลที่ได้รับอาจแตกต่างกัน ภายใต้ผู้นำที่ยึดบุคคล อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่มอบกันได้มากกว่า จะเป็นสิทธิเฉพาะตัว ขอบเขตของความคาดหวังนั้นเฉพาะเจาะจงมากกว่าจะเป็นทั่ว ๆ

ไป การให้ทุนให้โทษและการจูงใจมาจากภายในมากกว่าภายนอก ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
มักจะเกิดจากการขัดแย้งในบุคลิกภาพ (Personality conflict) ถ้าหากมีความ
แตกต่างเกิดขึ้น จะกระทบกระเทือนต่อการทำงานทั้งระบบ

โดยสรุปแล้ว ผู้นำที่มีบุคลิกเป็นหลักจะเน้นความต้องการส่วนตนของบุคคล
เป็นเกณฑ์ ก็ว่าจุดประสงค์ของตนเองมีความสำคัญกว่าจุดประสงค์ของหน่วยงาน

ผู้นำที่มีสถานการณเป็นหลัก (Transactional style)

ผู้นำที่มีสถานการณเป็นหลักนี้จะเปลี่ยนแบบภายใต้สถานการณ์หนึ่ง ไปสู่อีก
แบบหนึ่งภายใต้อีกสถานการณ์หนึ่ง ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องกระทำให้หน่วยงานได้บรรลุผลสำเร็จ
ถึงนั้นบทบาทและความคาดหวังจะต้องระบุให้เด่นชัด แต่ในขณะเดียวกันบุคลิกภาพของบุคคล
ที่ครองตำแหน่งจะถูกมองข้ามไปไม่ได้ ภายใต้การนำของผู้นำแบบมีสถานการณนี้ อำนาจ
หน้าที่อาจเป็นสิทธิเฉพาะตัว หรือมอบหมายกันได้ได้ ขอบเขตของการทำงานอาจจะเฉพาะ
เจาะจงหรือกว้างขวางก็ได้ ทำนองเดียวกันการให้ทุนให้โทษและการจูงใจอาจมาจาก
ภายในหรือภายนอกก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แต่ละอย่างซึ่งไม่เหมือนกัน

โดยสรุปแล้วผู้นำที่มีสถานการณเป็นหลัก เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมที่ถือเอา
สถานการณ์เป็นสำคัญ บุคคลจะแสดงบทบาทตามตำแหน่งหรือตามบุคลิกภาพ ขึ้นอยู่กับ
สถานการณ์เฉพาะแต่ละอย่าง มีความภูมิใจที่หน่วยงานประสบความสำเร็จ แต่ทั้งนี้จะต้อง
ไม่กระทบกระเทือนบุคลิกภาพของสมาชิก ผู้นำประเภทนี้เห็นความสำคัญของบทบาทและ
ความคาดหวัง แต่ก็เชื่อว่า การที่หน่วยงานประสบความสำเร็จจะเป็นผลให้บุคคลได้สนอง
ความต้องการของเขาด้วย

ในการปกครองประเทศที่ใช้หลักประชาธิปไตย หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ โดย
เฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องวางรากฐานในการปกครองประเทศแบบ
ประชาธิปไตยด้วย จึงจะสอดคล้องกับการบริหารประเทศ บาร์ตกี (Bartky. 1956 :
96 - 97) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบประชาธิปไตยว่า "ในการตัดสินใจใด ๆ ก็ตาม ผู้ที่มี
ส่วนรับผลจากการตัดสินใจนั้นการจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม

ผู้นำที่ไม่ยอมกำปรักษาแนะนำจากผู้ร่วมงาน หรือผู้นำที่ไม่ยึดถือการตัดสินใจของเสียงส่วนใหญ่ เป็นผู้นำที่ไม่ฉลาดยิ่ง แม้เขาจะอยู่ในบทบาทของผู้นำแบบประชาธิปไตยก็ตาม" นอกจากนี้ บาร์ตกี (Bartky) ยังได้เสนอแนะว่าในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในสิ่งต่อไปนี้มากพอจึงจะสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ควยก็ คือ

1. รู้จุดมุ่งหมายของงาน หรือสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายของงานได้อย่าง

ถูกต้อง

2. รู้ขีดความสามารถและวิธีการทำงานของคน จึงจำเป็นต้องรู้หลัก

จิตวิทยาควย

3. รู้องค์ประกอบของหน่วยงานและสมาชิกในหน่วยงานเป็นอย่างดี

4. รู้วิธีควบคุมและดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย

5. รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

6. รู้หลักของภาวะผู้นำ และใช้หลักนั้นเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน

เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำ อีระ รุญเจริญ (อีระ รุญเจริญ 2512 : 27) กล่าวว่า "ผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานให้สำเร็จลุกลงไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทั้งเวลาและแรงงาน ถือว่ารับผิดชอบต่อผลงานของตนและของผู้อื่นด้วยคัมภีรชาติปฏิบัติไปทั้งหมดด้วย" ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความสามารถเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความสามารถควบคุมงานและผู้อื่นด้วยคัมภีรชาติได้ นั่นคือต้องรู้จักจุดมุ่งหมายและนโยบายของหน่วยงาน ต้องเข้าใจงานที่ตนรับผิดชอบอยู่เป็นอย่างดี ต้องมีความสามารถที่จะกำหนดแนวดำเนินงานและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง เช่น รู้จักวางแผน รู้จักหน่วยงาน และระบบงาน รู้จักประสานงาน ควบคุมงาน ตรวจสอบและประเมินผลงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และมีความสุขกายสบายใจ เพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายดังกล่าว ผู้นำควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. เฉลียวฉลาดและมีไหวพริบดี

2. เชื่อมั่นในตนเอง

3. เค็ดเคียวในการทำงาน

4. กำลังใจสูง
5. สามารถเรียนรู้และศึกษาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว
6. กระตือรือร้น
7. สุขภาพ เป็นมิตรที่ดี เมตตา กรุณา และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
8. รุรอบคอบ
9. ยุติธรรม
10. สามารถที่จะแนะนำและแนะนำผู้อื่น
11. ศรัทธาต่องานและผู้ร่วมงาน

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับของ ซาซส์ (Sachs. 1966 : 3 - 4) ที่ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ต้องมีความเข้าใจในตนเอง และสามารถประเมินค่าของตนเองได้อย่างถูกต้อง
2. ต้องยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น
3. ต้องมีความเข้าใจในสถานการณ์ของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดผลประโยชน์แก่หน่วยงานของตน

นอกจากนี้ จากอบสัน (Jacobson. 1963 : 508 - 510) และผู้ร่วมงานกล่าวถึงบทบาทของครูใหญ่ว่า ครูใหญ่ดำรงตนอยู่ในฐานะผู้แทนของหน่วยงานทางการศึกษาที่สูงขึ้นไปและเป็นหัวหน้าของครูสอน นักเรียน ตลอดจนผู้ร่วมงานอื่น ๆ ที่อยู่โรงเรียน คุณสมบัติทั่วไปของครูใหญ่ คือ ควรจะเป็นคนที่เข้ากับคนอื่นได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความชำนาญในการบริหารงาน มีความมุ่งมั่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้อง เป็นนักธุรกิจที่มีความสามารถ มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นและทำงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกลักษณะผู้ที่มีจิตใจคนให้ เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา ครูใหญ่ควรจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนครูในโรงเรียนให้รู้จักปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ทั้งด้านส่วนตัวและด้านวิชาการ สำหรับ โจนส์ (Jones.

1963 : 2) ในความเห็นว่าเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารสามารถปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ด้วยความเป็นปึกแผ่นมั่นคง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเทคนิคหรือวิธีการปกครองของผู้บริหารเป็นสำคัญ หน่วยงานที่ผู้บริหารปกครองด้วยระบบอัตตารูปไทย และใช้มาตรการที่เฉียบขาดตลอดเวลา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการจงใจ ซึ่งอาจจะเป็นการคงโทษหรือให้รางวัลพิเศษอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความเคารพและเชื่อฟังผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในปัจจุบันเริ่มมีความสนใจในตัวผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากขึ้น บุคคลเหล่านี้มีอำนาจที่จะผลักดันให้หน่วยงานเป็นไปในรูปใดก็ได้ คนเหล่านี้อาจจะรวมตัวกันใช้อำนาจที่มีอยู่ข่มขู่ที่จะผลงาน หรือรวมตัวกันต่อต้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทำให้ผลการดำเนินงานเกิดความเสียหายขึ้น ผู้บริหารจึงควรระมัดระวังในเรื่องนี้ให้มาก ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เขาเกิดความจงรักภักดีขึ้นมาเองโดยไม่มีการบังคับใด ๆ

3. พฤติกรรมทางการบริหาร

ส่วนประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งผู้บริหารพึงเข้าใจ และยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานก็คือ กระบวนการบริหารหรือพฤติกรรมทางการบริหาร แคมป์เบล (Campbell. 1957 : 138 - 162) กล่าวว่า การบริหารงานการศึกษาที่มีวิธทำนองเดียวกับการบริหารทั่วไป คิดแต่ว่าวัตถุประสงค์ของการศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน จึงต้องมีลักษณะพิเศษ 6 ประการ คือ ต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องระบบการศึกษาต่อสังคม สถาบันการศึกษาในฐานะที่เป็นสถาบันใกล้ชิดกับสังคมมากกว่าสถาบันอื่น ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจหน้าที่อันซับซ้อนของครู สนใจความสัมพันธ์ระหว่างครู นักศึกษา และผู้ปกครอง ส่งเสริมอาชีพของครูว่าเป็นวิชาชีพที่ต้องมีเทคนิคขั้นสูง และวัดผลการศึกษาโดยดูจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน นอกจากนี้การบริหารการศึกษาต้องมีการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญ และ เซียร์ส (Sears. 1950 : 35) ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารว่าควรประกอบด้วยหลัก

สำคัญ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน
2. การจัดโครงสร้างบริหาร
3. การวินิจฉัยสั่งการ
4. การประสานงาน
5. การควบคุมและติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน

ส่วน เกร็ก (Gregg. 1957 : 35) ได้ให้ทัศนะว่ากระบวนการบริหาร
การประกอบด้วยหลักสำคัญ 7 ประการ คือ

1. การตัดสินใจ
2. การวางแผน
3. การจัดโครงสร้างบริหาร
4. การเสนอรายงานหรือติดต่อสื่อสาร
5. การใช้อิทธิพล
6. การประสานงาน

นอกจากนี้ยังมีนักบริหารที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักวิธีและกระบวนการบริหาร
ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในหมู่นักบริหาร คือ กุลลิค (Gulick. 1936 : 13)
ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ
การประสานงาน การเสนอรายงาน การจูงจูงประมาณ .

ในการวิจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษานี้ ได้ยึด
หลักของ กุลลิค (Gulick) เป็นแนวทางในการศึกษา ทั้งนี้เพราะเป็นกระบวนการ
บริหารที่มีความละเอียด และทันสมัยในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารได้ มีรายละเอียด
ดังต่อไปนี้

3.1 การวางแผน (Planning)

ในการบริหารงานนั้นการวางแผนนับว่าเป็นการกระทำขั้นแรกสุด การวางแผนงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งในการเลือกวิธีปฏิบัติจากแนวความคิดต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การกระทำจริง และถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับเป็นภาระหน้าที่และศิลปการใ้การวางผู้นำที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง (สมพงษ์ เกษมนลิน 2521 : 28) ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่ต้องวางแผนสำหรับปฏิบัติและมอบหมายให้ผู้อื่นยังตั้งข้อปฏิบัติ เพื่อให้งานในความรับผิดชอบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนนี้ ภิญโธ สาร (ภิญโธ สาร 2519 : 73) ได้กล่าวว่า การวางแผนมีความหมายคือการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ซึ่งก็สอดคล้องกับความเห็นของ กุลิก (Gullick. 1936 : 13) ที่ได้ให้ทัศนะว่า การวางแผน หมายถึงการวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ พร้อมทั้งแนวปฏิบัตินั้นก่อนลงมือปฏิบัติงาน

การบริหารทุกประเภทจำเป็นต้องมีการวางแผนก็ยากที่กิจกรรมทุกชนิดจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยากที่จะดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ อาษา เมฆสวรรค์ (อาษา เมฆสวรรค์ 2510 : 42) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวางแผนว่า ลักษณะของแผนงานที่ดีนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีลักษณะการให้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ต้องมีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานตามแผนการบริหาร เช่น การมอบหมายงาน การควบคุมงาน การรายงาน ตลอดจนการประเมินผลว่าจะทำอย่างไร ในการวางแผนงานนี้จะต้องมีความยืดหยุ่นและง่ายต่อการปรับปรุง สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ควรมีแผนอันเป็นเป้าหมายของหน่วยงานใหญ่ แผนงานของหน่วยงานย่อยต้องสอดคล้องและมีวิธีประสานแผนงานใหญ่ด้วย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความสำคัญของการวางแผนการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่ง ชำรง บัวศรี (ชำรง บัวศรี 2513 : 51 - 52) ได้สรุปเกี่ยวกับการวางแผนไว้ว่า การวางแผนในการศึกษามีประโยชน์ช่วยให้งานดำเนินไปตามวิธี

ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้าถึงบทบาทที่รับช่วงงาน และวิธีการที่จะใช้ในการดำเนินงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องทราบแน่นอนว่าจะต้องเตรียมอะไรล่วงหน้าบ้าง และอาจจะมีอุปสรรคปัญหาเกิดขึ้นได้ระหว่างทำงาน การวางแผนนอกจากจะเป็นการเตรียมแก้ไขให้ถูกต้องแล้ว ยังเป็นการฝึกนิสัยในการทำงานอีกด้วย

ในการวางแผนที่ดีต้องอาศัยผลของการวิจัยที่ทันสมัยเป็นหลัก แต่การวางแผนที่ราบรื่นนี้ใช้เฉพาะข้อมูลที่มีอยู่เท่านั้น และเท่าที่พอหาได้โดยสะดวกเพียงอย่างเดียว นอกจากผลการวิจัยต่าง ๆ แล้ว ถ้าแนะนำและความคิดเห็นจากบุคคลหลายฝ่ายก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นของฝ่ายวางแผนทั้งสิ้น ที่ปรึกษาของคณะกรรมการและผู้ชำนาญการเฉพาะเรื่องก็ควรที่จะให้เข้ามามีส่วนร่วม ฉะนั้นจึงขอสรุปได้ว่า การวางแผนเป็นทางจะกำหนดให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างดี เกิดประสิทธิภาพแก่งาน การมีแผนงานประดุจดังเข็มทิศที่จะชี้แนะทางในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามไม่ว่าแผนงานนั้นจะดีสักเพียงใดก็ตาม ถ้าผู้ใช้แผนไม่ดำเนินไปตามแผนหรือไม่ให้ความสนใจแก่แผนนั้นเท่าที่ควรแล้ว แผนนั้นก็จะเป็นการไร้ความหมาย

3.2 การจัดองค์การ (Organizing)

การจัดองค์การหมายถึง กระบวนการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถให้การประกอบการขององค์การบริหารตามที่กำหนดไว้ (Flippo, 1966 : 99) ความคิดอันนี้สอดคล้องกับความคิดของ แมก เวเบอร์ (Weber, 1966 : 221 - 222) ที่ให้ความเห็นว่า องค์การหมายถึง หน่วยสังคมที่มีบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมมือกันให้บริการและดำเนินงานต่าง ๆ รวมทั้งการกระทำเกี่ยวกับวัสดุในการผลิตด้วย ส่วนบาร์นาร์ด (Barnard, 1972 : 4 - 6) ให้คำจำกัดความของ " องค์การ " โดยการเติมคำว่า "ที่เป็นแบบแผน" เข้าไป กลายเป็น "องค์การที่เป็นแบบแผน" (Formal Organization) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กุลลิค (Gulick, 1936 : 13) ที่ว่า การจัดองค์การ คือการจัดรูปโครงสร้างของการบริหาร โดยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่หรือ สายบังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

องค์การมีลักษณะการทำงานที่ประกอบด้วยกันเป็นจำนวนมาก คนเหล่านี้ต้องทำงานติดต่อสัมพันธ์อย่างมีระบบ แต่บางลักษณะความสัมพันธ์ไม่เป็นไปตามแบบแผน ทำให้การจัดระเบียบของกลุ่มชนเป็นองค์การไม่เหมือนกัน การจัดระเบียบของกลุ่มชนเป็นองค์การโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์การประเภทมีรูปแบบ (Formal Organization) เป็นองค์การแบบราชการที่มีโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ของการติดต่อและสายบังคับบัญชา โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเป็นรากฐาน สามารถเขียนผัง (Charts) ของหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) ได้

2. องค์การประเภทไม่มีรูปแบบ (Informal Organization) เป็นองค์การแบบไม่เป็นทางการ โดยเอาความผูกพันส่วนตัวของสมาชิกของกลุ่มเป็นเครื่องเชื่อมโยง เช่นความสัมพันธ์ทางเครือญาติซึ่งสามารถทำให้้องค์การประเภทไม่มีรูปแบบดำเนินไปได้ด้วยดีจนบรรลุเป้าหมายได้ บาร์นาร์ด กล่าวว่า องค์การแบบไม่เป็นทางการจะพบอยู่ในองค์การแบบทางการทุกองค์การ (Barnard. 1972 : 286)

องค์การที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับกิจการศึกษานั้น วิทยุไทย สาร (วิทยุไทย สาร 2516 : 109 - 112) ได้กล่าวถึงความเห็นของ บิดเวลล์ (Bidwell) ว่าเป็นองค์การชนิดหนึ่งที่มีลักษณะดังนี้

1. สถาบันการศึกษาจัดเป็นหน่วยสังคมหน่วยหนึ่ง ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการ หรือเป็นการให้การอบรมที่เรียกว่า "สังคมประภิต" (Socialization) เป็นการให้การศึกษาวบรมเด็กให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมครอบครัว จริยธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรมของสังคม

2. โครงการของบุคลากรในระบบการศึกษาปกติแยกจากกันเป็น 2 ส่วน คือ บุคลากรที่เป็นนักศึกษา และที่เป็นเจ้าหน้าที่รวมถึงแต่ ผู้บริหาร อาจารย์ พนักงาน ตลอดจนถึงภารโรง นักศึกษาเป็นทั้งผู้มารับบริการและเป็นผลผลิตของสถาบันการศึกษา สำหรับเจ้าหน้าที่หลักของสถานศึกษามีผู้บริหารกับอาจารย์เท่านั้น ที่จัดว่าเป็นเจ้าหน้าที่หลักเพราะมีความรู้ตรงกับสาขาวิชาชีพ คือ อาชีพทางการศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์ต้องผ่านการอบรม ส่วนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ไม่จัดเป็นนักวิชาการ จะมีหน้าที่ธุรการหรือหน้าที่อื่น

เพื่อช่วยเหลือฝ่ายวิชาการให้ทำงานสะดวกและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เจ้าหน้าที่ดังกล่าวอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เสมียน พนักงาน (Clerical) และเจ้าหน้าที่งานบำรุงรักษา (Maintenance)

3. ระบบการศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะการบริหารองค์การอบรบราชการ (Bureaucracy) ไม่มากนักน้อย ทั้งนี้เพราะ

3.1 มีการแบ่งหน้าที่การงานให้บุคคลตำแหน่งต่าง ๆ

3.2 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตายตัวเหมือนสำนักงาน

ทั่วไป

3.3 มีการกำหนดอำนาจกลั่นกันตามระเบียบ หรือมีตัวบทกฎหมายที่

แน่นอน

3.4 การทำงานที่เป็นระเบียบวิธีวางไว้เป็นข้อบังคับ

ในการดำเนินขององค์การนั้นการประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ การแบ่งงานกันทำ มีศูนย์รวมอำนาจ และมีการสับเปลี่ยนบุคลากรได้ (Etzioni. 1964 : 1 - 4) แต่ลักษณะการทำงานในสถานศึกษาแปลกไปจากองค์การทั่วไปอยู่อย่างหนึ่ง คือ บุคลากรฝ่ายวิชาการ (Professional personnel) มีอิสระพอสมควรในการทำงาน (Autonomy) อาจารย์ย่อมมีอำนาจเต็มที่ที่จะเลือกวิธีการสอนหรือลำดับเรื่องที่จะสอนในชั้นของตน เพียงแต่เมื่อถึงกำหนดจะต้องทำให้นักศึกษามีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานเป็นอันว่าถูกต้อง

สถานศึกษามีฐานะเป็นองค์การ ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางการศึกษา อบรม และให้การศึกษาแก่สมาชิกในสังคมจริง แต่สถานศึกษายังมีหน้าที่เป็นตัวแทนของสังคมในการที่จะรับภาระในด้านสวัสดิการแก่ชุมชนด้วย โดยให้การศึกษาผ่านนักศึกษาหรือให้การศึกษโดยตรงแก่ผู้ปกครอง

