

ความขัดแย้งของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียง

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตลุมพית ๒๑ พระโขนง กรุงเทพฯ ๑๑ โทร ๓๑๒๑๖๗๕ ๓๑๑๕๐๕๐

ปริญญานิพนธ์
ของ
วาณี คีตละเอียก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มีนาคม ๒๕๒๐

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิติได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

.....*ดร. วิเศษ*.....ประธาน

.....*วิเศษ วิเศษ*.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่งจาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อังคณา สายยศ อาจารย์จิราภรณ์ ทิพย์รัตน์ และคณะอาจารย์
สำนักทดสอบ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ อธิการ คณะอาจารย์ ในวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พี่ ๆ
เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย
และให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านอย่างดียิ่ง

วาณี คีตละเอียก

สารบัญ

บทนำ

หน้า

1	บทนำ.....	1
	บทนำ.....	1
	ความหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า.....	28
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	30
	กลุ่มตัวอย่าง.....	30
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	33
	การดำเนินการสร้างแบบสอบถาม.....	33
	การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
	ลักษณะทั่วไปในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

๕ สรุป อภิปรายผล และ เสนอแนะ.....	82
ความมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้.....	82
ลักษณะงาน.....	82
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	99

บรรณานุกรม.....	101
-----------------	-----

ภาคผนวก.....	106
--------------	-----

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนผู้บริหารของกลุ่มตัวอย่าง แยกตามประสบการณ์ ในการทำงานการบริหารของผู้บริหารแต่ละวิทยาลัย	30
2 แสดงจำนวนอาจารย์ของกลุ่มตัวอย่าง แยกตามประสบการณ์ใน การสอนของอาจารย์แต่ละวิทยาลัย	31
3 แสดงจำนวนนักเรียนของกลุ่มตัวอย่าง แยกตาม เพศ และ ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนขางนัก เรียนแต่ละวิทยาลัย	31
4 กากความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามอาจารย์ที่ ประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง การ เรียนต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร	41
5 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร ทาความคิดเห็นขางกลุ่ม อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่างกัน	42
6 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยขางบทบาทที่ คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละคานของผู้บริหาร ตาม ความกึกเห็นของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก	43
7 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยขางบทบาท ที่คาดหวัง กับบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละคานของผู้บริหาร ตามความกึกเห็นของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ...	44

8	ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ คาดหวังกับบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของผู้บริหาร ตาม ความคิดเห็นของนัก เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง	45
9	ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนน เฉลี่ยของบทบาทที่ คาดหวังกับบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของผู้บริหาร ตาม ความคิดเห็นของนัก เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำ	46
10	ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนน เฉลี่ยของความกา- หวังของนัก เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่างกัน เป็น รายบทบาทและด้านของผู้บริหาร	47
11	ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนน เฉลี่ยของความคา- หวังของกณธอาจารย์ที่ประสงค์ในการสอนมาก กับกลุ่ม นัก เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำ เป็นรายบทบาทและ ด้านของผู้บริหาร	48
12	การวางแผนปรับปรุงของคะแนนที่ได้จากการสอบถามัก เรียนชาย และหญิง เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร	49
13	ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร ตามความถี่เห็นของกณ- ธนักเรียนชายและหญิง	50
14	ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนน เฉลี่ยของบทบาทที่ คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง แต่ละด้านของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของนัก เรียนชาย	51

15	ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง แต่ละด้านของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของนักเรียนหญิง	52
16	ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวัง ที่ได้จากการ สอบถามอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่ม นักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร	53
17	ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง ตามความคาดหวังของกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่าง กัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน ที่คาดหวังบทบาท ของผู้บริหาร	54
18	ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยทางความคาด หวังของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก และกลุ่ม นักเรียนชาย เกี่ยวกับบทบาทแต่ละด้านของผู้บริหาร	55
19	ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวัง ที่ได้จากการ สอบถามนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และนัก- เรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร	56
20	ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง ตามความคาดหวังของกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน และกลุ่ม นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน ที่คาดหวังบทบาท ของผู้บริหาร	57
21	ค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์	58