การจัดองค์การนี้ถ้าเป็นไปอย่างเหมาะสมแล้ว จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติตามหน้าที่และควบคุมงานในด้านต่าง ๆ ได้สะดวก และได้ผลมากกว่าที่ไม่ได้จัดองค์การไว้ ดังนั้นจึงนับว่าการจัดองค์การเป็นองค์ประกอบขั้นแรกในการพิจารณาภาวะของการ

บริหารว่ามีประสิทธิภาพเพียงไรหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามในการทำงานนั้น มนุษย์เป็นผู้ทำ มิใช่แผนภูมิองค์การเป็นผู้ทำ (Galick. 1936 : 13)

3.3 การบริหารบุคคล (Staffing)

การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญ เป็นหัวใจของการบริหารงานของทุกองค์การให้บรรลุเป้าหมาย กุลิก (Galick. 1936 : 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลไว้ว่า " โลกของการบริหารงานอันเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงาน รวมถึงแต่การแสวงหาคนมาทำงาน การบรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลที่บรรจุแต่งตั้งไว้แล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นและลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป" ส่วน ภิญโญ สารภี ก็ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลไว้ว่า การบริหารบุคคลที่ดีคือการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ใช้เวลาน้อยที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อย ในขณะที่เดียวกันคนที่เราใช้นั้นมีความสุข พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ (ภิญโญ สารภี 2519 : 155)

ในหน่วยงานทั่วไปย่อมรับและเห็นความสำคัญของการบริหารบุคลากรเพราะงานขององค์การจะดำเนินไปได้อย่างไรก็ โดยผลตามวัตถุประสงค์นั่นเองที่บุคลากรของหน่วยงานเป็นสำคัญ เมื่อเป็นอย่างนี้การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานจึงต้องรอบคอบและเลือกเฟ้นให้ได้ คนที่มีความสามารถมากที่สุด การบริหารบุคคลจึงจำเป็นมาก กิงส์เบอรี (Kingsbury. 1957: 5 - 6) ได้แบ่งระบบการบริหารบุคคลออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบคุณวุฒิ และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ระบบคุณวุฒิ (Merit system) เป็นระบบที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารบุคคลมากที่สุด มีแนวคิดที่ยึดเป็นหลักสำคัญคือ

1.1 หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity) ให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการคัดเลือก การปฏิบัติงาน การให้ความดีความชอบ สวัสดิการอื่น ๆ

1.2 หลักความสามารถ (The Rule of competency) บุคคลที่มี

ความสามารถดีกว่า ย่อมมีสิทธิก่อนผู้มีความสามารถน้อยกว่า การให้บำเหน็จความชอบให้ กับผู้มีความสามารถ

1.3 หลักความมั่นคง (Security of tenure) ให้บุคคลมั่นใจใน อาชีพจนถึงเวลาอันสมควร มีกฎหมายคุ้มครอง มีสวัสดิการ เมื่อออกจากราชการมีบำเหน็จ บำนาญให้

1.4 หลักความมั่นคงทางการเมือง (Political neutrality) ไม่ ถูกแทรกแซงโดยนักการเมือง ไม่อยู่ใต้อิทธิพลพรรคการเมือง และต้องปฏิบัติตามนโยบาย ของรัฐบาล

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นระบบที่มีลักษณะเกี่ยวจะ ตรงข้ามกับระบบคุณวุฒิ ดังนั้นในที่นี้ระบบอุปถัมภ์จะพิจารณารวมความถึงระบบชู้เลี้ยง (Spoiled system) ระบบเล่นพวก (Nepotism)

ดังนั้นการที่จะนำระบบการสรรหาบุคคลระบบใดมาใช้ จึงต้องควรใช้ปัจจัย พิเคราะห์ให้รอบครอบ กระบวนการบริหารบุคคลเริ่มตั้งแต่ การแสวงหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมพัฒนา การบำรุงขวัญ การพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ การโอนย้าย และกระทั่งถึงการพ้นจากงาน ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลโดยย่อมี 4 ลักษณะคือ การให้ได้มาซึ่งบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกบุคคลเข้ามาในหน่วยงาน การบำรุง รักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรนี้ เพ็ญศรี วายวานนท์ ได้แบ่งขั้นตอนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรควรคำนึงตามขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน เริ่มด้วยการวิเคราะห์งาน (Job analysis) ให้ทราบจำนวนของงาน คุณสมบัติของบุคลากรซึ่งต้องมาทำงานนั้น ตลอดจนค่าจ้าง แรงงานที่เหมาะสมโดยอาศัยการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ของ ตำแหน่งนั้น ๆ

2. การสรรหาบุคลากร กระทำได้ 2 วิธี คือ สรรหาบุคลากรภายนอกเข้ามา หรือสรรหาบุคลากรภายในโดยเลื่อนตำแหน่งหรือสอบคัดเลือกขึ้นมา

3. การสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน โดยประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแล้วสอบ

คัดเลือกตามระบบคุณวุฒิ มีการวางหลักเกณฑ์ การสอบ ดำเนินถึงความสามารถเฉพาะอย่าง ที่ทำให้พร้อมที่จะทำงานในตำแหน่งนั้น

4. การบรรจุแต่งตั้ง หลังจากการสอบสิ้นสุดลงแล้ว ก็จะมีการขึ้นบัญชีผู้สอบ ได้ไว้ เพื่อพิจารณาในการจะบรรจุแต่งตั้งให้เข้าทำงาน (เพ็ญศรี วายวานนท์ 2514 : 99 - 104)

เมื่อได้บุคลากรมาแล้วจะต้องบำรุงรักษาให้อยู่ยาวนานที่สุด ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ถ้าขาดความสนใจไม่ดูแลรักษา บุคลากรนั้นอาจเป็นเสมือนเครื่องจักร ทำงานไปวันหนึ่ง ๆ ไม่มีการริเริ่มปรับปรุงการทำงานของตน หน่วยงานก็ไม่มีความสำเร็จก้าวหน้า การบำรุงรักษาบุคลากรอาจทำได้ด้วยวิธีต่าง ๆ คือ การจูงใจ (Motive) และเครื่องล่อใจ (Incentive) เช่น สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง การบำรุงขวัญ (Morale) การให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้ทำดีลงโทษผู้ทำผิด ให้บุคลากรโอนหรือย้ายได้เมื่อเหมาะสม ให้มีสวัสดิการ ให้ลาพักผ่อน ช่วยเหลือทางการเงิน การให้คำปรึกษา มีบริการตรวจรักษาให้มีความสำคัญในฐานะเป็นคนในหน่วยงานอย่างเสมอภาคกัน (Davis. 1967 : 2 - 20)

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคคล ไม่ใช่เพียงเพื่อความก้าวหน้าของเขา แต่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หลักเกณฑ์ และหลักการในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเหมาะสมอยู่เสมอ ผู้ที่เหมาะสมในระยะหนึ่งอาจจะกลายเป็นคนล้าสมัยในระยะหลังได้ จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลอยู่เสมอ การพัฒนาบุคคลอาจฝึกฝนก่อนปฏิบัติงาน ฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานให้มีการฝึกฝนตนเอง การอบรมสัมมนา การสนทนาทางวิชาการ การนิเทศให้บุคลากรทดลองตัว และเป็น การนำแนวทางโดยผู้ที่เชี่ยวชาญในหน่วยงานนั้นอยู่แล้ว ประการสุดท้ายได้แก่การประเมินผลปฏิบัติงานให้รู้ว่าใครมีความสามารถกว่ากัน ช่วยปรับปรุงลักษณะงานและบุคคลให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (ปราโมทย์ จิตบรรจง 2522 : 16)

การให้พินจากงานหมายถึง การที่พนักงาน เจ้าหน้าที่การงาน หมตสิทธิ์ จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นตลอดไป การพินจากงานสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ มี

หลายกรณี เช่น ตาย ลาออก ลดจำนวนคนลงงาน กระทบเกษียณอายุ สุขภาพ กระทบ
ความคิด การให้ทุนจากงานก็เพื่อจัดอุปสรรคที่ทำให้เป้าหมายของหน่วยงานดำเนินไป
อย่างเชื่องช้า หรือไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ จึงต้องให้บุคลากรที่หย่อนความสามารถ
ไม่เหมาะสม อายุมาก หรือกระทำผิดวินัย ทั้งนี้เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีกว่าเข้า
มาทำงานแทนที่ในตำแหน่ง หรืออัตราเงินเดือนที่ว่างลง การพ้นจากงานบางกรณีได้คำตอบ
แทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร
สถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่
ผู้บริหารจะพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานจากหลาย ๆ อย่างที่สำคัญคือ ความรักงาน
และสามารถปรับปรุงงานในหน้าที่ ความสามารถและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงาน ความ
รู้ความประพฤติดีที่เหมาะสม รวมทั้ง ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังมีโครง
การพัฒนาอาจารย์ โดยการส่งไปอบรมวิชาการเป็นส่วนใหญ่ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ 2517
: 152 - 156)

3.4 การวินิจฉัยสั่งการ (Directing)

การวินิจฉัยสั่งการหรือการอำนวยการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่การสั่งการ (Command) การนิเทศงาน (Supervision)
การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (Control) และการติดตามผล ซึ่ง กุลิก (Gulick.
1936 : 13) ให้ความหมายของการวินิจฉัยสั่งการไว้ว่า คือการพิจารณาสั่งการหลังจาก
ที่ได้วิเคราะห์และพิจารณางานโดยรอบรอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตาม
คำสั่งนั้น ๆ ในฐานะผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน และ พันธ์ หันนาคินทร์ (พันธ์
หันนาคินทร์ 2513 : 29) ให้ความหมายของการวินิจฉัยสั่งการว่า หมายถึง การที่ผู้
บริหารทำให้งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเลื่อนไหลไปในทิศทางอันเป็นจุดหมาย
ของสถาบัน ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการให้เกิดการจูงใจ (Motivation) การติดต่อ
สื่อความคิด (Communication) และนำ (Lead) ให้งานเกิดขึ้น ความเห็นนี้
คล้ายกับของ สัมพงศ์ เกษมสิน ที่ได้ให้ความคิดเห็นของการวินิจฉัยสั่งการว่า คือ การ

ตรวจตราและนิเทศงานแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยภาวะผู้นำ การสั่งการ หลักมนุษยสัมพันธ์ และการจูงใจ เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ (สมพงษ์ เกษมสิน 2514 : 264)

จะเห็นว่าโดยลักษณะทั่วไปแล้ว การวินิจฉัยสั่งการเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ฟลิปโป (Flippo. 1965 : 34 - 40) ได้ให้แนวพฤติกรรมเกี่ยวกับกระบวนการวินิจฉัยสั่งการที่สำคัญมีดังนี้

1. สืบสวนให้ข้อเท็จจริงและพิจารณาปัญหา เพื่อให้ทราบถึงความมุ่งหมายที่แท้จริงก่อน
 2. พิจารณาเลือกแนวทางแก้ปัญหา โดยเลือกไว้สำหรับเป็นแนวทางพิจารณาขั้นสุดท้าย 2 - 3 ประการ
 3. รวบรวมข้อมูลและข่าวสารเพื่อทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาที่ได้เลือกไว้แล้ว
 4. พิจารณาผลดีผลเสียที่จะเกิดจากการเลือกวิธีแก้ปัญหานั้น ๆ แล้วเลือกวิธีการที่กล่าวดีที่สุดเป็นแนวทางวินิจฉัยสั่งการต่อไป
 5. ดำเนินการและกำหนดวิธีปฏิบัติให้บรรลุตามการวินิจฉัยสั่งการนั้น
- เบกเกอร์ (Baker) ได้ทำการวินิจฉัยที่บริษัทปูนเค้นเซิลประกันภัยเพื่อที่จะทราบว่าผู้มีเทศน์ที่มีประสิทธิภาพนั้น ใช้หลักนี้เทศน์อย่างไร พบว่ากลุ่มของสมาชิกที่มีผลงานสูงและพึงพอใจในกลุ่ม ผู้เป็นหัวหน้าใช้วิธีนี้เทศน์แบบกว้าง ๆ (General Supervision) ไม่แนะนำคนงานในรายละเอียด ไม่ชอบเข้าควบคุมทุกระยะหรือคุมอย่างใกล้ชิด แต่ชอบคุยกับคนงานอย่างกันเอง ส่วนกลุ่มของสมาชิกที่มีผลงานต่อยกว่า ผู้เป็นหัวหน้าชอบแนะนำในรายละเอียด ไม่ชอบคุยกับคนงานอย่างกันเอง มักกล่าวถึงงานมากกว่าคนที่ เป็นตัวทำงาน จากการวิจัยนี้จะเห็นได้ว่า การนิเทศแบบกว้าง ๆ โดยยึดคนที่ทำงานเป็นศูนย์กลางดีกว่าการนิเทศแบบใกล้ชิด (Closed Supervision) ที่ยึดงานเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงคน (Baker. 1965 : 134 - 142)

3.5 การประสานงาน (Coordinating)

การประสานงาน เป็นเทคนิคการบริหารที่สำคัญทั้งในปัจจุบันและอนาคตของการจัดส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ เพราะการประสานงานจะอาศัยเพียงเทคนิคในการจัดส่วนราชการอย่างเดียวนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือประสานงานกันจึงจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย กุลlick (Gullick. 1936 : 13) ได้ให้ความหมายของการประสานงานว่า หมายถึง การประสานงานหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน ทุกหน่วยงานทำงานประสานกลมเกลียวกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การร่วมกัน สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 160 - 163) ได้แบ่ง การประสานงานออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกในการประสานงานในหน้าที่ของแต่ละคน ส่วนอีกลักษณะหนึ่งก็คือ บทบาทหรือหน้าที่ในการประสานงานในฐานะหัวหน้างานประจำซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดต่อในลักษณะสมบูรณ์แบบ ส่วนวิธีการประสานงานนั้นแยกออกเป็น 2 ชนิด

1. วิธีประสานงานภายในหน่วยงาน ประกอบไปด้วยวิธีการดังนี้

1.1 การจัดตั้งและการกำหนดหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นตามลักษณะเฉพาะของงานรวมทั้งการกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน

1.2 จัดให้มีระบบการติดต่อที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันมิให้งานรวมอยู่ที่หนึ่งที่ใดโดยเฉพาะ ซึ่งจะทำงานถึงกลาง

1.3 การใช้คณะกรรมการ ซึ่งอาจแยกได้เป็นหลายกลุ่ม เช่น คณะกรรมการกลุ่มที่อำนวยความสะดวกโดยตรงหรือโดยปริยายแก่การประสานงาน

1.4 การใช้วิธีการงบประมาณ เป็นการใช้นโยบายการใช้จ่ายทางการเงินเป็นเครื่องมือ สำหรับควบคุมให้การปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของแต่ละโครงการให้ประสานงานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การติดตามผลทั้งภายในและภายนอก เป็นการป้องกัน แก้ไขข้อขัดข้องผิดพลาด และจัดให้มีการประสานงานกัน

1.6 การติดต่ออย่างไม่เป็นพิธี ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความล่าช้า ที่เกิดจากการ

ติดต่อแบบพิธีการตามปกติ และเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

1.7 การใช้เจ้าหน้าที่ติดต่อเฉพาะ ได้แก่ การเลือกให้คนที่เหมาะสม
กับงาน และความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของเจ้าหน้าที่ติดต่อโดยเฉพาะ

1.8 การจัดให้มีการพบปะกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้
ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ โดยแจ้งถึงการกระทำเพื่อประโยชน์แก่การประสานงานโดยตรง

1.9 การจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้อยู่บังคับบัญชามีความ
เข้าใจเกี่ยวกับการงาน

1.10 จัดให้มีหน่วยแนะแนวทางวิชาการ เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อ
ขัดข้อง และหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงให้มีการประสานงานในหน่วยงานนั้น ๆ ให้ได้ผลดียิ่ง
ขึ้น

1.11 จัดให้มีการมอบอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นการกระจายงาน
แบ่งภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ยังเป็นการก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี อันจะเป็นประโยชน์
แก่การประสานงานเป็นอย่างดี

1.12 จัดให้มีการบำรุงขวัญ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและการ
ประสานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร

2. วิธีประสานงานระหว่างองค์การ ประกอบไปด้วยวิธีการที่เป็นหลักสำคัญ
ดังนี้

2.1 การกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้ชัดเจน ทั้งนี้รวมถึงระเบียบปฏิบัติและ
ข้อบังคับต่าง ๆ ด้วย

2.2 การใช้คณะกรรมการผสม หรือคณะกรรมการกลาง ซึ่งจะช่วยกลั่น
กรองและจัดข้อมูลที่จะทำให้เกิดการขัดแย้งลงได้มาก

2.3 การใช้วิธีงบประมาณ การพิจารณางบประมาณเพื่อขออนุมัติจัดตั้ง
ยอดเงินดำเนินการตามแผนงานขององค์การต่าง ๆ โดยวิธีงบประมาณจะสามารถพิจารณา
แยกและป้องกันปัญหาเรื่องการทำงานซ้ำซ้อนกันได้อย่างดีที่สุด

จึงสรุปได้ว่า การประสานงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นสำคัญ และเป็นสิ่งที่มีผู้บริหารต้องสร้างสรรกับบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจให้บังเกิดขึ้นในหน่วยงานของตน การประสานงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นหนึ่งในกระบวนการบริหาร และก็เป็นอุปสรรคที่มักเกิดขึ้นเสมอในทุกองค์การ การประสานงานที่ดีจะต้องมีลักษณะที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานประสานสอดคล้องกันราบรื่นและเรียบร้อยบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ การประสานงานเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยศิลปะในการบริหารเป็นอันมาก

3.6 การเสนอรายงาน (Reporting)

การเสนอรายงาน หมายถึง วิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ลูกค้า ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (มัลลีย์ หวานันท์ 2510 : 339) ถ้าจะกล่าวโดยละเอียด การรายงานหมายถึงการส่งสารที่เป็นคำสั่ง ข่าว ความคิด คำอธิบาย และคำถาม จากบุคคลากรถึงบุคคลากร หรือจากหน่วยงานหนึ่งไปถึงอีกหน่วยงานหนึ่ง การเสนอรายงานเป็นการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้ง เบื้องบนและเบื้องล่าง ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ สะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ในขณะเดียวกันเป็นการบำรุงขวัญไปในตัว การเสนอรายงานจำเป็นต้องมีการบันทึกหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้เป็นระยะ ๆ มีการวิจัย การประเมินผล การตรวจสอบเป็นระยะ ๆ จึงสามารถทำรายงานได้ถูกต้องรัดกุมและสมบูรณ์ (Gulick, 1936 : 13)

ในการเสนอรายงานนั้น มีตัวประกอบหลายอย่างด้วยกันที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ภิญโญ สาธร (ภิญโญ สาธร 2519 : 78) ได้แบ่งการเสนอรายงานประกอบ

1. ผู้เสนอรายงาน
2. อุปกรณ์ที่จะต้องใช้ติดต่อสื่อสาร
3. ผู้รับรายงาน

4. การปฏิบัติการณ์อันสืบเนื่องมาจากข้อเสนอ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้รับรายงาน การปฏิบัติจะได้อผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเข้าใจตามข้อความหรือรายงานที่เสนอ

วิจิตร ศรีสอาน (วิจิตร ศรีสอาน 2516 : 22) ได้แบ่งเสนอรายงาน ที่เป็นอยู่ในการบริหารทั่วไปมีอยู่ 3 ทาง คือ

1. การเสนอขึ้นไปข้างบน (Upward flow) เป็นการเสนอรายงาน ของผู้อำนวยการไปยังอธิการบดี หรือหน่วยงานที่สูงขึ้นไป ผู้บริหารจะได้ทราบจากการเสนอ ประเภทนี้ว่า ความเห็นหรือคำสั่งที่เสนอลงไปนั้นปฏิบัติเขาได้อย่างไร และได้ผลเพียงใด

2. การเสนอไปยังระดับเดียวกัน (Horizontal Flow) เป็น การสื่อสาร ในระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากรในระดับเดียวกันหรือระดับต่างกัน แต่มิได้ เป็นผู้บังคับบัญชากัน เช่นอาจารย์ผู้สอนรายงานผลการเรียนหรือปัญหาในการเรียนของ นักศึกษาให้อาจารย์ที่ปรึกษาทราบ หรือเป็นการรายงานซึ่งเป็นการติดต่อระหว่างวิทยาลัย กับผู้ปกครอง

3. การรายงานไปสู่เบื้องล่าง (Downward flow) เป็นการส่ง คำสั่ง ความต้องการคำอธิบาย หรือคำถามไปสู่บุคลากรที่ต่ำกว่า การส่งการลงไปเบื้อง ล่างมีความจำเป็นมาก เพราะจะทำให้อาจารย์ทั้งหลายได้เข้าใจถึงนโยบายของผู้บริหาร อย่างแจ่มชัด