22	ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ ตามความคิดเห็นเชิงกลุ่ นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่างกัน	59
23	ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของอาจารย์ตามความ กึกเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	60
24	ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนน เฉลี่ยของบทบาทที่ คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของอาจารย์ ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	61
25	ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนน เฉลี่ยของบทบาทที่ คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของอาจารย์ ตาม ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง	62
26	ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนน เฉลี่ยของบทบาทที่ คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของอาจารย์ ตาม ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำ	63
27	ความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามนักเรียนชาย และหญิง เกี่ยวกับ บทบาทของอาจารย์	64
28	ค่า q - statistic ของคะแนน เฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของนัก- เรียนชายและหญิง	65

29	ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยทางบทบาทที่ คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของอาจารย์ ตาม ความคิดเห็นของนักเรียนชาย	66
30	ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของอาจารย์ ตาม ความคิดเห็นของนักเรียนหญิง	67
31	ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวัง ที่ได้จากการสอบ ตามผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่ม นักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์	68
32	ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวัง ที่ได้จากการสอบ ตามนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และนักเรียน ที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์	69
33	ค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ในการสอนต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของนักเรียน	70
34	ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของนักเรียน ตามความคิดเห็นของกลุ่ม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน	71
35	ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงและด้านของนักเรียน ตามความ ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	72

36	ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงและค่านักเรียน ตามความถี่เห็นของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานน้อย	73
37	ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงและค่านักเรียน ตามความถี่เห็นของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการสอนมาก	74
38	การเปรียบเทียบของคะแนนที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย	75
39	ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อม ตามความถี่เห็นของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน	76
40	การเปรียบเทียบของคะแนนที่ได้จากการสอบถามนักเรียนชายและหญิง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย	77
41	ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อม ตามความถี่เห็นของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน	78
42	การเปรียบเทียบของคะแนนความคาดหวังที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย	79

43	ค่า $q - statistic$ ของคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง ตามความคาดหวังของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่าง กัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และนักเรียน ที่ประเทศต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย	80
44	ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวังที่ได้จากการสอบถาม นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และนักเรียนที่ประเทศ ต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย	81
45	แสดงคุณภาพทางสถิติของแบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของผู้บริหาร ภาควิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยอาศัยค่าสถิติ t ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ	107
46	แสดงคุณภาพทางสถิติของแบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของอาจารย์ ภาควิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยอาศัยค่าสถิติ t ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ	108
47	แสดงคุณภาพทางสถิติของแบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของนักเรียน ความยาวจำแนกรายชื่อ โดยอาศัยค่าสถิติ t ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ	109
48	แสดงคุณภาพทางสถิติของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของ วิทยาลัย ค่าอ่านจำแนกรายชื่อ โดยอาศัยค่าสถิติ t t ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ	110
49	แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ $q - statistic$ ของคะแนน เฉลี่ยของบรรทัดที่คาดหวังและบรรทัดที่เป็นจริงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่าง กัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน ..	111

50	แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ $q - statistic$ ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารตามความนึกเห็นของกลุ่มนักเรียนชายและหญิง	112
51	แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ $q - statistic$ ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังตามความคาดหวังของกลุ่มอาจารย์ที่ประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่พิเศษต่างกัน ที่คาดหวังบทบาทของผู้บริหาร	113
52	แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ $q - statistic$ ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังตามความคาดหวังของกลุ่มนักเรียนที่พิเศษต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน ที่คาดหวังบทบาทของผู้บริหาร	114
53	แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ $q - statistic$ ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ตามความนึกเห็นของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน	115
54	แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ $q - statistic$ ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ ตามความนึกเห็นของนักเรียนชายและหญิง	116
55	แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ $q - statistic$ ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของนักเรียน ตามความนึกเห็นของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน	117

56	แสดงค่าตัวเลขการถ่วง q - statistic ของคะแนนเฉลี่ย ของสภาพที่คาดหวัง และสภาพที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่ประสบการณในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน	118
57	แสดงค่าตัวเลขการถ่วง q - statistic ของคะแนนเฉลี่ย ของสภาพที่คาดหวัง และสภาพที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของกลุ่มนักเรียนชายและหญิง	119
58	แสดงค่าตัวเลขการถ่วง q - statistic ของคะแนนเฉลี่ย ของสภาพที่คาดหวังตามความคาดหวังของผู้บริหารที่ประสบการณ ในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่ประสบการณในการสอนต่าง กัน และนักเรียนที่มีผลต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย.	120