การเสนอรายงานนี้ถ้าแยกตามลักษณะของการใช้ ฟิฟเนอร์ (Phiffner. 1960 : 346 - 393) ได้ให้ความเห็นว่า ควรจะแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การเสนอรายงานแบบพิธีการ หมายถึง การเสนอรายงานที่ได้ดำเนิน ไปตามระเบียบแบบแผน มีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจน ได้แก่การเสนอรายงานที่กระทำเป็น ลายลักษณ์อักษร หรือเป็นระเบียบแบบแผนการบริหารราชการเป็นส่วนใหญ่

2. การเสนอแบบไม่เป็นพิธีการ หมายถึง การเสนอรายงานที่มีได้ดำเนิน ไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่คำนึงถึงความรู้จักชอบพอกัน เคยกันเป็นส่วนตัว การติดต่อมักดำเนินไปในรูปของบุคคล หรือบุคคลกับองค์การเป็นส่วนใหญ่

ถ้าจะพิจารณาตามความคิดเห็นของพีบเนอร์แล้ว จะเห็นว่าหนทางที่จะติดต่อเสนอรายงานนั้นมียุ่หลายลักษณะด้วยกัน ซึ่งอันนี้อยู่ที่เทคนิคและลักษณะความเป็นอยู่ขององค์กรว่าจะทำอย่างไรจึงจะได้ผลดีที่สุด เกี่ยวกับเรื่องนี้ ภิญญู สาธ (ภิญญู สาธ 2519 : 82) ได้เสนอว่า การเสนอรายงานทุกชนิดในวงการศึกษาศาสตร์วิธีการหลายอย่าง นับตั้งแต่การเสนอด้วยวาจา การเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร การเสนอเป็นใบบันทึกหนังสือเวียน การออกวารสารภายในหน่วยงาน และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ พร้อมด้วยคำชี้แจง ระเบียบปฏิบัติแก่ผู้ร่วมงานทุกคน หรือการจัดทำวารสารภายในขึ้นแจกเป็นประจำ เป็นการช่วยสร้างความเข้าใจอันดีในหน่วยงานได้มาก นอกจากนี้ยังมีหลักการบางอย่างที่ผู้บริหารทุกคนควรระลึกในเรื่องการเสนอรายงาน คือ

1. ผู้บริหารพึงระลึกเสมอว่า ตนเองใกล้ชิดกับผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเป็นมิตร และรู้จักอะลุ่มอล่วย
2. ผู้บริหารควรเปิดช่องทางหลาย ๆ อย่าง และกว้างพอที่ใคร ๆ จะเสนออะไรขึ้นมาได้อย่างสะดวกและไม่เป็นภัยต่อผู้เสนอ ข้อเสนอทุกชนิดควรได้รับการพิจารณาอย่าง รับผิดชอบ
3. ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบว่าหน่วยงานกำลังทำอะไรอยู่ในขณะนี้ โดยการแจ้งข่าวให้ทราบทุกระยะ เพื่อให้เขามีส่วนรู้เห็นและเสนอความคิดเห็นแนะนำตักเตือนได้ตลอดเวลา
4. ถ้ามีผู้ถามปัญหาใด ๆ ผู้บริหารจะต้องตอบอย่างรวดเร็ว ไม่ประวิงเวลาจนปัญหานั้นสายเกินไปที่จะเข้าใจหรือแก้ไขได้
5. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมออกความเห็นเกี่ยวกับนโยบายและโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานทุกชนิดเท่าที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานหรือสถาบัน ฉะนั้นการจัดให้มีการเสนอรายงานที่ดีในสถาบันการศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในสถาบันที่ต้องคอยสอดส่องดูแลให้ดำเนินไปด้วย และตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกอยู่เสมอ

3.7 การงบประมาณ (Budgeting)

เงินเป็นปัจจัยของการบริหารซึ่งจะขาดไม่ได้ อีสแมน (Eastman. 1971 : 43 - 45) กล่าวว่า "การจัดงบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน คือ การกำหนดว่า แผนงานนั้นจะต้องใช้ค่าใช้จ่ายเท่าใดในการนำมาเป็นค่าจ้างบุคลากร อุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่มาเสนอแผนงานนั้น" งบประมาณจึงเป็นเครื่องมือในการวางแผนและควบคุมเงิน การจัดทำงบประมาณนี้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ชั้นสูงของหน่วยงาน โดยทั่วไปจะทำงานเป็นคณะกรรมการงบประมาณ (ปัญญา คณิตยวรรค์ 2520 : 81) และในส่วนที่หน่วยงานทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษา เพราะต้องใช้เงินลงทุนในการจัดการศึกษา ไปพัฒนาประเทศ งบประมาณร้อยละ 19.3 ของงบประมาณแผ่นดินเป็นงบประมาณในการศึกษา (งบประมาณ สำนักงาน 2522 : 39)

การจัดทำงบประมาณต้องมีการปรึกษาหารือกันในหมู่ผู้บริหารที่รับผิดชอบในหน่วยงานทุกหน่วย เพื่อให้แผนงานต่าง ๆ ได้สอดคล้องกัน พนักงานในระดับต่ำลงมาก็จะต้องมีส่วนที่เสนอความเห็นและยอมรับแผนงานเท่านั้น ในอันที่จะให้แน่ใจได้ว่าทุกคนปฏิบัติตามแผนงานนั้นได้ ดังนั้นในการทำงบประมาณจำเป็นต้องมีหลักการยึดอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการ ซึ่ง บัวย อังภากรณ์ (บัวย อังภากรณ์ 2503 : 206) ได้ให้แนวในการจัดทำงบประมาณไว้ดังนี้

1. การคาดการณ์ไกล (Foresight) ได้แก่การที่กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานต่าง ๆ คาดคะเนไวล่วงหน้าว่าจะดำเนินโครงการใด และใช้เงินในโครงการนั้น ๆ ในแต่ละปีเป็นจำนวนเท่าใด และต้องคำนึงถึงรายรับที่จะได้มาด้วยว่าเพียงพอกับรายจ่ายหรือไม่

2. ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ถือการที่หน่วยงานหรือองค์การ เมื่อนำเงินออกใช้จ่ายควรที่จะให้ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เห็นชอบเสียก่อน

3. สาระประโยชน์ (Utility) การที่ผู้บริหารจะใช้จ่ายเงินในแต่ละโครงการ ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นให้มากที่สุด

4. ความยุติธรรม (Equity) ในการที่หัวหน้าองค์การใดหรือผู้บริหารจะจัดสรรเงินนั้น ควรคำนึงถึงความยุติธรรม ทั้งนี้รวมถึงศีลธรรมและความชอบธรรมด้วย

5. ดุลยภาพ (Balance) หมายถึง ความสมดุลย์ระหว่างรายรับกับรายจ่าย โดยเฉลี่ยในระยะเวลาหลาย ๆ ปี

6. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้ทำหน้าที่บริหารจะต้องคอยควบคุมดูแลให้มีการรับและการจ่ายเงินงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

ลักษณะของงบประมาณที่จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายมีหลายลักษณะ ผู้บริหารต้องตัดสินใจว่าควรใช้ลักษณะใดเหมาะสมที่สุด เกี่ยวกับเรื่องนี้ บัญญัติตันติยวรงค์ (บัญญัติ ตันติยวรงค์ 2520 : 87 - 89) ได้เสนอว่า ลักษณะของงบประมาณที่ดีควรประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

1. เป็นงบประมาณที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทั้งระดับบริหารและระดับรองลงมา ซึ่งในสถาบันการศึกษาได้แก่ อธิการบดี ผู้อำนวยการ และคณาจารย์
2. เป็นงบประมาณที่ตั้งเป้าหมายไวสูง แต่ก็สามารถจะปฏิบัติได้
3. เป็นงบประมาณที่จะอำนวยความสะดวกในการควบคุม
4. เป็นงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารชั้นสูง

ในการจัดหารวัสดุอุปกรณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ถือว่าการจัดตั้งงบประมาณเป็นงานใหญ่ ทั้งนี้เพราะต้องการให้บุคลากรของหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษาสามารถที่จะทำงานได้อย่างสะดวก มีอุปกรณ์ที่จะใช้เป็นสื่อในการเรียนพร้อม ดังนั้นเป้าหมายของการจัดซื้อหรือจัดทำวัสดุต้องให้ตรงกับความต้องการของอาจารย์หรือบุคลากรฝ่ายอื่นที่ต้องการใช้ และในการรวบรวมการจัดซื้อเป็นจำนวนมากทำให้ได้พัสดุในราคาถูก แลสิ่งที่จะต้องคำนึงและระลึกคือ ผู้จัดซื้อต้องมีความสุจริต มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมรัดกุม

เนื่องจากเงินงบประมาณมิใช่ทรัพย์สินส่วนตัว ผู้บริหารจึงมีพันธะจะต้องใช้เงินให้เหมาะสมรอบคอบ ต้องมีการทำบัญชีเพื่อให้เป็นที่แน่นอนว่าเงินงบประมาณได้ใช้ถูกต้องตามประเภท ถูกต้องตามระเบียบของการคลังและการเงิน และควรมีข้อมูลสำหรับ

ศึกษาหรือสำรวจราคาเพื่อใช้รายงานไปยังหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุม และเพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับทำงบประมาณประจำปีในคราวต่อไป (Jarvis. 1967 : 322) ส่วนแบบของบัญชีย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น แต่ในส่วนที่เป็นหลักใหญ่ ๆ แล้ว, โร (Roe. 1961 : 200 - 201) ได้เสนอว่า ต้องมีรายละเอียดครบเพียงพอที่ผู้บริหารสามารถตรวจสอบใบรับใบเบิก ตรวจสอบหนี้สิน ทรัพย์สิน งบดุลย์ได้ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่แน่นอนว่า เจ้าหน้าที่บัญชีจะคงทำงานด้วยความรอบคอบและเที่ยงตรง หน่วยงานจะต้องเก็บรักษาบัญชีไว้นานพอสมควรอย่างปลอดภัย ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบย้อนหลังได้เมื่อสงสัย หรือไว้เป็นเครื่องช่วยทำงานงบประมาณในปีต่อไปได้ด้วย บัญชีที่มีลักษณะที่ดีดังกล่าวนี้นอกจากเป็นประโยชน์ในการป้องกันการทุจริตแล้วยัง เป็นการประหยัดเวลาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งจะต้องตรวจสอบอยู่เสมอ และผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระเบียบเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีเป็นอย่างดี จากการวิจัยของ ยาจ อุนจิตต์ (ยาจ อุนจิตต์ 2519 : 130 - 136) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา 23 แห่ง ปรากฏว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เขาจะระเบียบการเงินของวิทยาลัยเป็นบางเรื่องเท่านั้น จึงได้ให้เจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีของวิทยาลัยร่วมกันควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินและการบัญชีของวิทยาลัยด้วย ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัย ของ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ 2517 : 152 - 156) เรื่องพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ปรากฏว่า เกี่ยวกับงบประมาณการเงินนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่เขาจะระเบียบการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นบางเรื่อง และที่ไม่เข้าใจเลยก็มี ส่วนน้อยเท่านั้นที่เข้าใจดี

การที่ผู้บริหารทำการตรวจสอบบัญชีนั้น ก็เพื่อให้รู้ว่าการงบประมาณได้ใช้ไปโดยถูกต้องตามวัตถุประสงค์ กฎระเบียบว่าด้วยเรื่องนั้น ๆ ด้วยหรือไม่ การตรวจสอบมี 3 ระยะ คือ ตรวจสอบก่อนจ่าย (Pre-audit) เป็นการวางแผนและกรรมวิธีตรวจไว้ล่วงหน้า เพื่อป้องกันความผิดพลาด รวมทั้งการกำหนดผู้ทำบัญชีตรวจสอบบัญชี และจำนวนครั้งที่ตรวจสอบในหนึ่งปี ตรวจสอบในระหว่างทำ (Continuous-audit) คือการตรวจสอบเมื่อมีการปิดบัญชีเป็นระยะ ๆ เช่น ทุกสัปดาห์ ทุก 2 สัปดาห์ หรือทุกเดือน

และตรวจสอบภายหลังจ่าย (Post-audit) ซึ่งเป็นการตรวจสอบเมื่อสิ้นปี หรือมีการปิดบัญชีแล้วเพื่อหาข้อบกพร่องและแก้ไขที่ผิดพลาดหรือทุจริตหลังจากนั้นจะได้แก้ไขให้ถูกต้อง

ในการตรวจสอบบัญชีนั้นการแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การตรวจสอบภายใน (Internal-audit) มีประโยชน์หลายประการ เช่น ให้มีการลงบัญชีครบถ้วน ไม่ให้มีการทุจริตยกยอกเงินหรือพัสดุ รายงานบัญชีให้ตรงกันและตรวจสอบทานกันได้ หรือเพื่อเป็นการตรวจสอบงานธุรการทั่วไปด้วยผลการตรวจสอบอาจพบข้อบกพร่องของเจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่งจะได้นำไปใช้ปรับปรุงการทำงานต่อไปได้

2. การตรวจสอบภายนอก (External-audit) เป็นการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ตรวจสอบโดยเฉพาะ ซึ่งมาจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ควบคุมการเงิน การตรวจสอบ กระทำเป็นประจำปี จึงควรมีการรายงานผลการตรวจสอบบัญชีของสถาบันให้สาธารณชนทราบ เพื่อให้เป็นการแน่ใจว่า การใช้งบประมาณอันเป็นเงินของสาธารณชนไปอย่างถูกต้องและประชาชนพอใจสนับสนุนในด้านการเงินแก่สถาบันการศึกษาด้วย (Roe. 1961 : 112 - 113) การตรวจสอบบัญชีก็จึงมีความสำคัญ เป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณการเงิน ทั้งหน่วยงานที่เป็นเอกชนและของรัฐ

สิ่งสำคัญในการจัดทำงบประมาณสิ่งหนึ่งคือ การประมาณการรายได้ - รายจ่าย หากผู้บริหารไม่เข้าใจ หรือไม่มีความรู้ในการประมาณการรายได้รายจ่าย ก็จะทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย เพราะถ้าผู้นำไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ประมาณการไปมากกว่าที่เป็นจริง หรือน้อยเกินไปก็อาจมีผลเสียได้ ดังนั้นผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินของหน่วยงานจึงควรมีความเข้าใจหลักในการประมาณการบ้างพอสมควร (บัญญัตินิติสารังค์ 2525 : 21)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในปี พ.ศ. 2514 สมาน วีระกำแหง ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ของ ฮัลปีน (Halpin) เป็นเครื่องมือในการสำรวจพฤติกรรมเพียง 2 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) และด้านมุ่งงาน (Initiating structure) ผลปรากฏว่า

1. คะแนนความเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครูสูงกว่าคะแนนความเห็นของอาจารย์ทุกด้าน
2. อาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัยครูมีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู ทั้งพฤติกรรมที่เป็นอยู่และพฤติกรรมที่ควรจะเป็น ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบที่ดีในหน่วยงาน วิธีติดต่อสัมพันธ์กันและกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงาน
3. อาจารย์กับผู้บริหารวิทยาลัยครูมีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู ทั้งพฤติกรรมที่เป็นอยู่และพฤติกรรมที่ควรจะเป็น ในเรื่องเกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน
4. อาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัยครู ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูควรจะมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งด้านความกตริเริ่มและด้านความสนใจ
5. อาจารย์ต้องการให้ผู้บริหารวิทยาลัยครูมีพฤติกรรมภาวะผู้นำมากกว่าที่เป็นอยู่ในการวิจัย (สมาน วีระกำแหง 2514 : 51 - 86)

ในปี ค.ศ. 1963 ฮัลปีน (Halpin. 1966 : 133) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์การ (Organizational climate) เพื่อศึกษาพฤติกรรมทั้งครูใหญ่ และครูน้อย โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 หมวดใหญ่ คือ หมวดที่

เป็นพฤติกรรมของครูใหญ่ กับหมวดที่เป็นพฤติกรรมของครูน้อย แล้วนำพฤติกรรมทั้ง 2 ด้านมารวมกัน เพื่อทำการทดสอบบรรยากาศของการทำงานในโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศในองค์การแบ่งเป็น 6 ชนิดคือ

1. บรรยากาศในองค์การที่หัวหน้ามีภาวะผู้นำ ทุกคนมีความสุข มีงานมาก ผลงานดี มีความจริงจัง ต่อสู้
2. บรรยากาศในองค์การที่หัวหน้าไม่มีภาวะผู้นำ คนสามัคคีกัน มีความเป็นอิสระ แต่ยังคงกว่าแบบแรก
3. บรรยากาศในองค์การที่มุ่งงานเป็นหลัก งานประสบความสำเร็จสูง แต่คนไม่มีความสุขในการทำงาน ขวัญในหน่วยงานปานกลาง
4. บรรยากาศในองค์การที่หัวหน้าและลูกน้องไม่ค่อยสนใจกัน ทำงานตามสบาย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับกัน ผลงานได้น้อย
5. บรรยากาศในองค์การที่หัวหน้าทำงานคนเดียว ขวัญในหน่วยงานต่ำ สมาชิกในหน่วยงานไม่เอาใจใส่งาน ต่างคนต่างอยู่
6. บรรยากาศในองค์การที่หัวหน้าและลูกน้องไม่มีความสัมพันธ์กัน บังคับบัญชากันไม่ได้ ผลงานไม่มี ขวัญต่ำ คนไม่มีความสุขในการทำงาน หัวหน้าก็ไม่มีภาวะผู้นำ

ปี ค.ศ. 1974 เคนเนต (Kenneth. 1974 : 4625 - A) ได้ทำการวิจัยการตัดสินใจของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามครูใหญ่และประชาชนอาชีพต่าง ๆ ในเมืองฟาโก (Fargo) รัฐนอร์ท ดาโคตา (North Dakota) จำนวน 18 โรงเรียนพบว่าครูใหญ่และกลุ่มอื่น ๆ มีความเชื่อว่า ควรจะให้ครูใหญ่มีบทบาทและอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น และครูใหญ่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากการตัดสินใจนั้นได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น

ปี ค.ศ. 1975 ยัง (Young. 1975 : 1367 - A) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของคณาบดีและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ว่ามีความเห็นเกี่ยวกับหัวหน้าแผนกวิชาที่เป็นหญิงอย่างไร ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นหลายประการที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ หัวหน้าแผนกวิชาที่

เป็นหญิงและมีวุฒิปริญญาเอก ทำงานมีประสิทธิภาพได้ผลดีกว่าผู้ที่ได้ปริญญาโท ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ห่างไกลจากที่ตนทำงานอยู่ ทำงานได้ดีกว่าผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่อยู่ใกล้สถาบันที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้หัวหน้าแผนกวิชาที่เป็นหญิงและเคยสอนในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษามาก่อน จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าผู้ที่ไม่เคยสอนต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา

สุลักษณ์ มีสุทรัพย์ ก็ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย เพื่อศึกษาพฤติกรรม 7 อย่าง ตามแนวความคิดของกูลิค ปรากฏผลดังนี้

1. การแถลงนโยบายและการวางแผน ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแถลงนโยบายให้ครูอาจารย์ทราบทั่วกัน และในการวางโครงการใหญ่ ๆ ของโรงเรียน คณะครูอาจารย์จะประชุมร่วมกันในการวางแผนให้แต่ละแผนกวิชารับผิดชอบ และมีอิสระในการวางแผนการสอนในวิชาของตน

2. การจัดองค์การ ส่วนใหญ่จะมีการประชุมบอกให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน บางแห่งจะมีทั้งแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชา มีการประชุมและแจกแจงหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษรประกาศให้ทราบทั่วกัน

3. การบริหารบุคคล ส่วนใหญ่จะพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานจากหลาย ๆ อย่าง ที่สำคัญคือ ความรักงานและสามารถปรับปรุงงานในหน้าที่ ความสามารถและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ความประพฤตินี้เหมาะสม รวมทั้งความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังมีโครงการพัฒนาครูอาจารย์โดยวิธีส่งไปอบรมวิชาการเป็นส่วนใหญ่

4. ในการวินิจฉัยสั่งการ และการมอบหมายงาน ผู้บริหารส่วนใหญ่นิยมใช้การประชุมและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา

5. การติดต่อประสานงานส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของแผนกธุรการ นอกจากการประสานงานของหน่วยงานย่อยต่าง ๆ จะเป็นไปด้วยดีแล้ว โรงเรียนยังมีความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นด้วย วิธีการต่าง ๆ ให้ดีด้วย เช่น การเข้าร่วมสัมมนาหรือประชุมวิชาการ

และยอมรับนักศึกษาจากสถาบันอื่น เข้าฝึกปฏิบัติงานหรือดูงานเป็นครั้งคราว

6. การบันทึกรายงาน โรงเรียนส่วนใหญ่จะมีการวิเคราะห์วิจัยผลการเรียนของนักเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการสอนของครูอาจารย์ และครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีโอกาสทราบเรื่องราวต่าง ๆ จากการประชุมเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นประกาศและหนังสือเวียน

7. เกี่ยวกับงบประมาณการเงิน ผู้บริหารส่วนใหญ่เข้าใจในระเบียบการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นบางเรื่อง และไม่เข้าใจเลยก็มี ส่วนน้อยที่เข้าใจดี (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ 2517 152 - 156)