ภูมิหลัง

ในปัจจุบัน สังคมไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่เดือนตุลาคม 2516 เป็นต้นมา ประชาชน นิสิต นักศึกษา และนักเรียน เริ่มต้นตัวในเรื่องสิทธิเสรีภาพ และเข้ามามีบทบาทในด้านต่าง ๆ มากขึ้น แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้มิได้ตั้งอยู่บนรากฐานอันมั่นคง เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกินไป ความสับสนวุ่นวายจึงเกิดขึ้น อันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในด้านต่าง ๆ ตามมา ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของแฟรงค์ มัสโกรฟ (Frank Musgrove, 1969 : 43) ที่ว่า "ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเป็นธรรมดา ในกลุ่มบุคคลทุกสาขาอาชีพ"

การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม การศึกษาจะช่วยสร้างเสริมบุคคลและสังคมให้ดีขึ้น ถ้าไม่มีการศึกษา สังคมจะอยู่รวมกันเป็นปึกแผ่นไม่ได้ เพราะบุคคลในสังคมขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการติดต่อให้เกิดความเข้าใจกัน แต่บุคคลที่อยู่ในวงการศึกษาก็ยังคงมีความขัดแย้งกันเช่นเดียวกับบุคคลในวงการอื่น และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาแต่ละแห่งนั้น มีสาเหตุเนื่องมาจากบทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายด้วยกัน คือ บทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครูอาจารย์ และบทบาทของนักเรียน ซึ่งแต่ละฝ่ายก็จะเกี่ยวข้องกับบทบาททางด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาททางด้านการสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกินกว่าที่นักเรียนจะปรับตัวได้ทัน นักเรียนจึงต้องเผชิญกับอนาคตอันสับสน และนอกแบบแผนที่เคยเป็นมา ถ้าครูอาจารย์ไม่สามารถจะเป็นที่ปรึกษา ชี้แนวทางแก้ปัญหา หรือเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมให้แก่ นักเรียนได้แล้ว ก็จะทำให้เกิดช่องว่าง และเกิดปฏิกริยารุนแรงระหว่างครูกับนักเรียน

2. บทบาททางด้านการเศรษฐกิจ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ครูอาจารย์ได้รับผลกระทบกระเทือนทางด้านการรายได้ซึ่งไปพอกับรายจ่าย ครูต้องทำงานพิเศษหารายได้เพื่อปากท้องของตนเองและครอบครัว จึงเป็นสาเหตุให้ครูอาจารย์บางคนมองเห็นความสำคัญของการสอนในหน้าที่ประจำในสถานศึกษาน้อยลง ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คุณภาพของการสอนค่อยลดลง เมื่อเป็นเช่นนี้ ความเข้าใจกันระหว่างครูกับนักเรียนก็พลอยลดลงตามไปด้วย เป็นผลทำให้สังคมยอมรับนับถือครูอาจารย์น้อยลงไปอีก

3. บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบการบริหาร และกลไกในการบริหารทั่วไปที่ไม่เหมาะสมกับงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งระเบียบ - กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคมในปัจจุบัน ก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดการขัดแย้งขึ้นระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน ผู้บริหารกับครูอาจารย์ หรือครูอาจารย์กับนักเรียนได้

4. สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ก็มีความสัมพันธ์กับงานการศึกษา สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสวยงาม จะช่วยให้เกิดความรู้สึกลึกในด้านการเป็นมิตร และทำให้ผู้ที่อยู่อาศัยมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ทั้งในด้านการทำงาน การเรียนการสอน และการเจริญงอกงาม นั่นคือ สภาพแวดล้อมก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ถ้าบุคคลต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นไปตามความต้องการของตน

ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ มีอยู่ในสถานศึกษาแทบทุกแห่ง เพียงแต่มากน้อยต่างกัน วิทยาลัยครูซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดของกรมการฝึกหัดครู ก็มีสภาพเช่นนี้เหมือนกัน วิทยาลัยครูเป็นสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครูออกไปพัฒนากำลังคน เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้น จึงควรหาวิธีการที่จะขจัดหรือลดความขัดแย้งอันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินการให้บรรลุจุดหมาย