ในปี พ.ศ. 2518 คำวิ นิสสัยพันธุ์ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานประกอบการศึกษาของกรมตำรวจ พบว่า

1. การวางแผน ผู้บริหารระดับเหนือกว่าผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้กำหนดนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนยังไม่เข้าใจนโยบายของโรงเรียนและผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในโรงเรียนส่วนใหญ่จะร่วมมือกันพิจารณาการวางแผนโครงการต่าง ๆ

2. การจัดองค์การ ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการแบ่งส่วนราชการของโรงเรียนเหมาะสมดีแล้ว แต่โรงเรียนที่ไม่ใช่โรงเรียนตำรวจภูธร ผู้บริหารเห็นว่ามีหน่วยงานช่วยภายในโรงเรียนน้อยไป

3. เกี่ยวกับการจูงใจตัวบุคคล ใช้ระบบคุณวุฒิของอาจารย์เป็นส่วนใหญ่ในการสอน แต่บางส่วนจัดมีหลักเกณฑ์ดี โรงเรียนได้ส่งอาจารย์ไปอบรมหรือสัมมนาเพื่อส่งเสริมให้มีสมรรถภาพในการสอนดีขึ้น การเสนอข้ายบุคคลากรส่วนใหญ่กระทำเมื่อผู้นั้นประสงค์ที่จะย้าย วิธีหาหนังสือวิชาการหรือจัดห้องสมุดให้คนดีกว่ากระทำน้อย ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาศัยหลักเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในหน้าที่มากกว่าหลักเกณฑ์อย่างอื่นเป็นส่วนใหญ่ แต่ส่วนน้อยถือว่าการปฏิบัติงานสม่ำเสมอและไม่มีการโต้แย้งผู้บริหารเป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญกว่า

4. การอำนวยการ ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมพิจารณากับผู้บริหารระดับอื่นก่อนแล้วจึงจะวินิจฉัยสั่งการ หรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้รับมอบหมายมักปฏิบัติให้ถูกต้องเสมอ แต่ทั้งนี้มีการติดตามผลงาน

ตามที่สั่งเสมอ การวินิจฉัยสั่งการเรื่องสำคัญ ผู้บริหารจะสั่งเองโดยไม่มอบหมายให้ผู้อื่น
กระทำแทน

5. การประสานงาน ภายในโรงเรียนเองไม่มีปัญหา เพราะผู้บริหารทั้ง
หมคให้ครูอาจารย์และผู้ที่บังคับบัญชาเข้าพบได้ทุกโอกาส การประสานงานภายนอก
หน่วยงานจะให้เจ้าของเรื่องไปติดต่อประสานงานกันเองบ้าง ตั้งเจ้าหน้าที่ขึ้นเพื่อทำ
หน้าที่ประสานงานบ้าง โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นโดยให้อิทธิพล
วัสดุอุปกรณ์ และร่วมในการแข่งขันกีฬา

6. การรายงาน ในการรายงานเรื่องต่าง ๆ ในโรงเรียนใช้วิธีออกหนังสือ
เวียนให้เข็นทราบและนัดประชุมเป็นประจำ บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่จะรายงาน
เรื่องต่าง ๆ ให้ผู้บริหารทราบทางวาจา ครูอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสทราบผลการสอน
ที่ตนไม่ได้สอน

7. เกี่ยวกับการจัดงบประมาณการเงิน ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้จัดทำของบ
ประมาณประจำปีเอง โดยถือหลักเกณฑ์ว่า จะของบประมาณเพิ่มเติมขึ้นตามวัสดุอุปกรณ์
หรือค่าใช้จ่ายที่เกษตรกรแลกเปลี่ยนปีก่อนเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้ควบคุมการเงิน
และการบัญชีด้วยตนเอง ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการเงินในบางเรื่อง
เท่านั้น และโรงเรียนส่วนใหญ่มีการชี้แจงการใช้จ่ายเงินให้บุคลากรโรงเรียนเป็น
ครั้งคราว (คำริ นิสสัยพันธุ์ 2518 : 123 - 139)

ในปี พ.ศ. 2519 ขาใจ อุนจิตต์ ก็ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการ
บริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 23 แห่ง โดยใช้กระบวนการบริหารของ
กูลิท ทั้ง 7 อย่างได้ผลดังนี้

1. เกี่ยวกับการวางแผน พบว่าพฤติกรรมทางการวางแผนของผู้บริหาร
ส่วนใหญ่ถูกต้องตามหลักและทฤษฎีการบริหาร ผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่องนโยบายดี
2. เกี่ยวกับการจัดองค์การ พบว่ามีการแบ่งหน่วยงานตามแผนภูมิที่กรม
อาชีวศึกษาระบุไว้ทุกประการ แต่มีการดำเนินงานไปตามสายงานที่เขียนไว้เพียง
บางส่วน และบางหน่วยงานมีหน้าที่ซ้ำซ้อนมีการทำงานขัดแย้งกัน

3. เกี่ยวกับการจัดวางตัวบุคคล พบว่าในการจัดวิชาสอนให้ครูอาจารย์นั้น พิจารณาจากความต้องการและความถนัดในการสอนเท่านั้น

4. เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการ ผลวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ถือความเห็นของคณะกรรมการการบริหารวิทยาลัยเป็นสำคัญ รวมทั้งเมื่อมีผู้เสนอความคิดริเริ่มขึ้นมา

5. เกี่ยวกับการประสานงาน พบว่าการประสานงานภายในวิทยาลัย อยู่ในเกณฑ์ แต่วิธีประสานงานกับหน่วยงานภายนอกยังอยู่ในวงแคบเกินไป ทั้ง ๆ ที่ มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงานที่ได้รับการอบรมมาโดยเฉพาะ

6. เกี่ยวกับการรายงาน พบว่าในการรายงานเรื่องปัญหาของวิทยาลัย ตลอดจนการเรียงการสอนนั้นมีการบันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้น

7. การจัดงบประมาณการเงิน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ เข้าใจระเบียบการเงินของวิทยาลัยเป็นอย่างดีเรื่องเท่านั้น จึงให้เจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีของวิทยาลัยร่วมกันควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินและการบัญชีของวิทยาลัย (ชาใจ อุนจิตต์ 2519 : 130 - 136)

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยทั้งโลก้าวแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยที่ได้ศึกษา ถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในแต่ละส่วนงานการศึกษานั้น ทำให้ทราบถึงทัศนะของผู้ร่วมงานและทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารการศึกษา ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งทำให้การศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารในวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ละเอียดและกว้างยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

บทนี้ประกอบด้วย การเลือกกลุ่มตัวอย่างและประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การดำเนินการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง และ กลุ่มประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าแผนกของแต่ละวิทยาเขต ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร 9 วิทยาเขต เป็นประชากร ได้จำนวนประชากรตอบแบบสอบถามทั้งหมด 335 คน กับศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่ออาจารย์ในแต่ละวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร 9 วิทยาเขตเช่นเดียวกัน โดยกำหนดเอาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ถือเป็นร้อยละ 50 ของแต่ละวิทยาเขต ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 415 คน รวมจำนวนประชากรผู้บริหาร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ 750 คน

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์และกลุ่มประชากรผู้บริหาร จำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	อาจารย์		ผู้บริหาร	
	ทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง	ทั้งหมด	กลุ่มประชากร
เทคนิคกรุงเทพ	336	168	105	105
พาณิชย์การพระนคร	116	58	35	35
ชุมพรเขตอุดมศักดิ์	42	21	27	27
จักรพงษ์ภูวนารักษ์	34	17	22	22
โชติเวช	48	24	18	18
เพาะช่าง	70	35	31	31
บพิตรพิมุข	60	30	20	20
อุเทนถวาย	76	38	45	45
พระนครใต้	48	24	32	32
รวม	830	415	335	335

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละวิทยาเขตตามทัศนะของอาจารย์ และของผู้บริหารเองในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของปราโมทย์ จิตบรรจง (ปราโมทย์ จิตบรรจง 2522 : 83 - 90) ที่ทำการศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในการปรับปรุง

ได้ขอคำแนะนำและปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามมีลักษณะเหมาะสมกับเนื้อหา และสอดคล้องกับกระบวนการบริหารวิทยาเขตในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามแล้ว ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (บุคลากร) พิจารณาเพื่อให้เหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตเทคนิคธนบุรี กับวิทยาเขตพระนครเหนือ จำนวน 75 คน แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปใช้จริง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วิทยุติ คุณวุฒิ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 67 ข้อ โดยแยกเป็นคำถามเกี่ยวกับด้านต่าง ๆ 7 ด้านดังนี้

1. การวางแผน	จำนวน	5 ข้อ
2. การจัดการ	จำนวน	9 ข้อ
3. การบริหารบุคคล	จำนวน	11 ข้อ
4. การวินิจฉัยสั่งการ	จำนวน	8 ข้อ
5. การประสานงาน	จำนวน	10 ข้อ
6. การเสนอรายงาน	จำนวน	10 ข้อ
7. การงบประมาณ	จำนวน	10 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ในข้อความที่เป็นพฤติกรรมทางบวก ถ้ากลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ

น้อยที่สุด	กำหนดให้คะแนน	1	คะแนน
น้อย	กำหนดให้คะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้คะแนน	3	คะแนน
มาก	กำหนดให้คะแนน	4	คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้คะแนน	5	คะแนน

ในข้อความที่เป็นพฤติกรรมในทางลบ ถ้ากลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ

น้อยที่สุด	กำหนดให้คะแนน	5	คะแนน
น้อย	กำหนดให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้คะแนน	3	คะแนน
มาก	กำหนดให้คะแนน	2	คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้คะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์การประเมินผล

การพิจารณาหัตถะที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารคือ เกณฑ์จากระดับค่าเฉลี่ย

ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายความว่าหัตถะที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายความว่าหัตถะที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายความว่าหัตถะที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่าทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์สูง
- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่าทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

การดำเนินการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากคณะคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และทางสำนักงานอธิการบดีได้มอบหนังสือนำตัวให้ผู้วิจัยถือไปเก็บข้อมูลยังวิทยาเขตกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแบบสอบถามไปจ่ายให้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ และกลุ่มประชากรผู้บริหาร
2. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระยะเวลาที่กำหนดเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 สิงหาคม ถึงวันที่ 14 สิงหาคม 2523 แต่เนื่องจากได้ข้อมูลคืนไม่ครบ จึงขยายเวลาในการเก็บข้อมูลออกไปอีก ตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม ถึงวันที่ 21 - สิงหาคม 2523 รวมเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 2 สัปดาห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา ตันศิริ ตันนันท 2515 : 51)

$$\bar{X} = \frac{X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนกลุ่มประชากร
 กลุ่มตัวอย่างอาจารย์

2. ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 - 9 โดยใช้ t - Test for Two Independent Samples จากสูตร (Ferguson. 1976 : 152)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในกลุ่ม
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 n_1, n_2 แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 และจำนวนผู้บริหารในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3. หากสถิติตามสูตรในข้อ 1 และข้อ 2 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences Second Edition

ณ สถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาได้แบ่งออกเป็นสองส่วนด้วยกัน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหาร 7 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์กับผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ได้ศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ตอบได้แก่ อาจารย์และผู้บริหารวิทยาเขตในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป 750 ฉบับ แยกเป็นของอาจารย์ 415 ฉบับ ของผู้บริหารจำนวน 335 ฉบับ แบบสอบถามของอาจารย์ได้คืนมา 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 65.78 ของผู้บริหารได้คืนมา 275 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.08 รวมแบบสอบถามที่คืนมาทั้งหมดร้อยละ 84.13

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหาร 7 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ตาราง 2 ทักษะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารทั้ง 7 ด้าน ของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหาร	ค่าเฉลี่ยทักษะของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทักษะของผู้บริหาร
การวางแผน	2.98	3.37
การจัดองค์การ	2.99	3.47
การบริหารบุคคล	2.96	2.92
การวินิจฉัยสั่งการ	3.06	3.50
การประสานงาน	2.76	3.03
การเสนอรายงาน	2.85	3.18
การงบประมาณ	3.11	3.33
รวมเฉลี่ย	2.96	3.26

จากตาราง 2 แสดงว่า อาจารย์และผู้บริหารมีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหาร โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน
ไม่พบว่าทักษะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านใดอยู่ใน
เกณฑ์สูงหรือต่ำ

เพื่อศึกษาโดยละเอียดในพฤติกรรมทางการบริหารทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการ
วางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การ
เสนอรายงาน และด้านการงบประมาณของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทักษะของอาจารย์และผู้บริหาร จึงศึกษาในแต่ละด้านเป็น
รายข้อทั้ง 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 พฤติกรรมทางการบริหารด้านการวางแผน โดยแยกเป็นรายข้อของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของอาจารย์
และผู้บริหาร

ตาราง 3 ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของ
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน โดย
แยกเป็นรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารด้านการวางแผน	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
1.	จัดให้มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการศึกษา และอาชีพของชุมชนก่อนวางโครงการหรือวางแผน	2.56	2.91
2.	การกำหนดขั้นตอนของการวางแผนโดยชัดเจน และเป็นที่เข้าใจของ ผู้ร่วมงาน	2.85	3.27
3.	การกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวในการบริหารวิทยาเขต	3.06	3.37
4.	ให้คณะอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนของวิทยาเขต	2.84	3.37
5.	ให้คณะกรรมการบริหารวิทยาเขตมีส่วนร่วมในการวางแผน	3.16	3.51**
6.	ได้แจ้งนโยบายของวิทยาเขตเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ให้อาจารย์ นักศึกษาและชุมชนทราบ	3.01	3.34

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารด้านการวางแผน	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
7.	กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงานได้ อย่างเหมาะสม	2.92	3.51**
8.	จัดให้มีปฏิทินงานประจำในรอบปี เพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.28	3.36
9.	การกำหนดแผนงานหรือโครงการให้มี ความยืดหยุ่น เพื่อความเหมาะสม	3.07	3.64**
	รวมเฉลี่ย	2.98	3.37

** อยู่ในเกณฑ์สูง

จากตาราง 3 แสดงว่า กลุ่มอาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการวางแผน โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ ไม่พบว่าข้อใดข้อหนึ่งอยู่ในเกณฑ์สูงหรืออยู่ในเกณฑ์ต่ำ

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการวางแผน โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูงคือ

- ข้อ 5. ผู้บริหารให้คณะกรรมการบริหารวิทยาเขตมีส่วนร่วมในการวางแผน
- ข้อ 7. ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงานได้อย่างเหมาะสม
- ข้อ 9. ผู้บริหารกำหนดแผนงานหรือโครงการให้มีความยืดหยุ่นได้เพื่อความเหมาะสม

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.2 พฤติกรรมการบริหารด้านการจัดการ โดยแยกเป็นรายชื่อของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของอาจารย์
และผู้บริหาร

ตาราง 4 ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของ
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการ
โดยแยกเป็นรายชื่อ

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารด้านการจัดการ	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
1.	จัดให้มีแผนภูมิแสดงสายบังคับบัญชาให้ เห็นว่าใครทำอะไร และขึ้นกับใคร	3.11	3.54**
2.	ในการปฏิบัติงานในวิทยาเขต ได้ทำความ เข้าใจและร่วมตกลงกันในเรื่องหน้าที่และ ความรับผิดชอบของอาจารย์ทั้งหมด	3.05	3.34
3.	มีรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อาจารย์แต่ละคนไว้อย่างชัดเจน	3.01	3.44
4.	จัดให้มีศูนย์และอุปกรณ์การสอนไว้อย่าง เหมาะสม	2.79	3.13
5.	แบ่งอัตรากำลังในวิทยาเขตอย่าง เหมาะสม	2.92	3.40
6.	การจัดอาจารย์สอนตามความถนัดของ อาจารย์	3.13	3.78**

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารด้านการจัดการ	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
7.	จัดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัด สายงานในวิทยาเขต	2.86	3.36
8.	แบ่งหน่วยงานย่อยในวิทยาเขตเหมาะ สำหรับการขยายในอนาคต	2.90	3.50
9.	แบ่งแยกหน่วยงานย่อยในวิทยาเขตมี ลักษณะเป็นการกระจายอำนาจ	3.10	3.71 ^{**}
	รวมเฉลี่ย	2.99	3.47

^{**} อยู่ในเกณฑ์สูง

จากตาราง 4 แสดงว่า กลุ่มอาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารด้านการจัดการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูล
เป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารด้านการจัดการโดยเฉลี่ย
อยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง และจากการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทัศนะของ
ผู้บริหารต่อพฤติกรรมบริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ

ข้อ 1. ผู้บริหารให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่าทำอะไร
และขึ้นกับใคร

ข้อ 6. ผู้บริหารจัดอาจารย์สอนตรงตามความถนัดของอาจารย์

ข้อ 9. ผู้บริหารแบ่งแยกหน่วยงานย่อยในวิทยาเขตมีลักษณะ เป็นการกระจาย
อำนาจ

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.3 พฤติกรรมการบริหารด้านการบริหารบุคคล โดยแยกเป็นรายชื่อของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของอาจารย์
และผู้บริหาร

ตาราง 5 ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารบุคคล
โดยแยกเป็นรายชื่อ

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารด้านการบริหารบุคคล	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
1.	การมีบทบาทในการวางแผนนโยบายการ บริหารบุคคลในวิทยาเขต	3.27	3.08
2.	การให้บุคลากร ในวิทยาเขตมีส่วนร่วม ในการวางแผนเขียนข้อบังคับเกี่ยวกับ งานบริหารบุคคลในวิทยาเขต	2.71	3.09
3.	ในการแต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้า แผนก และหัวหน้าหมวด คำนึงถึงความ สามารถ ประสิทธิภาพของอาจารย์	3.09	3.73**
4.	ใช้วิธีแก้ปัญหาโดยการเสนอแนะอาจารย์ เมื่อมีการขัดแย้งระหว่างอาจารย์ภายใน วิทยาเขต	3.81**	3.77**
5.	การมีส่วนร่วมในการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง อาจารย์ภายในวิทยาเขต	3.04	3.05

วิทยาเขต และข้อที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ ข้อ 9. ผู้บริหารไปเยี่ยมผู้ใต้บังคับบัญชาและ
ครอบครัว ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการบริหาร
บุคคล โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า
ทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ

ข้อ 3. ในการแต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนก และหัวหน้าหมวด
ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของอาจารย์
เป็นหลัก

ข้อ 4. ผู้บริหารไม่ใช้วิธีแก้ปัญหาโดยการเสนอขายอาจารย์ เมื่อมีการ
ขัดแย้งระหว่างอาจารย์ภายในวิทยาเขต

ข้อ 7. ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ
ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.4 พฤติกรรมทางการบริหารด้านการวินิจฉัยสั่งการ โดยแยกเป็นรายข้อ
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของ
อาจารย์และผู้บริหาร

ตาราง 6 ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวินิจฉัยสั่งการ
โดยแยกเป็นรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารด้านการวินิจฉัยสั่งการ	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
1.	เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการ เสนอแนะในกระบวนการตัดสินใจสั่งการ	2.81	3.21
2.	การดำเนินงานซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของ วิทยาเขต ได้วินิจฉัยสั่งการไปก่อนแล้ว จึงขอความเห็นจากอาจารย์	3.39	3.41
3.	การวินิจฉัยสั่งการเป็นที่เข้าใจและพอใจ ของผู้อำนวยการ	2.82	3.25
4.	วินิจฉัยสั่งการโดยการคำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และสภาวะแวดล้อม อย่างรอบคอบ	3.17	3.61**
5.	วินิจฉัยสั่งการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของ วิทยาเขตเป็นหลัก	3.28	3.79**
6.	การรับผิดชอบการตัดสินใจสั่งการทุกกรณี	3.03	3.60**

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารด้านการวินิจฉัยสั่งการ	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
7.	ก่อนวินิจฉัยสั่งการได้พยายามรวบรวมข้อมูล และข่าวสารเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางที่ดี	3.02	3.59**
8.	ได้คิดตามกฎและให้คำแนะนำปรึกษาใน การปฏิบัติงานของอาจารย์ตามคำสั่ง	2.98	3.53**
	รวมเฉลี่ย	3.06	3.50

** อยู่ในเกณฑ์สูง

จากตาราง 6 แสดงว่า อาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ด้านการวินิจฉัยสั่งการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น
รายชื่อ พบว่า ทุกข้อด้านการวินิจฉัยสั่งการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการวินิจฉัย
สั่งการ โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง และจากการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นรายชื่อ
พบว่า ทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ

ข้อ 4. ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการ โดยคำนึงถึง กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน และ
สภาวะแวดล้อมอย่างรอบคอบ

ข้อ 5. ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการโดยคำนึงถึง ประโยชน์ของวิทยาเขตเป็นหลัก

ข้อ 6. ผู้บริหารรับผิดชอบการตัดสินใจสั่งการทุกกรณี

ข้อ 7. ก่อนวินิจฉัยสั่งการ ผู้บริหารพยายามรวบรวมข้อมูล และข่าวสาร
เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางที่ดี

ข้อ 8. ผู้บริหารได้ติดตามดูแลและให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์ตามคำสั่ง
ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.5 พฤติกรรมทางการบริหารด้านการประสานงาน. โดยแยกเป็นรายชื่อ
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของ
อาจารย์และผู้บริหาร

ตาราง 7 ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน
โดยแยกเป็นรายชื่อ

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารด้านการประสานงาน	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
1.	เชิญผู้ปกครองมาประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ กิจกรรมของวิทยาเขต	2.51	2.80
2.	จัดให้มีชุมนุมสังสรรค์ระหว่างอาจารย์ สมาคมศิษย์เก่า ผู้ปกครอง	2.40*	2.70
3.	จัดให้มีประชุมอาจารย์ เพื่อชี้แจงเรื่อง ราวต่าง ๆ	2.90	3.08
4.	ความเป็นกันเองกับอาจารย์ นักศึกษา ผู้ปกครอง	3.00	3.53**
5.	ให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ประสานงาน	2.96	3.40

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารด้านการประสานงาน	ค่าเฉลี่ยทักษะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทักษะ ของผู้บริหาร
6.	ให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ ชุมชนเมื่อเกิดสาธารณภัย เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ ฯลฯ	3.02	3.15
7.	เชิญผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นมา เป็นวิทยากรให้กับวิทยาเขต	2.46*	2.78
8.	พยายามให้วิทยาเขตมีบทบาทเข้าร่วมใน ประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น	2.77	3.06
9.	วิทยาเขตได้รับการบริการจากหน่วยงานอื่น เช่น เจ้าหน้าที่อนามัย ฯลฯ	2.76	2.87
10.	วิทยาเขตมีบุคลากร และหน่วยงานอื่นมา เยี่ยมชมกิจการ	2.85	2.92
	รวมเฉลี่ย	2.76	3.03

* อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

** อยู่ในเกณฑ์สูง

จากตาราง 7 แสดงว่า อาจารย์มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ด้านการประสานงานโดยเฉลี่ยอยู่ใน เกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์เป็นรายข้อ
พบว่า ทักษะของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการบริหารที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ

ข้อ 2. ผู้บริหารจัดให้มีการชุมนุมสังสรรค์ระหว่างอาจารย์ สมาคมศิษย์เก่า
ผู้ปกครอง

ข้อ 7. ผู้บริหารเชิญผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นตั้งวิทยาเขตมาเป็น
วิทยากรให้กับวิทยาเขต

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการประสานงาน
โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่าทัศนะของ
ผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ ข้อ 4. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับอาจารย์ นักศึกษา และ
ผู้ปกครอง

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.6 พฤติกรรมทางการบริหารด้านการเสนอรายงาน โดยแยกเป็นรายข้อ
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของ
อาจารย์และผู้บริหาร

ตาราง 8 ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสนอรายงาน
โดยแยกเป็นรายข้อ

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารด้านการเสนอรายงาน	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของ อาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
1.	จัดหาข่าวสารประจำเดือนและข่าวความ เคลื่อนไหวทางการศึกษาให้อาจารย์ใน วิทยาเขตทราบ	2.75	3.02
2.	จัดให้มีการแจ้งผลการเรียนของนักศึกษา ให้ผู้ปกครองทราบ	3.10	3.35
3.	เมื่อมีการประชุมประจำเดือนแล้ว ได้แจ้ง ให้อาจารย์ทราบโดยละเอียด	2.97	2.22*

ตาราง ๖ (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารจัดการงาน	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
4.	การปฏิบัติงานในวิทยาเขตใช้สื่อกำสั่ง และให้อาจารย์ทราบโดยละเอียด	3.25	3.23
5.	ในการขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานพิเศษ จะไปพบกับอาจารย์เป็นการส่วนตัว และ ขอร้องควยวาจา	2.94	3.29
6.	มีส่วนรับรู้ในเรื่องที่ผู้บริหารเสนอแนะกับบัญชา	2.52	3.14
7.	เมื่อมีข่าวซึ่งเป็นผลเสียของอาจารย์ใน วิทยาเขตใดแจ้งให้อาจารย์ได้รับทราบ	2.98	3.42
8.	ได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาให้ทราบถึงความเป็นอยู่ ของอาจารย์และความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในวิทยาเขต	2.64	3.02
9.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็น รายบุคคล และแจ้งให้อาจารย์ทราบ	2.67	3.02
10.	จัดให้มีการประเมินผลจากการปฏิบัติงานใน รอบปี และแจ้งให้อาจารย์ นักศึกษา กรรมการศึกษา และผู้ปกครองทราบ	2.62	3.08
	รวมเฉลี่ย	2.85	3.18

* อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

จากตาราง 8 แสดงว่า อาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการรายงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อด้านการรายงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการเสนอรายงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นรายข้อ พบว่า ทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ ข้อ 3. เมื่อมีการประชุมประจำเดือนแล้ว ได้แจ้งให้อาจารย์ทราบโดยละเอียด

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.7 พฤติกรรมการบริหารด้านการงบประมาณ โดยแยกเป็นรายข้อของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ตาราง 9 ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการงบประมาณ โดยแยกเป็นรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารด้านการงบประมาณ	ค่าเฉลี่ยทัศนะของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะของผู้บริหาร
1.	การจัดให้มีเจ้าหน้าที่เก็บรักษาเงินและทำบัญชีการเงิน	3.35	3.31
2.	จัดงานต่าง ๆ ภายในวิทยาเขตเพื่อหาเงินมาบำรุงวิทยาเขต	2.46*	2.80
3.	ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารการเงินเพราะงบประมาณไม่พอจ่าย	3.10	3.07

ตาราง ๑ (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารงานการงบประมาณ	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของอาจารย์	ค่าเฉลี่ยทัศนะ ของผู้บริหาร
4.	ชี้แจงการใช้จ่ายเงินให้บุคลากรใน วิทยาเขตทราบ	2.78	3.18
5.	ปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุ เช่น ระเบียบการซื้อ การรับสิ่งของ	3.49	3.74**
6.	จัดให้มีการตรวจสอบการเงินภายใน วิทยาเขต	3.11	3.26
7.	จัดสรรงบประมาณให้แก่หมวดวิชาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.07	3.49
8.	มีบทบาทรับผิดชอบเกี่ยวกับการก่อสร้าง ภายในวิทยาเขต	3.23	3.23
9.	การใช้เงินบำรุง การศึกษาอย่างประหยัด และได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า	3.30	3.79**
10.	การมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีของวิทยาเขต	3.44	3.43
	รวมเฉลี่ย	3.11	3.33

* อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

** อยู่ในเกณฑ์สูง

จากตาราง 9 แสดงว่า อาจารย์มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหาร ด้านการงบประมาณโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น รายข้อ พบว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ ข้อ 2. ผู้บริหารจัดงานต่าง ๆ ภายในวิทยาเขตเพื่อหาเงินมาบำรุงวิทยาเขต ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทักษะของ ผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารด้านการงบประมาณ โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ทักษะของ ผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ

ข้อ 5. ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุ เช่น ระเบียบการซื้อ การรับสิ่งของ

ข้อ 9. ผู้บริหารใช้เงินบำรุงการศึกษาอย่างประหยัดและได้ประโยชน์อย่าง สูง

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์และผู้บริหารต่อ พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1. อาจารย์ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา และ อาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่างกันต่อพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหาร	อาจารย์ที่มีคุณวุฒิ	N	$\bar{X}$	S^2	t
การวางแผน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	248	26.96	21.00	0.72
	สูงกว่าปริญญาตรี	108	26.58	21.80	
การจัดองค์การ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	248	26.96	24.80	0.54
	สูงกว่าปริญญาตรี	108	26.65	30.00	
การบริหารบุคคล	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	248	32.69	25.44	1.02
	สูงกว่าปริญญาตรี	108	32.10	22.71	
การวินิจฉัยสั่งการ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	248	24.61	15.94	0.83
	สูงกว่าปริญญาตรี	108	24.23	14.36	
การประสานงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	248	27.77	30.60	0.66
	สูงกว่าปริญญาตรี	108	27.34	30.49	
การเสนอรายงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	248	28.71	27.14	1.38
	สูงกว่าปริญญาตรี	108	27.89	24.34	
การงบประมาณ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	248	31.31	25.38	1.08
	สูงกว่าปริญญาตรี	108	30.69	24.18	

จากตาราง 10 แสดงว่า ทัศนะของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
ลงมา และที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน
การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน
การงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สมมติฐาน
ข้อที่ 1. จึงไม่ถูกยอมรับ

สมมติฐานที่ 2 อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์วัยวุฒิ แตกต่างกันที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหาร	อาจารย์ที่มีวัยวุฒิ	N	$\bar{X}$	S^2	t
การวางแผน	อายุต่ำกว่า 35 ปี	157	26.61	19.31	-0.88
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	199	27.04	22.74	
การจัดองค์การ	อายุต่ำกว่า 35 ปี	157	26.37	23.27	-1.64
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	199	27.26	27.95	
การบริหารบุคคล	อายุต่ำกว่า 35 ปี	157	32.45	23.86	-6.19
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	199	32.55	25.33	
การวินิจฉัยสั่งการ	อายุต่ำกว่า 35 ปี	157	24.27	12.40	-0.97
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	199	24.67	17.87	
การประสานงาน	อายุต่ำกว่า 35 ปี	157	27.62	29.15	-0.04
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	199	27.65	31.75	
การเสนอรายงาน	อายุต่ำกว่า 35 ปี	157	28.64	25.65	-0.60
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	199	28.31	27.00	
การงบประมาณ	อายุต่ำกว่า 35 ปี	157	30.99	23.45	-0.45
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	199	31.23	26.38	

จากตาราง 11 แสดงว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปี หรือมากกว่า ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี

และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน การจัดการ การวินิจฉัย
สั่งการ การเสนอรายงาน การบริหารบุคคล การประสานงาน การงบประมาณ ไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 2 จึงไม่ถูกยอมรับ

สมมติฐานที่ 3 อาจารย์ชายและหญิงมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบทัศนคติของอาจารย์เพศแตกต่างกันที่มีต่อพฤติกรรมกา
รบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหาร	อาจารย์ชายและหญิง	N	$\bar{X}$	S^2	t
การวางแผน	อาจารย์ชาย	157	26.65	15.48	-0.72
	อาจารย์หญิง	199	27.01	25.80	
การจัดการ	อาจารย์ชาย	157	26.69	20.42	-0.57
	อาจารย์หญิง	199	27.01	30.51	
การบริหารบุคคล	อาจารย์ชาย	157	32.39	19.98	-0.40
	อาจารย์หญิง	199	32.60	28.38	
การวินิจฉัยสั่งการ	อาจารย์ชาย	157	24.31	12.43	-0.80
	อาจารย์หญิง	199	24.64	17.87	
การประสานงาน	อาจารย์ชาย	157	27.79	26.32	-0.46
	อาจารย์หญิง	199	27.52	33.94	
การเสนอรายงาน	อาจารย์ชาย	157	28.53	20.96	-0.23
	อาจารย์หญิง	199	28.40	30.75	
การงบประมาณ	อาจารย์ชาย	157	30.10	18.00	-3.47 ***
	อาจารย์หญิง	199	31.92	26.22	

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 12 แสดงว่า ทักษะของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการวางแผน การจูงใจ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน และด้านการเสนอรายงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 3 จึงไม่ถูกยอมรับ แต่ยกเว้นเฉพาะด้านการงบประมาณเท่านั้นที่ยอมรับ

สมมติฐานที่ 4 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ที่มีต่อ
พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
มหานคร

พฤติกรรมการบริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t
การวางแผน	ต่ำกว่า 10 ปี	143	26.41	20.19	-1.49
	10 ปีหรือมากกว่า	213	27.15	21.78	
การจัดองค์การ	ต่ำกว่า 10 ปี	143	25.91	24.14	-2.94**
	10 ปีหรือมากกว่า	213	27.51	26.36	
การบริหารบุคคล	ต่ำกว่า 10 ปี	143	32.11	30.00	-1.24
	10 ปีหรือมากกว่า	213	32.77	24.30	
การวินิจฉัยสั่งการ	ต่ำกว่า 10 ปี	143	24.24	13.08	-1.01
	10 ปีหรือมากกว่า	213	24.67	17.04	
การประสานงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	143	27.39	30.80	-0.69
	10 ปีหรือมากกว่า	213	27.80	30.40	
การเสนอรายงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	143	28.34	26.75	-0.37
	10 ปีหรือมากกว่า	213	28.54	26.21	
การงบประมาณ	ต่ำกว่า 10 ปี	143	31.03	19.82	-0.29
	10 ปีหรือมากกว่า	213	31.18	28.63	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 แสดงว่า ทัศนะของอาจารย์ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่า ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การมีความแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการวางแผน การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่ง การ
การประสานงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น
สมมติฐานข้อที่ 4 จึงไม่ถูกยอมรับ แต่ยกเว้นเฉพาะการจ้างดการเท่านั้นที่ยอมรับ

สมมติฐานที่ 5 ผู้บริหารที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา และผู้บริหาร
ที่มีวุฒิสุงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารใน
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่างกัน ต่อพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหาร	ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิ	N	$\bar{X}$	S^2	t
การวางแผน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	188	29.67	24.35	-3.05**
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	89	31.57	21.41	
การจ้างดการ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	186	30.69	28.17	-2.23*
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	89	32.25	31.71	
การบริหารบุคคล	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	186	34.72	38.93	-2.97**
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	89	37.06	33.49	
การวินิจฉัยสั่ง การ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	186	27.55	18.00	-2.60**
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	89	28.88	11.06	
การประสานงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	186	29.69	36.16	-2.58**
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	89	31.56	21.59	
การเสนอรายงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	186	31.26	28.22	-2.47**
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	89	32.90	22.48	

ตาราง 14 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหาร	ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิ	N	$\bar{X}$	S^2	t
การงบประมาณ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	186	33.03	30.53	-1.16
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	89	33.85	28.90	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และ วุฒิสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและ อาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านการจัดองค์การแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการงบประมาณไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 5 จึง ถูกยอมรับ แต่ยกเว้นเพียงด้านการงบประมาณที่ไม่ถูกยอมรับ

สมมติฐานที่ 6 ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่า ต่าง ก็มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร แตกต่าง กัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารวัยวุฒิแตกต่างกันที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหาร	ผู้บริหารที่มีวัยวุฒิ	N	$\bar{X}$	S^2	t
การวางแผน	อายุต่ำกว่า 35 ปี	53	29.26	29.46	-1.69
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	222	30.53	22.65	
การจัดองค์การ	อายุต่ำกว่า 35 ปี	53	20.21	40.97	-1.47
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	222	31.43	26.95	
การบริหารบุคคล	อายุต่ำกว่า 35 ปี	53	33.83	54.64	*
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	222	35.87	33.74	
การวินิจฉัยสั่งการ	อายุต่ำกว่า 35 ปี	53	26.64	17.46	**
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	222	28.30	15.31	
การประสานงาน	อายุต่ำกว่า 35 ปี	53	28.49	45.63	-2.61**
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	222	30.73	28.11	
การเสนอรายงาน	อายุต่ำกว่า 35 ปี	53	30.75	34.96	-1.63
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	222	32.04	24.75	
การงบประมาณ	อายุต่ำกว่า 35 ปี	53	32.64	32.12	-0.97
	อายุ 35 ปีหรือมากกว่า	222	33.45	29.56	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่า ทัศนคติของผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่า ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการวางแผน การจัดการ การเสนอรายงาน และการงบประมาณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 6 จึงถูกยอมรับเฉพาะเพียงด้านการบริหารบุคคล ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการประสานงาน ส่วนด้านการวางแผน ด้านการจัดการ ด้านการเสนอรายงาน และด้านการงบประมาณไม่ถูกยอมรับ

สมมติฐานที่ 7 ผู้บริหารที่เป็นชายและหญิงมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารเพศแตกต่างกันที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหาร	ผู้บริหารที่เป็นชายและหญิง	N	$\bar{X}$	S^2	t
การวางแผน	ผู้บริหารชาย	132	30.94	20.71	2.13*
	ผู้บริหารหญิง	143	29.69	26.66	
การจัดการจัดการ	ผู้บริหารชาย	132	31.95	27.67	2.22*
	ผู้บริหารหญิง	143	30.50	30.47	
การบริหารบุคคล	ผู้บริหารชาย	132	36.37	34.89	2.32*
	ผู้บริหารหญิง	143	34.65	40.16	
การวินิจฉัยสั่งการ	ผู้บริหารชาย	132	28.23	14.52	1.02
	ผู้บริหารหญิง	143	27.74	17.55	
การประสานงาน	ผู้บริหารชาย	132	31.10	31.11	2.27*
	ผู้บริหารหญิง	143	29.56	32.13	

ตาราง 16 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหาร	ผู้บริหารที่เป็นชายและหญิง	N	$\bar{X}$	S^2	t
การเสนอรายงาน	ผู้บริหารชาย	132	32.62	21.67	2.57 **
	ผู้บริหารหญิง	143	31.03	30.60	
การงบประมาณ	ผู้บริหารชาย	132	34.00	25.41	1.98 *
	ผู้บริหารหญิง	143	32.67	33.70	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารที่เป็นชายและหญิงต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสนอรายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการวางแผนการจัดองค์การ การบริหารบุคคล การประสานงาน และค่านงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการวินิจฉัยสั่งการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 7 จึงถูกยอมรับ แต่ยกเว้นเพียงด้านการวินิจฉัยสั่งการเท่านั้นที่ไม่ถูกยอมรับ

สมมติฐานที่ 8 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน
ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต
กรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหาร	ประสพการณ์ในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t
การวางแผน	ต่ำกว่า 10 ปี	44	27.23	35.15	*** -4.68
	10 ปีหรือมากกว่า	231	30.87	20.02	
การจัดองค์การ	ต่ำกว่า 10 ปี	44	27.84	37.16	*** -4.61
	10 ปีหรือมากกว่า	231	31.83	25.93	
การบริหารบุคคล	ต่ำกว่า 10 ปี	44	30.93	49.22	*** -5.61
	10 ปีหรือมากกว่า	231	36.34	31.64	
การวินิจฉัยสั่งการ	ต่ำกว่า 10 ปี	44	25.11	18.11	*** -5.43
	10 ปีหรือมากกว่า	231	28.52	13.92	
การประสานงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	44	25.68	49.01	*** -6.30
	10 ปีหรือมากกว่า	231	31.18	24.25	
การเสนอรายงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	44	26.11	37.22	*** -5.40
	10 ปีหรือมากกว่า	231	32.49	21.96	
การงบประมาณ	ต่ำกว่า 10 ปี	44	30.91	35.15	*** -3.21
	10 ปีหรือมากกว่า	231	33.75	27.92	

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 17 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการทำงาน
ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่า ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการ

วางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การวินิจัยสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 8

สมมติฐานที่ 9 กลุ่มอาจารย์และกลุ่มผู้บริหารก็มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบทัศนคติของอาจารย์กับของผู้บริหารโดยส่วนรวมที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหาร	อาจารย์และผู้บริหาร	N	$\bar{X}$	S^2	t
การวางแผน	อาจารย์	356	26.85	21.22	9.04***
	ผู้บริหาร	275	30.29	24.11	
การจัดการจัดการ	อาจารย์	356	26.87	26.01	10.25***
	ผู้บริหาร	275	31.19	29.74	
การบริหารบุคคล	อาจารย์	356	32.51	24.62	6.69***
	ผู้บริหาร	275	32.51	24.62	
การวินิจัยสั่งการ	อาจารย์	356	24.49	15.45	10.94***
	ผู้บริหาร	275	27.98	16.85	
การประสานงาน	อาจารย์	356	27.64	30.51	5.93***
	ผู้บริหาร	275	30.30	32.11	
การเสนอรายงาน	อาจารย์	356	28.46	26.36	8.06***
	ผู้บริหาร	275	31.79	26.86	
การงบประมาณ	อาจารย์	356	31.12	20.03	5.20***
	ผู้บริหาร	275	33.30	30.04	

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 18 แสดงว่า ทักษะของ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มผู้บริหาร ต่อพฤติกรรม
 การบริหารของ ผู้บริหารวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง
 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจ้ดต้งการ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่ง การ
 การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .001 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 9

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทที่ 5 ประกอบด้วย ความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารการศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาเขตในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ว่าได้บริหารงานด้านต่าง ๆ ตามกระบวนการบริหารซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณ มากน้อยเพียงใด และเพื่อศึกษาว่าอาจารย์และผู้บริหารที่มีคุณวุฒิ วัยวุฒิ เพศ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในตำแหน่งต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่

วิธีดำเนินการ

ในการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในวิทยาเขตแต่ละแห่งของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 415 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่าง ส่วนกลุ่มประชากรเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหารในวิทยาเขต จำนวน 335 คน รวมจำนวนของกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรทั้งหมด 750 คน