สำหรับวิธีการลดหรือขจัดความขัดแย้ง มีผู้ให้ความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังเช่น

"โวลเลต (Follette อ้างจาก อรุณ วัชรธรรม, 2517 : 47) ได้แนะนำไว้ว่า เมื่อในวงการทำงานมีความขัดแย้งกันเกิดขึ้น ควรจะใช้ "หลักการรวมความขัดแย้ง" กล่าวคือ แต่ละฝ่ายไม่ควรปิดบังอำพรางความจริงซึ่งกันและกัน ควรเปิดเผยความขัดแย้งให้เป็นที่รู้กัน ตรวจสอบความสนใจและความต้องการของคนส่วนรวม แล้วนำมารวมเข้ากับความต้องการขององค์การ โดยวิธีจัดข้อถกเถียงอย่างมีหลักการและเป็นระเบียบ มุ่งที่จะสร้างโครงการร่วมกัน ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือกันในทุกฝ่าย

ส่วน ลิเคิร์ต (Likert, 1901 : 44 - 46) ให้ความเห็นเกี่ยวกับวิธีจัดข้อขัดแย้งในวงการบริหารว่า ความเป็นปฏิปักษ์ของคนงานสามารถที่จะขจัดให้หมดไปได้ โดยใช้ระบบการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) และปลูกฝังความรู้สึกในด้านการเป็นเจ้าของ

จากสาเหตุที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาข้างต้น และจากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้ประสบมา ในวิทยาลัยครูที่ทำการสอนอยู่ จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยครู โดยมีความคาดหวังว่า ผลที่ได้จากการศึกษานี้ จะช่วยให้รู้สาเหตุของบทบาทของบุคคลแต่ละฝ่าย ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริง เกี่ยวกับบทบาทของบุคคลและสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ที่มีต่อบทบาทของกันและกัน และต่อสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาความขัดแย้งเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลและสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน เมื่อแยกศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ เพศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
4. เพื่อรวบรวมความขัดแย้งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในการดำเนินงานของวิทยาลัยในปัจจุบัน
5. เพื่อสร้างแบบสอบถามสำหรับศึกษาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เนื่องจากบทบาทของบุคคล และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลของการศึกษา จะช่วยให้ผู้บริหารวิทยาลัย มองเห็นความขัดแย้งที่มีอยู่ในวิทยาลัย เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารวิทยาลัย ให้ดำเนินไปโดยเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลของการศึกษา จะช่วยให้อาจารย์ทราบถึงทัศนะของผู้บริหารและนักเรียน ที่มีต่อบทบาทของตน เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเอง และพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผลของการศึกษา จะเป็นแนวทางให้ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน สามารถปรับตัว เข้าหากันได้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยลดอุปสรรคอันจะเกิดขึ้นในการดำเนินงานของวิทยาลัย

4. ผลของการศึกษา จะเป็นแนวทางเสนอแนะ ให้มีการปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมของทางวิทยาลัย ให้ดีขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ภาคปกติ ระดับปีที่ 1 - 4 ปีการศึกษา 2519 ของวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา และวิทยาลัยครูจันทบุรี รวมทั้งสิ้น 447 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหาร
- ประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์
- ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเพศ ของนักเรียน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- บทบาท หรือสภาพที่คาดหวัง
- บทบาท หรือสภาพที่เป็นจริง
- ความขัดแย้ง

3. วิทยาลัยครูภาคตะวันออก หรือวิทยาลัย หมายถึง วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา และ วิทยาลัยครูจันทบุรี

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคคล หมายถึง ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ในวิทยาลัย
2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในการดำเนินงานของวิทยาลัย

ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ในวิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก หมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานด้านบริหารมาเป็นเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2.2 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย หมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานด้านบริหารมาเป็นเวลาต่ำกว่า 5 ปีลงมา

3. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำปฏิบัติหน้าที่สอนประจำในหมวดวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก หมายถึง อาจารย์ที่ทำการสอนมาเป็นเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.2 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย หมายถึง อาจารย์ที่ทำการสอนมาเป็นเวลาต่ำกว่า 5 ปีลงมา

4. นักเรียน หมายถึง นักเรียนฝึกหัดครูภาคปกติ ระดับปีที่ 1 - 4 ปีการศึกษา 2519 ของวิทยาลัยครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 นักเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง นักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป

4.2 นักเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ หมายถึง นักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา

5. บทบาท (Role) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับสถานการณ์

6. บทบาทที่คาดหวัง (Role expectation) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งผู้อื่นคาดหวังว่าควรจะเป็นอย่างไร

ในการศึกษาค้างนี้ บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ในเรื่องความคาดหวังที่ตนมีต่อแบบแผนพฤติกรรมของกันและกัน

7. บทบาทที่เป็นจริง (Actual role performance) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่แท้จริงที่บุคคลแสดงออกให้เห็นประจักษ์แก่สายตาของคนทั่วไป

ในการศึกษาค้างนี้ บทบาทที่เป็นจริง หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน เกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมที่แท้จริงของกันและกัน

8. บทบาทด้านการบริหาร หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกิจการทั้งมวลของวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย

ในการศึกษาค้างนี้ บทบาทด้านการบริหาร หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของอาจารย์ และนักเรียน เกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมด้านการบริหารของผู้บริหาร

9. บทบาทด้านการสอน หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของอาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ นักเรียน

ในการศึกษาค้างนี้ บทบาทด้านการสอน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร และนักเรียน เกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมด้านการสอนของอาจารย์

10. บทบาทด้านการเรียน หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของนักเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหาความรู้ ทั้งจากการเรียนจากอาจารย์ และจากการศึกษาด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้างนี้ บทบาทด้านการเรียน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร และอาจารย์ เกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน

11. บทบาทด้านสังคม หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และกับบุคคลทั่วไป

ในการศึกษาค้างนี้ บทบาทด้านสังคม หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน เกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมด้านสังคม ของกันและกัน

12. บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของ

ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการ และการปฏิบัติตน ให้เป็นไปตามระเบียบวินัย และกฎข้อบังคับต่าง ๆ

ในการศึกษาครั้งนี้ บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย หมายถึง กระบวนการที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน เกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมด้านการปกครองและระเบียบวินัย ของกันและกัน

13. ~~บทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์~~ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติท่วงท่า และการแสดงออกทางอารมณ์

ในการศึกษาครั้งนี้ บทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ หมายถึง กระบวนการที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน เกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ของกันและกัน

14. ความขัดแย้ง มีความหมาย 2 ประการ คือ

14.1 ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างระหว่างความคิดเห็น หรือ ความคาดหวัง ระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่าย ขึ้นไป ซึ่งมีความคาดหวังต่อบทบาทของกลุ่มบุคคลเดียวกัน และต่อสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย ทั้งนี้ คือ

- ความคาดหวังระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ ที่มีต่อบทบาทของนักเรียน
- ความคาดหวังระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มนักเรียน ที่มีต่อบทบาทของอาจารย์
- ความคาดหวังระหว่างกลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักเรียน ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหาร
- ความคาดหวังระหว่างกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักเรียน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย

14.2 ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างระหว่างความคาดหวัง กับความเป็นจริงเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยด้วย

ในการศึกษาครั้งนี้ ความขัดแย้งมีความหมาย 2 ประการ

ประการแรก ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างของคะแนนด้าน
บทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง และคะแนนด้านบทบาท หรือสภาพที่เป็นจริง

ประการที่สอง ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างของคะแนน
ด้านบทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง ของบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปที่มีความคาดหวังต่อบทบาท
ของบุคคลหรือสภาพแวดล้อมเดียวกัน