ข้อมูลต่าง ๆ ได้จากการตอบแบบสอบถามของอาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ทำงานมาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีการศึกษา แบบสอบถามตอนที่หนึ่งเกี่ยวกับสัณฐานภาพของอาจารย์และของผู้บริหาร ได้แก่ คุณวุฒิ วัยวุฒิ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนแบบสอบถามตอนที่สองเกี่ยวกับทัศนะของอาจารย์

และของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามฉบับนี้ได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ปราโมทย์ จิตบรรจง
ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การ
ประสานงาน การเสนอรายงาน และการจัดงบประมาณ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
การหาความแปรปรวน กับการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้

2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารทั้ง 7 ด้าน ของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารมีดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน อาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ด้านการวางแผน โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ
ไม่พบว่าข้อใดข้อหนึ่งอยู่ในเกณฑ์สูงหรืออยู่ในเกณฑ์ต่ำ

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการวางแผน
โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า
ทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ

ข้อ 5. ผู้บริหารให้คณะกรรมการบริหารวิทยาเขตมีส่วนร่วมในการ
วางแผน

ข้อ 7. ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงานได้อย่างเหมาะสม

ข้อ 9. ผู้บริหารกำหนดแผนงานหรือโครงการให้มีความยืดหยุ่นได้เพื่อ
ความเหมาะสม

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.2 ด้านการจัดองค์การ อาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของ

ผู้บริหารด้านการจัดการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารด้านการจัดการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง และจากการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ

- ข้อ 1. ผู้บริหารใหม่แผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่าใครทำอะไร และขึ้นกับใคร
- ข้อ 6. ผู้บริหารจัดอาจารย์สอนตรงตามความถนัดของอาจารย์
- ข้อ 9. ผู้บริหารแบ่งแยกหน่วยงานย่อยในวิทยาเขตมีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจ

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.3 ด้านการบริหารบุคคล อาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการบริหารบุคคลโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ทัศนะของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ ข้อ 4. ผู้บริหารไม่ใช้วิธีแก้ปัญหาโดยการเสนอข้ายอาจารย์ เมื่อมีการขัดแย้งระหว่างอาจารย์ภายในวิทยาเขต และข้อที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ ข้อ 9. ผู้บริหารไปเยี่ยมผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัว

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการบริหารบุคคลโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ

- ข้อ 3. ในการแต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนก และหัวหน้าหมวด ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของอาจารย์เป็นหลัก

ข้อ 4. ผู้บริหารไม่ใช้วิธีแก้ปัญหาโดยการเสนอย้ายอาจารย์เมื่อมีการ
ขัดแย้งระหว่างอาจารย์ภายในวิทยาเขต

ข้อ 7. ผู้บริหารได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ
ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.4 ด้านการวินิจฉัยสั่งการ อาจารย์มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารด้านการวินิจฉัยสั่งการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์
ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อด้านการวินิจฉัยสั่งการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทักษะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการ
วินิจฉัยสั่งการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง และจากการวิเคราะห์ข้อมูล
เป็นรายข้อ พบว่า ทักษะของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์
สูง คือ

ข้อ 4. ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการโดยคำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบแบบแผน
และสถานะแวดล้อมอย่างรอบคอบ

ข้อ 5. ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัย
เป็นหลัก

ข้อ 6. ผู้บริหารรับผิดชอบการตัดสินใจสั่งการทุกกรณี

ข้อ 7. ก่อนการวินิจฉัยสั่งการ ผู้บริหารพยายามรวบรวมข้อมูลและ
ข่าวสาร เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางที่ดี

ข้อ 8. ผู้บริหารได้ติดตามดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติ
งานของอาจารย์ตามคำสั่ง

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.5 ด้านการประสานงาน อาจารย์มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหาร ด้านการประสานงานโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์
ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ทักษะของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการบริหารที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ

ข้อ 2. ผู้บริหารจัดให้มีการชุมนุมสังสรรค์ระหว่างอาจารย์ สมาคม-
ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง

ข้อ 7. ผู้บริหารเชิญผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นตั้งวิทยาเขตมา
เป็นวิทยากรให้กับวิทยาเขต

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการ
ประสานงานโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า
ทัศนะของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ ข้อ 4. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับอาจารย์
นักศึกษา และผู้ปกครอง

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.6 ด้านการเสนอรายงาน อาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารด้านการรายงานโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูล
เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อด้านการรายงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการ
เสนอรายงานโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ
พบว่า ทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ
ข้อ 3. เมื่อมีการประชุมประจำเดือนแล้ว ได้แจ้งให้อาจารย์ทราบโดยละเอียด

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.7 ด้านการงบประมาณ อาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารด้านการงบประมาณโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูล
เป็นรายข้อ พบว่า ทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่อยู่ใน
เกณฑ์ต่ำคือ ข้อ 2. ผู้บริหารจัดงานต่าง ๆ ภายในวิทยาเขตเพื่อหาเงินมาบำรุงวิทยาเขต

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการ
งบประมาณโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า

ทักษะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ

ข้อ 5. ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุ เช่น ระเบียบ
การซื้อ การรับสิ่งของ

ข้อ 9. ผู้บริหารใช้เงินบำรุงการศึกษาอย่างประหยัดและได้ประโยชน์
อย่างคุ้มค่า

ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบรายละเอียด
ดังต่อไปนี้

2.1 อาจารย์ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา และที่มีวุฒิสองกว่า
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีทักษะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิ-
คไทยและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน การจัดการ การ
บริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 อาจารย์ที่อายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปี หรือมากกว่าขึ้นไป
มีทักษะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนการจัดการ การวินิจฉัยสั่งการ การเสนอรายงาน
การบริหารบุคคล การประสานงาน และการงบประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

2.3 อาจารย์ชายและหญิงมีทักษะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการงบประมาณแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการวางแผน การจัดการ การ
บริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน และด้านการเสนอรายงาน ไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี หรือมากกว่าขึ้นไป มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการวางแผน การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิจัยเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้บริหารที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา และวุฒิสูงกว่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการจัดองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการงบประมาณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่าขึ้นไป มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการวางแผน การจัดองค์การ การเสนอรายงาน และการงบประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผู้บริหารที่เป็นชายและหญิง มีทักษะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเสนอรายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การประสานงาน และค่านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวินิจฉัยสั่งการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี หรือมากกว่าขึ้นไป มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการงบประมาณ ด้านการเสนอรายงาน และด้านการงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์กับผู้บริหารโดยส่วนรวมที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

1. การวิจัยเกี่ยวกับทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า อาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่าข้อใดข้อหนึ่งอยู่ในเกณฑ์สูงหรืออยู่ในเกณฑ์ต่ำโดยเฉพาะ ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาเขตในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครอาจารย์ซึ่งเป็นสมาชิกของวิทยาเขตได้มีส่วนร่วมและร่วมกันวางแผนในการทำงานพอสมควร จึงทำให้ทัศนะของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการบริหารวางแผนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ 2517 : 152 - 156) ที่ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย พบว่าผู้บริหารแถลงนโยบายให้ครูทราบทั่วกัน ในการปฏิบัติงานทุกครั้งจะมีการวางแผนทุกครั้งโดยคณะครูอาจารย์ประชุมร่วมกัน โครงการต่าง ๆ สามารถยึดหยุ่นได้เพื่อความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ในปัจจุบันนี้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน และอีกหลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านการวางแผนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่าทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ ข้อ 5. ผู้บริหารให้คณะกรรมการบริหารวิทยาเขตมีส่วนร่วมในการวางแผน ข้อ 7. ผู้บริหารกำหนดรับผิดชอบในแต่ละแผนงานได้อย่างเหมาะสม ข้อ 9. ผู้บริหารกำหนดแผนงานหรือโครงการให้มีความยืดหยุ่นได้ เพื่อความเหมาะสม ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติตามด้านการวางแผนโดยให้อาจารย์เป็นคณะกรรมการบริหารวิทยาเขตได้มีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย ตัวของผู้บริหารเองก็ได้พิจารณากำหนดแผนงานเพื่อการปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสมโดยมีการยืดหยุ่นได้บ้างเป็นบางโอกาส ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา มีภูทรัพย์ (สุกัญญา มีภูทรัพย์ 2517 : 152 - 156) ที่ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาขนาดในประเทไทย พบว่าทัศนะของผู้บริหารในการให้คณะกรรมการเข้าประชุมร่วมกันเพื่อหารือเรื่องราวต่าง ๆ แผนงานต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงได้ถ้าเห็นว่าไม่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในปัจจุบันนี้ใช้วิธีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจโดยให้อาจารย์เข้าร่วมในการบริหาร ซึ่งอาจทำให้อยู่ในรูปของคณะกรรมการบริหารที่ได้รับการเลือกตั้งมาจากคณาจารย์และอยู่ในตำแหน่งตามวาระ นับว่าผู้บริหารได้นำหลักการบริหารมาใช้

1.2 ด้านการจัดองค์การ พบว่าอาจารย์มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาทั้งรายข้อและโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการจัดองค์การในวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มิได้มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งเด่นให้เห็นอย่างชัดเจนตามทัศนะของอาจารย์ผู้บริหารยังคงบกพร่องในเรื่องนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าไม่ได้มีการบอกกล่าว

ให้ทราบกันโดยตรง ทำให้อาจารย์ไม่ทราบการเคลื่อนไหวอย่างแท้จริงของวิทยาเขต จึงทำให้ทัศนะของอาจารย์ด้านการจัดการอยู่ในระดับกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมะโมทย์ จิตบรรจง (เปรมะโมทย์ จิตบรรจง 2522 : 59 - 61) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ทักษะของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันนี้หลักในการทำงานของหน่วยงานนั้น สมาชิกของหน่วยงานทุกคนย่อมมีสิทธิในการบริหารงานร่วมกัน

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารด้านการจัดการ อยู่ในระดับกลางค่อนข้างสูง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่าทัศนะของผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูง คือ ข้อ 1. ผู้บริหารให้คำแนะนำแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่าใครทำอะไร ที่ไหน และขึ้นกับใคร ข้อ 6. ผู้บริหารจัดอาจารย์สอนตามความถนัดของอาจารย์ และข้อ 9. ผู้บริหารแบ่งงานออกเป็นลักษณะกระจายอำนาจ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าตนได้พยายามบริหารงานให้เกิดความพึงพอใจต่ออาจารย์ผู้ร่วมงาน สดยายามให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของวิทยาเขต จากผลการวิจัยพบว่าทัศนะของผู้บริหารในข้อนี้อยู่ในระดับสูง แต่ทัศนะของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการทำงานของผู้บริหารที่ว่าเป็นการกระจายอำนาจนั้นยังเป็นเรื่องที่ยังมีความขัดแย้งกันอยู่ หรืออาจจะเป็นเพราะว่าวิธีการของผู้บริหารยังไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกวิธีก็อาจเป็นไปได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำริ นิสสัยพันธ์ (คำริ นิสสัยพันธ์ 2518 : 123 - 126) ที่ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของตำรวจ พบว่าการบริหารงานด้านการจัดการในปัจจุบันมีขั้นตอนในการบริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องเข้าใจในเรื่องระบบของงานในองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารต้องทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และหาทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้าใจให้ตรงกันด้วย โดยให้สมาชิกเข้าใจในระบบของงานในองค์กรและรู้งานของตน กับทั้งการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นในองค์กร

วิทยาเขตของวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาก็เช่นเดียวกัน มีหน่วยงานย่อยของ วิทยาเขตซึ่งปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปตามหน้าที่ แต่งานเหล่านี้ต้องมาประสานกัน ผู้ที่ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องเข้าใจเป็นอย่างดีงานจึงจะมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการบริหารบุคคล พบว่าทัศนะของอาจารย์ต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่าทัศนะของอาจารย์ที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ ข้อ 4. ผู้บริหารไม่ใช้วิธีเสนอขายอาจารย์ เมื่อมีการขัดแย้งระหว่างอาจารย์ภายในวิทยาเขต แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของ อาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้มีการ ขัดแย้งกัน จึงไม่มีสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารเสนอขายอาจารย์ภายในวิทยาเขต จึงทำให้ ทัศนะของอาจารย์อยู่ในเกณฑ์สูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำรี นิสสัยพันธ์ (คำรี นิสสัยพันธ์ 2518 : 123 - 126) ที่ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานการศึกษาของตำรวจ พบว่าการเสนอขายบุคลากรส่วนใหญ่ กระทำเมื่อบุคลากรนั้น ประสงค์จะย้ายและได้ยื่นคำร้องมา นับว่าผู้บริหารได้ใช้หลัก การบริหารมาใช้ทำให้ครูอาจารย์มีขวัญในการทำงาน ส่วนทัศนะของอาจารย์ที่อยู่ใน เกณฑ์ต่ำคือ ข้อ 9. ผู้บริหารไปเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ส่วนตัวของผู้บริหารวิทยาเขตในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร กับอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กันเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ว่าจำนวนของอาจารย์ในวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพ มหานคร มีจำนวนมากยากที่ผู้บริหารจะไปเยี่ยมเยียนให้ทั่วถึงได้ ตลอดทั้งสภาพความ เป็นอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครไม่เอื้อต่อการไปมาหาสู่กันได้อย่างสะดวก จึงทำให้ทัศนะ ของอาจารย์ในข้อนี้อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าทัศนะของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูงคือ ข้อ 3. ในการแต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนก และหัวหน้าหมวด ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เป็นหลัก ซึ่งขัดกับทัศนะของอาจารย์ที่มีความคิดเห็นว่า

ผู้บริหารยังไม่คำนึงถึงเรื่องเหล่านี้เป็นเกณฑ์หลักในการแต่งตั้งตำแหน่งดังกล่าว เป็น
 เครื่องหมายให้เห็นว่าวิธีการของผู้บริหารวิทยาเขตต่อเรื่องนี้ยังไม่เป็นที่เข้าใจระหว่าง
 กัน ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขัดแย้งได้ในอนาคต
 ข้อ 4. ผู้บริหารไม่เสนอจ่ายอาจารย์เมื่อมีการขัดแย้งระหว่างอาจารย์ภายในวิทยาเขต
 ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของอาจารย์ ข้อ 7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ
 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ขัดข้องการที่อาจารย์จะไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมาพัฒนา
 วิทยาเขต ทัศนะของผู้บริหารในข้อนี้ขัดแย้งกับทัศนะของอาจารย์ที่มีทัศนะในเรื่องนี้อยู่
 ในเกณฑ์ปานกลางเท่านั้น ก็เป็นเครื่องหมายให้เห็นว่าผู้บริหารวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยี
 โลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ยังไม่สนับสนุนอาจารย์ให้ไปเรียนต่อเพื่อ
 กลับมาพัฒนาวิทยาเขตในอนาคต หรือไม่เมื่ออาจารย์กลับมาจากการศึกษาต่อแล้วไม่
 สามารถจะใช้ความรู้ที่ได้ไปศึกษามาใช้ได้โดยตรง ทำให้ดูเหมือนว่าผู้บริหารไม่ได้นับสนุน
 การศึกษาต่อของอาจารย์อย่างจริงจัง จึงทำให้ทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกา
 ไรบริหารของผู้บริหารวิทยาเขตอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย
 ของ ยายใจ อุณจิตต์ (ยายใจ อุณจิตต์ 2520 : 123 - 129) ที่ทำการวิจัยเรื่อง
 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา พบว่าการเสนอ
 จ่ายอาจารย์กระทำเมื่ออาจารย์ประสงค์ย้าย และยื่นคำร้องมาเท่านั้น ผู้บริหารสนับสนุน
 ให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กับ
 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษามีโครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานคล้ายคลึงกัน
 มาก ทั้งยังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานคล้ายกันอีกด้วย ต่างกันตรงที่การจัดระดับการ
 ศึกษาเท่านั้น กล่าวคือ วิทยาลัยอาชีวศึกษাজัดการศึกษาเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาขั้นต้น
 ส่วนวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษাজัดการศึกษาขั้นสูงขึ้นมา จึงเป็นสาเหตุทำให้
 ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมองเห็นความสำคัญ
 ของครูรวมงาน และพยายามทำให้อาจารย์และครูรวมงานมีกำลังใจ และเกิดความอบอุ่นใน
 การที่จะปฏิบัติงาน นับว่าผู้บริหารเข้าใจและนำหลักการบริหารที่ทันสมัยมาใช้

1.4 ด้านการวินิจฉัยสั่งการ พบว่าทัศนะของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ทั้งที่เป็นรายข้อและโดยรวม อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครได้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของการวินิจฉัยสั่งการ เช่น ให้อาจารย์ได้ร่วมกันในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของวิทยาเขต โดยการรวบรวมข้อมูลเท่าที่จะทำได้ และมองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับวิทยาเขตเป็นหลัก ผู้บริหารไม่ได้สั่งการเรื่องใด ๆ ก่อนแล้วจึงขอความเห็นจากอาจารย์ นับว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารวิทยาเขต โดยให้อาจารย์ร่วมด้วย นับเป็นการบริหารที่เป็นรากฐานของประเทศไทยปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างประเทศไทย

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารด้านการวินิจฉัยสั่งการ เฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่าทัศนะของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ ข้อ 4. วินิจฉัยสั่งการโดยการคำนึงถึงกฎหมายระเบียบแบบแผน และสภาวะแวดล้อมอย่างรอบคอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเองมีความคิดเห็นว่าตนได้ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการไป โดยดูสภาพภาพของวิทยาเขตในด้านต่าง ๆ เป็นเกณฑ์ และในขณะที่เดียวกันก็ไม่ออกนอกกรอบนอกทาง ยังยึดระเบียบของวิทยาเขตและของทางราชการด้วย ข้อ 5. วินิจฉัยสั่งการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาเขตเป็นหลัก ซึ่งต่างกับทัศนะของอาจารย์ที่ทัศนะในข้อนี้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ดำเนินการทุกอย่างในการบริหารวิทยาเขตนั้นมีได้ทำเพื่อผู้บริหารเอง แต่จะคำนึงถึงวิทยาเขตเป็นสำคัญ แต่การกระทำของผู้บริหารนั้นอาจจะยังมีบางสิ่งบางอย่างที่กลุ่มอาจารย์ไม่เห็นด้วยว่าได้กระทำ ข้อ 6. รับผิดชอบในการตัดสินใจทุกครั้ง ข้อ 7. ได้รวบรวมข้อมูลและข่าวสารเพื่อวิเคราะห์ก่อนการตัดสินใจ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารทำงานโดยอาศัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องในแต่ละเรื่องของวิทยาเขตเป็นหลัก นับเป็นนักบริหารที่ทันสมัย เพราะเป็นการนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ข้อ 8. ได้ติดตามดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติของอาจารย์ตามคำสั่ง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมิได้ละเลยต่องานที่มอบหมายให้อาจารย์แต่ละคนนำไปดำเนินงาน และยังคงช่วย

ให้กำลังใจและแนะนำด้วย แต่อย่างไรก็ตามทัศนะของอาจารย์ในข้อนี้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งก็สอดคล้อง ทัศนะของผู้บริหาร ซึ่งก็แสดงให้เห็นอีกว่า ผู้บริหารมีไว้ติดตามดูแลและให้คำแนะนำแก่อาจารย์ทุกคน จึงทำให้ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่หน่วยงานยอมรับ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกิดแก่หน่วยงานเป็นส่วนรวม ดังนั้นเมื่อผู้บริหารจะตัดสินใจก็ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานอันเป็นส่วนรวมเป็นหลัก

1.5 ด้านการประสานงาน พบว่าทัศนะของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อพบว่าทัศนะที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำคือ ข้อ 2. จัดให้มีชุมนุมสังสรรค์ระหว่างอาจารย์ สภากมล กิจอยู่เก่า และผู้ปกครอง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้เห็นความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้องกับวิทยาเขต ที่จะพัฒนาวิทยาเขตให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ 7. เชิญผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรให้กับวิทยาเขต แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้ติดต่อกับพันธมิตรกับบุคคลในท้องถิ่น หรือบุคคลทั่วไปในการที่จะมาให้ความรู้แก่สมาชิกของวิทยาเขต ในสภาวะปัจจุบันน่าจะทำได้ โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาอย่างวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เน้นทางอาชีพเป็นหลัก บุคคลในท้องถิ่นหรือในสังคมที่อยู่ในแวดวงของการอาชีพทั้งหลายเป็นผู้ที่มีความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานมาก รู้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานประเภทเหล่านี้ได้ดี จึงมีประโยชน์มากถ้าทางวิทยาเขตได้ให้โอกาสบุคคลเหล่านี้มาให้ความรู้แก่นักศึกษาและอาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารไม่ใช้ความพยายามในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองหรือบุคคลในสังคมกับวิทยาเขต ทั้งนี้เพราะสภาพทางสังคมในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการดำเนินการทางท่างานนี้ จึงทำให้ทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการประสานงานในข้อดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการ

ประสานงานเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่าทัศนะของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์สูง คือ ข้อ 4. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับอาจารย์ นักศึกษา และบุคลากร แต่ในข้อนี้อาจารย์กลับมีทัศนะอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเท่านั้น ก็แสดงให้เห็นว่าในขณะที่ผู้บริหารมีความเห็นว่าตนเป็นกันเองกับสมาชิกของวิทยาเขตอยู่ในเกณฑ์สูงแล้วนั้น ยังไว้เป็นข้อพึงประสงค์ของอาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารอาจจะเป็นกันเองกับอาจารย์หรือนักศึกษาแต่เพียงบางส่วนที่อยู่ใกล้ชิดกับตนเท่านั้น ผู้บริหารวิทยาเขตต้องเห็นความสำคัญของสมาชิกวิทยาเขตมากกว่านี้ เพราะในการทำงานในสถานต่าง ๆ นั้นจะต้องอาศัยความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา จะอาศัยระเบียบ แบบแผนทั้งหมดเป็นเครื่องมืออันอาจไม่สำเร็จผล ผู้บริหารต้องพยายามที่จะให้สมาชิกได้เข้าร่วมการประสานงานด้วย โดยการแจกจ่ายงานของวิทยาเขตให้สมาชิกได้ทำโดยทั่วกัน

1.6 ด้านการรายงาน พบว่าทัศนะของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่าทัศนะของอาจารย์ทุกข้อในค่านี้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงว่าผู้บริหารวิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์พึงพอใจต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารของวิทยาเขตนั้นมีได้ยึดแบบหรือหลักเกณฑ์ใด หลักเกณฑ์หนึ่งเป็นแบบการบริหารที่ดีวร จึงทำให้ทัศนะของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการบริหารในค่านี้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สำหรับทัศนะของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการ

รายงานเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่าทัศนะของผู้บริหารที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ ข้อ 3. เมื่อมีการประชุมประจำเดือนแล้ว ได้แจ้งให้อาจารย์ทราบโดยละเอียด แสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาเขต วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครนั้น ผู้บริหารไม่ได้รายงานผลการประชุมให้อาจารย์ได้ทราบโดยสม่ำเสมอ ซึ่งใกล้เคียงกับทัศนะของอาจารย์ที่มีทัศนะต่อข้อนี้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารวิทยาเขต

ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้มีความผูกพันกับ
อาจารย์ สัมฤทธิ์ ทั้งนี้เพราะสภาพการเป็นอยู่ของอาจารย์และผู้บังคับบัญชาในวิทยาลัย
เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาไม่เป็นกันเอง การปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละวันอาจจะ
ไม่ได้พบปะกับผู้บริหารเลย ทำให้เกิดความห่างเหินระหว่างอาจารย์และผู้บริหารได้
ต่างกับโรงเรียนประถมศึกษา ครูใหญ่และครูน้อยมีความผูกพันกันเปรียบเสมือนสมาชิกใน
ครัวเรือน เมื่อมีเรื่องหนึ่งเรื่องใดเกิดขึ้นก็ย่อมที่จะต้องปรึกษากันหาวิธีกัน ทำให้สามารถ
แก้ไขได้ทันทางที่ถ้าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีผลเสียแก่ครูอาจารย์ ทำให้เกิดความพึงพอใจและ
มีขวัญในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านการงบประมาณ พบว่าทัศนคติของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหารทั้งรายข้อและโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ข้อที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำคือ ข้อ
2. จัดงานต่าง ๆ ภายในวิทยาเขตเพื่อหาเงินมาบำรุงวิทยาเขต เป็นการแสดงให้เห็น
ว่าผู้บริหารไม่มีความพยายามที่จะหาเงินมาพัฒนาวิทยาเขต การดำเนินการเรื่องเกี่ยวกับ
การเงินรองจากงบประมาณทางเดียวเท่านั้น และข้อที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงคือ ข้อ 5.
ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบการเงินและการพัสดุ เช่น ระเบียบการซื้อ การรับสิ่งของ
แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังคงปฏิบัติเรื่องเกี่ยวกับการเงินอย่างรัดกุม เพราะเรื่องการเงิน
เป็นเรื่องที่ทำให้เกิดผลเสียแก่ผู้บริหารได้มากถ้าหากเกิดปฏิบัติผิดพลาดขึ้นมา ผู้บริหาร
จึงต้องระวังผลเสียที่จะเกิดขึ้นไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติได้มีการควบคุมในเรื่อง
การใช้เงินของทางราชการมากขึ้น เพราะผู้บริหารบางหน่วยงานมักจะให้อิทธิพลของตน
ใช้เงินทางราชการไปในทางที่ไม่สมควร หรือนำมาใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งจะพบ
เหตุการณ์เหล่านี้บ่อย ๆ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นไว้ก่อน จึงดูเหมือน
ว่าผู้บริหารเคร่งครัดในเรื่องนี้ ทำให้ทัศนคติของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการบริหารอยู่ในเกณฑ์
สูง

สำหรับทัศนคติของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการ
งบประมาณเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า

ทักษะที่อยู่ในเกณฑ์สูงคือ ข้อ 5. ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะของอาจารย์ ข้อ 9. ใช้เงินบำรุงการศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่าแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครมีความเห็นว่า ผู้บริหารวิชาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครมีความเห็นว่า คนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้เงินของวิชาเขตอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยยึดหลักการประหยัดและทำให้เกิดประโยชน์แก่วิชาเขต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมองเห็นความจำเป็นต่อระเบียบต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะเมื่อมีคนอยู่รวมกันมาก ๆ ต่างคนต่างก็มีความคิดซึ่งอาจจะไม่ตรงกันและตั้งข้อสงสัยกันได้ เพราะตามปกติผู้บริหารจะปฏิบัติงานให้เป็นพึงพอใจของสมาชิกทั้งหมดนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ยากยิ่ง ถ้าผู้บริหารได้จัดทำระเบียบต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบ โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการเงินให้เป็นระบบได้ก็จะทำให้หมดความกังวล และพ้นจากภาระหนักหนาได้

2. จากผลการวิจัยเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์และของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 อาจารย์ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต่ำกว่า และอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณวุฒินั้นมักจะเป็นคุณวุฒิเกี่ยวกับวิชาชีพหรืออาจเป็นวิชาสามัญ ซึ่งจะทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอนในวิทยาเขตเป็นหลัก ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทางคณบริหารการศึกษาโดยเฉพาะ

สำหรับผู้บริหารที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต่ำกว่า และผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านการวางแผน การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน และ การเสนอรายงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และด้านการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการงบประมาณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณวุฒิต่ำเป็นส่วนมาก ผู้บริหารเหล่านี้ได้ประโยชน์จากการที่อยู่ในวิทยาลัยเขตมานานเป็นฐานในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารซึ่งยังมีความคิดทางการบริหารเป็นแบบเก่าอยู่ ทำให้แนวคิดทางการบริหารแตกต่างไปจากแนวความคิดของผู้บริหารที่มีคุณวุฒิสอง ซึ่งไ้ผ่านการศึกษาค่าเรียนนามากกว่าผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่ำ

2.2 อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปี หรือมากกว่าขึ้นไป มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะการปฏิบัติงานรวมอยู่ในสภาวะเดียวกัน คือมีการปฏิบัติในด้านการสอนเท่านั้น ทำให้มีแนวความคิดสอดคล้องกัน จึงเป็นผลทำให้อาจารย์ที่มีวัยวุฒิแตกต่างกันมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารไม่แตกต่างกัน

สำหรับผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่าขึ้นไป มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบริหารบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการวางแผน การจัดการ การเสนอรายงาน และการงบประมาณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่อายุน้อยมีประสบการณ์มาก ทำให้เกิดความละเอียดละอในการวินิจฉัยพิจารณาการสั่งงาน และการประสานงาน ส่วนด้านการบริหารบุคคลผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวความคิดในการบริหารที่มักจะยึดแบบประชาธิปไตยเป็นหลัก ซึ่งต่างกับผู้บริหารที่มีอายุยังงยึดหลักของวัยวุฒิมาเกี่ยวข้องในการบริหารงาน

2.3 อาจารย์ชายและหญิงที่มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ด้านการงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกันงบประมาณการเงินส่วนมากเป็นหญิง ซึ่งมีความในพันธักับอาจารย์หญิงไค้กว่าอาจารย์ชาย จึงเป็นเหตุที่ทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนในด้าน การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจัยสั่งการ การประสานงาน และด้านการเสนอรายงาน ไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่า กฎหมายเกี่ยวกับการรับราชการครูมีสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน จึงทำให้อาจารย์ชายและหญิงมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารไม่แตกต่างกัน

สำหรับผู้บริหารชายและหญิงมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ด้านการเสนอรายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การประสานงาน และการงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่เป็นชายนั้นมีแนวการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จคล่องอย่างรวดเร็ว และมีการปฏิบัติงานคล่องแคล่วกว่าผู้บริหารที่เป็นหญิง ประกอบกับผู้บริหารที่เป็นหญิงไม่ค่อยกล้าเสี่ยงในการทำงาน จึงเป็นเหตุที่ทำให้ผู้บริหารชายและหญิงมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกัน ส่วนด้านการวินิจัยสั่งการไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะผู้บริหารทั้งชายและหญิงได้มีการพบปะประชุมร่วมกันบ่อย ๆ ทำให้ติดต่อกันใกล้ชิด

2.4 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่าขึ้นไป มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ด้านการจัดองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการวางแผน การบริหารบุคคล การวินิจัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน การงบประมาณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยอาจมีโอกาสร่วมพฤติกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากและผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมมีโอกาสคุ้นเคยและเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารได้มากกว่า จึงทำให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารด้านการจัดองค์การแตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผน การบริหารบุคคล การวินิจัยสั่งการ การประสานงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันผู้บริหาร

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาใช้วิธีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ และอาจารย์มีส่วนในการบริหารงานด้วย ทำให้ได้มีความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของวิทยาเขตเท่าเทียมกัน จึงน่าเป็นสาเหตุที่ทำให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในด้านการวางแผน การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ และการประสานงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่าขึ้นไป มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของบริหารทั้ง 7 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานของทางราชการนาน ผ่านประสบการณ์การบริหารมากกว่า ทำให้มีแนวความคิดและการปฏิบัติต่อพฤติกรรมการบริหารแตกต่างกันมาก และถือว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้อาจจำได้ศึกษาเล่าเรียนมาโดยตรงก็ตาม แต่ก็เป็นไปได้ในทางทฤษฎีเสียเป็นส่วนมาก จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกัน

3. จากผลการเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์กับทัศนะของบริหารต่อพฤติกรรมการบริหารของบริหารโดยส่วนรวมทั้ง 7 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงานและด้านการงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา คิดว่าพวกตนได้จุดสนใจในการบริหารเพื่อวิทยาเขตและเพื่อส่วนรวมนับว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ในทางตรงกันข้ามกลุ่มอาจารย์กลับมองเห็นว่า พฤติกรรมทางการบริหารของบริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษายังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มผู้บริหารเองอาจจะคิดเข้าข้างตนเองในการตอบแบบสอบถาม หรือไม่ก็อาจจะเป็นเพราะกลุ่มอาจารย์มีใจลำเอียง จึงทำให้ทัศนะทั้งสองกลุ่มมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดให้มีโครงการฝึกอบรมจัดการสัมมนาในด้านที่จะให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาเขต ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ การบริหาร บุคลากร การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน ตลอดจนการงบประมาณ สิ่งที่ต้องจัดมีดังนี้

1.1 โครงการฝึกอบรมเป็นระยะสั้น โดยเน้นการจัดอบรมหลักการบริหาร การศึกษาโดยทั่วไปแก่ผู้บริหารในวิทยาเขตโดยเน้นด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิคการบริหารในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารจะได้มีความรู้ ทักษะและเทคนิคเกี่ยวกับการบริหาร วิทยาเขต

1.2 จัดให้มีการสัมมนาระหว่างผู้บริหารการศึกษา อาจารย์ที่ทำการสอน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารวิทยาเขตในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อกัน มีความเข้าใจในการให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาวิทยาเขตให้ตรงกัน

1.3 จัดให้ผู้บริหารและอาจารย์ได้รับฟังการอภิปรายของผู้บริหารหน่วยงาน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งประสบผลสำเร็จในการบริหารหน่วยงาน เพื่อที่จะได้เกิดแนวความคิดในการพัฒนาวิทยาเขต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารวิทยาเขต

2.1 ด้านการวางแผน ผู้บริหารควรจะศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของวิทยาเขตของตน โดยสำรวจดูสภาพทางสังคมในด้านการต้องการทางการศึกษา และการศึกษาของสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนของวิทยาเขต ทั้งนี้เพื่อให้โครงการของวิทยาเขตสอดคล้องและสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง การกำหนดเกี่ยวกับการวางแผน ผู้บริหารต้องพยายามแสดงให้อาจารย์ได้เข้าใจอย่างชัดเจน

และให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนของวิทยาเขตให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และในการแบ่งงานแต่ละอย่างให้อาจารย์รับไปปฏิบัติ ต้องพิจารณาความเหมาะสมกับความสามารถของอาจารย์แต่ละคนด้วย

2.2 ด้านการจัดองค์การ ผู้บริหารควรจะต้องมองเห็นความสำคัญของสื่อการสอน และศูนย์หนังสือให้เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษาและอาจารย์ ทั้งนี้เพราะนักศึกษาจะมีคุณภาพที่ดีได้นั้นสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งนับเป็นหัวใจของวิทยาเขตในด้านบริการเกี่ยวกับความรู้ให้แก่แก่นักศึกษา นอกจากนี้ในการจัดสายงานที่เกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ภายในวิทยาเขตควรได้มีการปรึกษากับอาจารย์เพื่อช่วยกันพิจารณา ทำให้อาจารย์มีความรู้สึกว่าตนเองก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิทยาเขตด้วย

2.3 ด้านการบริหารบุคคล อาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการทำงานของผู้บริหารในวิทยาเขต วิทยาเขตจะพัฒนาไปไกลมากน้อยแค่ไหนก็อยู่ที่ผู้บริหารสามารถใช้เทคนิคให้อาจารย์ได้รวมกันทำงาน การที่ให้อาจารย์มีความสนใจในการทำงาน หรือเกิดความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารควรให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลในวิทยาเขตด้วย สำหรับอาจารย์ที่บรรจุใหม่ผู้บริหารต้องหาวิธีการให้อาจารย์ได้เข้าใจและรู้ระเบียบแบบแผน ตลอดจนวิธีการทำงานในวิทยาเขตให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ส่วนอาจารย์ที่ทำงานมานานแล้วก็ควรที่จะจัดให้มีโครงการสัมมนาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับอาจารย์ทั้งส่วนตัวและครอบครัวให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะอาจารย์เปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน จึงจำเป็นต้องให้กำลังใจและความทุกข์สุข และพยายามหาเวลาไปเยี่ยมเยียนครอบครัวของอาจารย์ให้ทั่วถึงกันแล้วแต่โอกาสจะอำนวย

2.4 ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ผู้บริหารควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในกระบวนการตัดสินใจสั่งการด้วยทุกครั้ง ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเก็บรวบรวมข้อมูลไว้เป็นแนวทางให้อาจารย์ได้ศึกษาประกอบในการพิจารณาด้วย การวินิจฉัยสั่งการในวิทยาเขตปรากฏว่ายังเกิดความสับสนอยู่ และไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร

วิทยาเขตจึงควรศึกษาว่าเป็นเพราะอะไร ซึ่งอาจจะมอบให้แผนกวิจัยของวิทยาเขตรับไปวิเคราะห์และศึกษา แล้วหาทางปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานในวิทยาเขต

2.5 ด้านการประสานงาน ปรากฏว่าความสัมพันธ์อันที่จะทำให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรนักศึกษาในแง่ที่เกี่ยวกับกิจกรรมของวิทยาเขตนี้ยังอยู่ในขั้นต่ำมาก ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรได้เข้าใจ โดยการจัดประชุมบุคลากรนักศึกษา เพื่อแถลงนโยบายของวิทยาเขตและแนวทางปฏิบัติ และเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขตกับชุมชนจึงควรที่จะได้เชิญบุคลากรหรือบุคคลในสังกัดที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละสาขามาให้ความรู้แก่นักศึกษาและอาจารย์ นอกจากนี้ควรจัดให้มีการชุมนุมสังสรรค์ระหว่างอาจารย์ คิษย์เก่า คิษย์ปัจจุบันและบุคลากรบ้างอย่างน้อยปีละครั้ง เพราะจากการที่เกี่ยวข้องกับวิทยาเขตได้มีการพบปะสังสรรค์กันอยู่แล้วทำให้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่จะขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิทยาเขต

2.6 ด้านการเสนอรายงาน ผู้บริหารควรหาข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของวิทยาเขต เพื่อศึกษาให้เกิดความถี่ในการศึกษาให้กับอาจารย์และนักศึกษาให้มาก เมื่อผู้บริหารจัดการประชุมไม่ว่าจะเป็นระดับหรืออาระใดภายในวิทยาเขตควรที่จะได้แจ้งให้อาจารย์ได้รับทราบโดยละเอียดและรวดเร็ว ทั้งนี้อาจารย์จะรู้และเตรียมการดำเนินการใดทัน เรื่องใดที่ผู้บริหารเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยาเขตก็ควรให้อาจารย์ได้รับรู้ด้วย ส่วนการปฏิบัติงานของอาจารย์ในรอบปี ผู้บริหารควรประเมินผลเป็นรายบุคคลและแจ้งให้อาจารย์ทราบ ตลอดจนแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้มีส่วนรับรู้ความเป็นอยู่ของอาจารย์ภายในวิทยาเขต

2.7 ด้านการงบประมาณ ผู้บริหารควรมีโครงการในการจัดงานเพื่อหาเงินมาบำรุงวิทยาเขต เพราะอาศัยเพียงงบประมาณจากแผ่นดินทางเดียวนั้นอาจทำให้การดำเนินงานของวิทยาเขตไม่คล่องตัว อาจมีผลต่อการพัฒนาวิทยาเขตได้ ทำได้โดยการจัดกิจกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น จัดฉายภาพยนตร์ แสดงละคร จัดขายสินค้าโดยขอ

ความร่วมมือจากห้างร้านต่าง ๆ เป็นต้น ในรอบปีการมีภาระชี้แจงการใช้จ่ายเงินของ
วิทยาเขตให้อาจารย์ได้รับทราบโดยทั่วไป โดยมีหลักฐานครบถ้วน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

3.1 เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำกัดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร
วิทยาเขตของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น การ
ศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษากับกลุ่มตัวอย่างและประชากรของวิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษาในส่วนภูมิภาค เพื่อจะได้นำผลวิจัยมาเปรียบเทียบกัน

3.2 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารในแต่ละวิทยาเขต
ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จึงควรที่จะได้มีการวิจัย
ทำนองเดียวกันโดยการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มคือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาเขตของ
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เพื่อจะได้เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างประชากร
กลุ่มต่าง ๆ ให้เห็นข้อแตกต่างและข้อที่เหมือนกันอย่างชัดเจน

3.3 ควรมีการสำรวจศึกษาสภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในวิทยาเขต
ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เพื่อดูว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของอาจารย์ ตลอดจนการเรียนของนักศึกษาประการใด หรือไม่เพียงใด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

เกษม อุทยานิน "การติดต่อประสานงาน" ใน หลักการบริหาร หน้า 312

โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2510

งงบประมาณ, สำนักงาน งบประมาณโดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ 2522 โรงพิมพ์
ชาวพาณิชย์ 2520, 80 หน้า

คำวิ นิสสัยพันธ์, พ.ท. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันศึกษาของกรม

ตำรวจ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 173 หน้า อัดสำเนา

ธำรง บัวศรี "นักบริหารกับการวางแผนการศึกษา" ใน ประมวลบทความการวางแผน
การศึกษา หน้า 50 - 51 โรงพิมพ์กรมการศาสนา 2513

ธีระ รุญเจริญ ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู วิทยานิพนธ์ ค.ม.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 141 หน้า อัดสำเนา

ปัญญา ตันติยวงศ์ การเงินธุรกิจ คณะพานิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย 2520, 320 หน้า

ปราโมทย์ จิตบรรจง ทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียน

ประถมศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 90 หน้า อัดสำเนา

ป๋วย อึ๊งภากรณ์ และ สุภาพ ยศสุนทร เศรษฐกิจแห่งประเทศไทย ประมวลมิตร

2503, 375 หน้า

พนัส หันนาจินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช 2513, 272 หน้า

พรศรี ทองสมจิตร พฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 192 หน้า

อัดสำเนา

เพ็ญศรี วายวานนท์ "ระบบคุณธรรม" ใน การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย

หน้า 99 - 104 สำนักงานทำเนียบนายกรัฐมนตรี 2514

ปิญโญ สาร หลักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า

———— การบริหารบุคคล วัฒนาพานิช 2517, 587 หน้า

———— หลักบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2519, 536 หน้า

มาลัย หุวนันท์ และ มานิตย์ "การจัดทำรายงานเสนอต่อประชาชน" ใน หลักบริหาร

หน้า 339 - 350 โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2510

ยาใจ อุณจิตต์ พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์

ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 161 หน้า อุดรธานี

ลวน สายยศ และ อังคณา คันทิรัตนานนท์ สถิติวิทยาทางการศึกษา หน้า 51

วัฒนาพานิช 2515

วิจิตร ศรีสอ้าน ประมวลการสอนวิชาหลักการบริหาร แผนกวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 112 หน้า อุดรธานี

———— ประมวลการสอนวิชาหลักบริหารการศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2516, 118 หน้า อุดรธานี

ศิริ เจริญวัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2521,

76 หน้า อุดรธานี

สมปราชญ์ จอมเทต การบริหารและการจัดการ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 178 หน้า

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร เกษมสุวรรณ 2514, 658 หน้า

———— การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2519, 308 หน้า

———— การบริหารบุคคลยุคใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2519, 376 หน้า

———— การบริหารบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2521, 380 หน้า

สมาน วีระกำแหง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์

ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514, 112 หน้า อุดรธานี

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลใน
ประเทศไทย วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2517, 179 หน้า

อัครสำเนา

อนันต์ มาสวัสดิ์ คุณลักษณะของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษา จังหวัดพิษณุโลก วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2518, 44 หน้า อัครสำเนา

อาษา เมฆสวรรค์ "การวางแผน" ใน หลักการบริหาร หน้า 42 โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
 2510

Baker, Alton W. and Aaron O. Sartain. The Supervision and His job.
 New York, McGraw-Hill Co., 1965. 625 p.

Barnard, Cheter I. The Function of Executive. Cambridge, Harvard
 University Press, 1972. 465 p.

Bartky, John A. Administration as Education Leadership.
 Standord University Press, 1956 326 p.

Blau, Peter M. and Richard W. Scott Formal Organization.
 San Francisco, Chandler Publishing Co., 1962. 540 p.

Campbell, Roal F. and Russell T. Gregg. Administrative Behavior
in Education. New York, Harper and Row, 1957. 547 p.

Dale, Ernest. Management; Theory and Practive. New York,
 McGraw-Hill Book Co., 1965. 786 p.

Davis, Kieth. Human Relation at Work. New York, McGraw-Hill
 Book Co., 1967. 559 p.

Eastman, George D., ed. Municipal Public Administration.
 7 Kingport, tenn Press, Inc., 1971. 355 p.

Etzioni, Amitai. Modern Organization. New Jersey,
 Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1966. 420 p.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and
Education. 3rd ed. New York McGraw-Hill Book Co., 1976. 242 p.

Flippo, Edwin B. Management : A Behavioral Approach. Massachusetts,
 Allyn & Bacon Inc., 1966. 151 p.

- Getzels, Jacob W. and others. "Social Process Theory" in Education Administration as a Social Process. P. 56 - 146. New York, Harper and Row., 1968.
- Gregg, Russell T. and Roald F. Campbell. Administrative Behavior in Education. New York, Harper and Row, 1957. 547 p.
- Gulick, Luther and Lyndall Urwick. "Note and the Theory of Organization" in Papers on the Science of Administration.-- p. 13. New York, Institute of Public Administration, Columbia University, 1936.
- Halpin, Andrew. "Theory and Research" in Administration. p. 133 The MacMillan Company, 1966 .
- Jacobson, Paul B. and others. The Effective School Principal. New Jersey, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1963. 610 p.
- Jarvis, Oscar T. Public School Business Administration and Finance. New York, Porer Publishing Co., Inc., 1967. 378 p.
- Jean, Thomas. Teacher for the School Tomorrow. France, UNESCO 1968. 235 p.
- Jones, Edward E. Psychology Monographs General and Applied. American Psychological Association Inc., 77 (8) : 2, 1963.
- Kenneth, George. "The Decision Making Role of the Secondary School Principal as Perceived by the Principal and Selected Reference Groups," Dissertation Abstracts. 34 (8) : 4625 - A, February, 1959.
- McCleary, Lloyd E. and Stephen P. Hencley. Secondary School Administration : Theoretical Bases of Professional Practice. New York, Dodd, Mead and Co., 1955. 375 p.
- Magnusson, David. Test Theory. Massachusetts, Addison Wesley Publishing Company, 1976. 270 p.

Phiffner, John M. and Robert V. Presthus. Public Administration.
4th ed. New York, The Ronald Press Co., 1960. 570 p.

Roe, William H. School Business Management. New York, McGraw-
Hill Book Co., 1961. 303 p.

Sachs, Benjamin M. "A Behavioral Approach" in Education
Administration. p. 3-4. Boston, Houghton Mifflin Company, 1966.

Sears, Jese B. The Nature of the Administration Process. New York,
McGraw-Hill Book Co., 1950. 632 p.

Weber, Max. The Theory of School and Economic Organization.
New York, The Free Press, 1966. 366 p.

——— Bureaucracy. New York, Oxford University Press, 1958. 425 p.

Young, Elizabeth T. "A study of the Opinions of Dean and Faculty
Members toward the Effectiveness of Woman Department Chairman in
Higher Education," Dissertation Abstracts International.
35 (8) : 1367 - April, 1975.

អរាធិបតី

ภาคผนวก

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิทยาเขตพระนครศรี

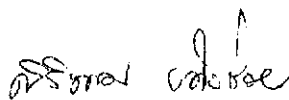
11 สิงหาคม 2523

เรียน คณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ที่เคารพ

ด้วยขณะนี้ผมกำลังค้นคว้าเรื่อง "พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" เพื่อเขียนปริญญานิพนธ์ประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโท การศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แนบมากับหนังสือนี้ และผมขอชี้แจงว่าในการตอบแบบสอบถามในเรื่องนี้จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อผู้บริหาร และตัวท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ๆ ทั้งสิ้น ฉะนั้นจึงขอความกรุณาจากท่านให้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความ เป็นจริง และความคิดของท่านให้มากที่สุด

หวังว่าคงได้รับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามจากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายสิรินาม เม่งอาย)

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามส่วนบุคคลของอาจารย์

โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ ปี
2. เพศ
3. วุฒิทางการศึกษา (สูงสุด)
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ปี

แบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหารวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารในวิทยาเขตของท่านในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล
การวินิจัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ ซึ่ง
ผู้บริหารวิทยาเขตในที่นี้หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย
หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าแผนก ในการตอบแบบสอบถามนี้ให้ท่านพิจารณาว่าในช่วง
เวลาที่ผ่านมา ท่านได้กล่าวใดบริหารวิทยาเขตในด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว
นั้นเป็นอย่างไร แก่ไหน

หนึ่งในการตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านในด้าน
พิจารณาความดี ความชอบ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้
ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและพิจารณาว่า พฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาเขต
ดังกล่าวที่ท่านอ่านในแบบสอบถามอยู่ในระดับใด (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
น้อยที่สุด) เมื่อท่านพิจารณาว่าอยู่ในระดับใดแล้วให้ขีดเครื่องหมาย (✓) ลงใน
ช่องนั้น ๆ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

- ๐) ผู้บริหารจัดประชุมในวิทยาเขต
- ๐๐) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร
ในวิทยาเขต

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
			✓	
		✓		

คำอธิบายประกอบตัวอย่าง

จากคำถามข้อ ๐) แสดงว่าในระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารวิทยาเขตไม่ค่อย
ประชุมชาวคราวต่าง ๆ ให้คณะอาจารย์ในวิทยาเขต

จากคำถามข้อ ๐๐) แสดงว่าในระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารวิทยาเขตจะ
ตัดสินใจทำอะไรจะต้องรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ นักศึกษาและภารโรงบ้างพอ
สมควร

การวางแผน

หมายถึง การกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายของงานและแนวทางที่จะปฏิบัติงานไว้อย่างกว้าง ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานวิทยาเขต

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการ เกี่ยวกับ การศึกษา และอาชีพของชุมชนก่อนวาง โครงการ หรือแผนงาน					
2. ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนการวางแผนโดยชัดเจนและ เป็นที่เข้าใจของผู้ร่วมงาน					
3. ผู้บริหารกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวในการ บริหารวิทยาเขต					
4. ผู้บริหารให้คณะอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผน งานของวิทยาเขต					
5. ผู้บริหารให้คณะกรรมการบริหารวิทยาเขตมีส่วน ร่วมในการวางแผน					
6. ผู้บริหารแจ้งนโยบายของวิทยาเขตเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้อาจารย์ นักศึกษาและ ชุมชนทราบ					
7. ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงานได้ อย่างเหมาะสม					
8. ผู้บริหารจัดให้มีปฏิทินงานประจำในรอบปี เพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					

9. ผู้บริหารกำหนดแผนงานหรือโครงการให้มีความ
ยืดหยุ่นได้ เพื่อความเหมาะสม

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

การจัดองค์การ

หมายถึง การจัดโครงสร้าง หรือเค้าโครงการบริหารวิทยาเขตโดยกำหนด
สายงาน อำนาจหน้าที่ และกำหนดวิธีติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในวิทยาเขตไว้อย่าง
ชัดเจน

1. ผู้บริหารจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชา
ให้เห็นว่าใครทำอะไร และขึ้นกับใคร
2. ในการปฏิบัติงานในวิทยาเขต ผู้บริหารทำความ
เข้าใจและร่วมตกลงกันในเรื่องหน้าที่และความ
รับผิดชอบของอาจารย์ทั้งหมด
3. ผู้บริหารมีรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์แต่ละคนไว้อย่างชัดเจน
4. ผู้บริหารจัดให้มีศูนย์หนังสือและอุปกรณ์การสอน
ไว้อย่างเหมาะสม

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

การบริหารงานบุคคล

หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงานในวิทยาเขต ให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งสายงานที่กำหนดไว้ และรวมถึง การที่จะสร้าง เสริมและธำรงสัมพันธภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารมีบทบาทในการวางแผนนโยบายการบริหารบุคคลในวิทยาเขต					
2. ผู้บริหารให้บุคลากรในวิทยาเขตมีส่วนร่วมในการวางแผนข้อบังคับเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลในวิทยาเขต					
3. ในการแต่งตั้งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนก และหัวหน้าหมวด ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของอาจารย์					
4. ผู้บริหารใช้วิธีแก้ปัญหาโดยการเสนอขยายอาจารย์เมื่อมีการขัดแย้ง ระหว่างอาจารย์ภายในวิทยาเขต					
5. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้งอาจารย์ภายในวิทยาเขต					
6. ผู้บริหารให้เวลาสำหรับปฐมนิเทศหรือชี้แจงอาจารย์ใหม่					
7. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ					

8. ผู้บริหารจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการแก่อาจารย์ภายในวิทยาเขต
9. ผู้บริหารไปเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัว
10. ผู้บริหารเชิญเจ้าหน้าที่อนามัยตรวจสอบสภาพและฉีดยาป้องกันให้แก่อาจารย์ นักศึกษาภารโรง
11. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ในวิทยาเขตอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค

มากที่สุด					
มาก					
ปานกลาง					
๑ น้อย					
๕ น้อยที่สุด					

การวินิจฉัยสั่งการ

หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจในงานคำวินิจฉัย รวมทั้งการติดตามดูแลให้การทำงานเป็นไปตามคำสั่ง

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในกระบวนการตัดสินใจสั่งการ					
2. การดำเนินงานซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของวิทยาเขตผู้บริหารได้วินิจฉัยสั่งการไปก่อนแล้วจึงขอความเห็นจากคณะอาจารย์					
3. การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารเป็นที่เข้าใจและเป็นที่พอใจของผู้ร่วมงาน					
4. ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการโดยคำนึงถึงกฎหมายระเบียบ แบบแผน และสภาวะแวดล้อมอย่างรอบคอบ					
5. ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาเขตเป็นหลัก					
6. ผู้บริหารรับผิดชอบการตัดสินใจสั่งการทุกกรณี					
7. ก่อนวินิจฉัยสั่งการผู้บริหารพยายามรวบรวมข้อมูลและข่าวสารเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางที่ดี					
8. ผู้บริหารได้ติดตามดูแล และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามคำสั่ง					

การประสานงาน

หมายถึง ความร่วมมือ ประสานงานระหว่างบุคคลกับบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ
เพื่อให้งานสัมพันธ์และดำเนินไปทิศทางเดียวกัน

	ภาค การศึกษ	ภาค การเกษตร	ภาค การบริการ	ภาค การอุตสาหกรรม	ภาค การพาณิชยกรรม
1. ผู้บริหารเชิญผู้ปกครองมาประชุมชี้แจง เกี่ยวกับ กิจกรรมของวิทยาเขต					
2. ผู้บริหารจัดให้มีการชุมนุมสังสรรค์ระหว่างอาจารย์ สมาคมศิษย์เก่า ผู้ปกครอง					
3. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมอาจารย์ เพื่อชี้แจง เรื่องราวต่าง ๆ					
4. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับอาจารย์ นักศึกษา ผู้ปกครอง					
5. ผู้บริหารให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ประสานงาน					
6. ผู้บริหารให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ ชุมชนเมื่อเกิดสาธารณภัย เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ ฯลฯ					
7. ผู้บริหารเชิญผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นมา เป็นวิทยากรให้กับวิทยาเขต					
8. ผู้บริหารพยายามให้วิทยาเขตมีบทบาทเข้าร่วมใน ประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น					
9. วิทยาเขตได้รับการบริการจากหน่วยงานอื่น เช่น เจ้าหน้าที่อนามัย ฯลฯ					
10. วิทยาเขตมีบุคคลและหน่วยงานอื่นมาเยี่ยมกิจการ					

การเสนอรายงาน

หมายถึง การชี้แจง บอกให้ทราบถึงการทำงาน และผลการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการประเมินผลขั้นสุดท้าย

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารจัดหาข่าวสารประจำเดือนและข่าวคราวเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้อาจารย์ในวิทยาเขตทราบ					
2. ผู้บริหารจัดให้มีการแจ้งผลการเรียนของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ					
3. หลังจากผู้บริหารประชุมประจำเดือนแล้วได้แจ้งให้อาจารย์ทราบโดยละเอียด					
4. การปฏิบัติงานในวิทยาเขตผู้บริหารใช้สมุดคำสั่งและให้อาจารย์เซ็นทราบ					
5. ในการขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานพิเศษผู้บริหารจะไปพบกับอาจารย์เป็นการส่วนตัวและขอร้องทวงവാຈာ					
6. อาจารย์มีส่วนรับรู้ในเรื่องที่ผู้บริหารเสนอผู้บังคับบัญชา					
7. เมื่อมีข่าวซึ่งเป็นผลดีผลเสียของอาจารย์ในวิทยาเขต ผู้บริหารแจ้งให้อาจารย์ได้รับทราบ					
8. ผู้บริหารแจ้งผู้บังคับบัญชาให้ทราบถึงความเป็นอยู่ของอาจารย์และความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในวิทยาเขต					

9. ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
เป็นรายบุคคล และแจ้งให้อาจารย์ทราบ
10. ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลงานจากการ
ปฏิบัติงานในรอบปีและแจ้งให้อาจารย์ นักศึกษา
กรรมการศึกษา ผู้ปกครองทราบ

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

การงบประมาณ

หมายถึง การดำเนินการทางการเงินที่เกี่ยวกับโครงการใช้เงิน การเบิกจ่าย
เงิน การจัดซื้อ การรักษา และการตรวจสอบบัญชี

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารจัดให้มีเจ้าหน้าที่เก็บรักษาเงินและทำบัญชีการเงิน					
2. ผู้บริหารจัดงานต่าง ๆ ภายในวิทยาเขตเพื่อหาเงินมาบำรุงวิทยาเขต					
3. ผู้บริหารประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารการเงินเพราะงบประมาณไม่พอจ่าย					
4. ผู้บริหารชี้แจงการจ่ายเงินให้บุคลากรในวิทยาเขตทราบ					
5. ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุ เช่น ระเบียบการซื้อ การรับสิ่งของ					
6. ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบการเงินภายในวิทยาเขต					
7. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้แก่หมวดวิชาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
8. ผู้บริหารมีบทบาทรับผิดชอบเกี่ยวกับการก่อสร้างภายในวิทยาเขต					
9. ผู้บริหารใช้เงินบำรุงการศึกษาอย่างประหยัดและได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า					
10. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณประจำปีของวิทยาเขต					

หนังสือรับรองของสถาบันอุดมศึกษา

หนังสือรับรองฉบับนี้แสดงว่า นายศิรินาม เม่งอ้าย
 เป็นนักศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต
 ภาควิชา การอุดมศึกษา คณะ บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ประจำปีการศึกษา 2523
 ขณะกำลังศึกษาอยู่นี้ได้รับมอบหมายให้ทำการวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี ดร.ทินกร นครศรี
 เป็นผู้ควบคุมและได้รับความเห็นชอบจากสถาบันระดับอุดมศึกษาแล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม 2523

(ศาสตราจารย์ ดร. กานดา ณ ถลาง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร สิ้นลิริ

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต และหัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

อาจารย์ ดร. ทินกร นกรศรี

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรรัตน์ เจริญชัย

คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

กรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
สิรินาม เม่งช่วย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2524

การศึกษาเรื่องนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของ
ผู้บริหารวิทยาเขตในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตาม
ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร ในด้านการวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล
การวินิจัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และการงบประมาณ และศึกษา
ว่าอาจารย์และผู้บริหารที่มีคุณวุฒิ วัยวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน และเพศแตกต่างกัน
มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันหรือไม่ กลุ่มตัวอย่าง
เป็นอาจารย์และกลุ่มประชากรเป็นผู้บริหารรวมจำนวน 750 คน แบบสอบถามมี 2 ตอน
ตอนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ตอนที่สอง เป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร แบบสอบถามได้คืนมาคิดเป็น
ร้อยละ 84.13 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ t - Test
For Two Independent Samples

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะของอาจารย์และของผู้บริหารต่อพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง อาจารย์ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
และต่ำกว่า กับอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป และอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี
กับตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่า มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารทุกด้านไม่
แตกต่างกัน อาจารย์ชายและหญิงมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการ
งบประมาณแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีหรือมากกว่า มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารด้าน
การจัดการจัดการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรี
หรือเทียบเท่า และต่ำกว่า กับผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปมีทัศนะต่อพฤติกรรม
การบริหารด้านการวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การวินิจัยสั่งการ การ
ประสานงาน การเสนอรายงานแตกต่างกัน ส่วนด้านการงบประมาณไม่แตกต่างกัน
ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุตั้งแต่ 35 ปีหรือมากกว่า มีทัศนะต่อพฤติกรรม
การบริหารด้านการบริหารบุคคล การวินิจัยสั่งการ การประสานงานแตกต่างกัน ส่วนด้าน
การจัดการจัดการ การเสนอรายงาน และการงบประมาณไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารชาย

และหนึ่งมีทักษะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการวินิจฉัยสิ่ง การไม่แตกต่างกัน ส่วนด้าน
อื่น ๆ แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่
10 ปีหรือมากกว่า มีทักษะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารทั้ง 7 ด้านแตกต่างกัน อาจารย์และ
ผู้บริหาร โดยส่วนรวมมีทักษะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารทั้ง 7 ด้านแตกต่างกัน

ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF THE ADMINISTRATORS AT THE
INSTITUTE OF TECHNOLOGY AND VOCATIONAL
IN BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT
BY
SIRINAM MANGCHUAY

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
February 1981

The purpose of this study was to determine whether or not significant differences existed between teachers' and administrators' perceptions of their administrator's administrative behavior in the areas of planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting and budgeting due to their educational backgrounds, ages, experiences and sexes.

The research sample and population consisted of 415 teachers and 335 administrators who were employed at the Institute of Technology and Vocational Education in Bangkok Metropolis during the academic year of 1980. The administrative behavior opinionnaire was used to gather data and to determine how teachers and administrators perceived their administrator's administrative behavior. A total of 84.13 percent completed questionnaires and the t-Test for Two Independent Samples was employed to determine the significant differences.

Findings :

1. Teachers' and administrators' perceptions toward administrative behavior of the administrators at the Institute of Technology and Vocational Education in Bangkok Metropolis in the areas of planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting and budgeting was fair.

2. Teachers of varying years of teaching experience did not differ in their perceptions of the administrators' administrative behavior in the areas of planning, staffing, directing, coordinating, reporting, and budgeting but they did differ in organizing at the .01 level.

Administrators of varying years of experience differed in their administrative behavior in all areas at the .001 level.

3. In general, both teachers and administrators did differ in their perceptions of the administrators' administrative behavior in all seven areas at the .001 level.