บทที่ 2

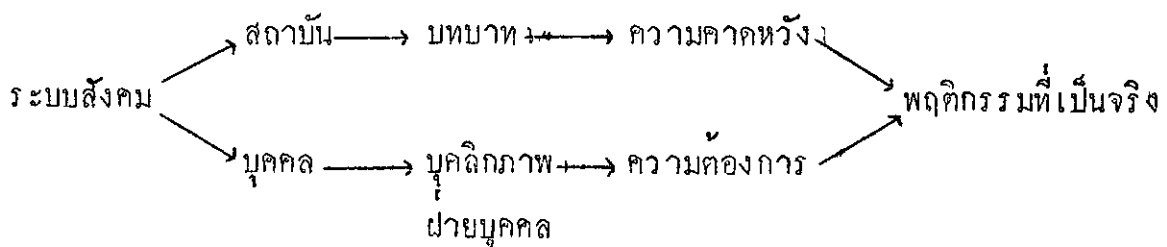
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจากบทบาทของบุคคลและสภาพแวดล้อม ได้มีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่านด้วยกัน ดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้

เครช, ครัทช์ฟิลด์ และ พอลลัชเช (Krech, Crutchfield and Pallachey, 1962 : 338) ให้คำจำกัดความของคำว่า "บทบาท" ไว้ว่า เป็นแบบแผนของความต้องการ เป้าหมาย ความเชื่อ ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม และการกระทำที่สมาชิกของชุมชนคาดหวังว่า ควรจะเป็นไปตามลักษณะชนิกของตำแหน่งที่มีอยู่

คำจำกัดความนี้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ฮาวิเกิร์สท์ และ นูการ์เทน (Harvighurst and Nugarten อ้างจาก Eric Hoyle, 1969 : 36) ที่ว่า บทบาทหมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่เหมือน ๆ กัน ของคนที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน แสดงถึงแบบแผนพฤติกรรมที่ผูกพัน หรือขึ้นอยู่กับความคาดหวังของสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมด้วย

คนเราทุกคนในระบบสังคมต่างก็จะสังเกตบทบาทของกันและกัน และต่างก็เข้าใจว่าตนควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร ในขณะที่เดียวกันก็หวังว่าผู้อื่นควรจะแสดงพฤติกรรมเช่นไร เกทเซลส์ และ กูบา (Getzels and Guba อ้างจาก Robert G. Owen, 1970 : 54) กล่าวว่า ความคาดหวังนี้ ย่อมแตกต่างกันออกไป เพราะคนเรามีความคิดและความต้องการแตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลย่อมผูกพันอยู่กับความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายสถาบัน (Organizational dimension) อย่างหนึ่ง กับผูกพันอยู่กับความต้องการส่วนตัวของตนเอง ที่เรียกว่าฝ่ายบุคคล (Personal dimension) อีกฝ่ายหนึ่ง แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



สำหรับในระดับสถาบัน วิทยาลัยได้กำหนดบทบาทและความคาดหวังของบทบาทไว้ให้ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ยอมรับและแสดงพฤติกรรมไปตามความรับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพ และสถานที่ ส่วนในระดับบุคคล อันได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน แต่ละคนมีบุคลิกภาพของตนเอง มีความต้องการส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป และบางครั้งอาจจะขัดกับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยก็ได้ จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในวิทยาลัย

เกทเชลส์ (Jacob W. Getzels เอกสารโรเนียว) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความขัดแย้งในความต้องการและอารมณ์ของตนเอง (Personality conflict) เป็นความขัดแย้งด้านจิตวิทยา เกิดจากความคับข้องใจในอารมณ์ของตนเอง
2. ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจำเป็นต้องปฏิบัติตามหน้าที่หลายอย่างในเวลาเดียวกัน และงานที่เขานั้นเป็นงานที่ขัดแย้งกัน หรือไม่ด้วยกันไม่ได้
3. ความขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนตัวกับบทบาทในตำแหน่งหน้าที่ (Role personality conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ขัดกับความต้องการของตนเอง

กรณีความขัดแย้งในบทบาทนั้น แฟรงค์ มัสโกรฟ (Frank Musgrove, 1969 : 43) กล่าวว่ามียุ 2 ลักษณะ คือ

1. ความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นระหว่างบทบาทต่าง ๆ ของคนคนเดียว (Inter-role conflict) หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่มีตำแหน่งตั้งแต่ 2 ตำแหน่งขึ้นไปในขณะเดียวกัน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังของบทบาทในตำแหน่งหนึ่งขัดแย้งกับความคาดหวังในบทบาทของตำแหน่งอื่น

2. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในบทบาทเดียวกัน (Intra-role conflict) คือ ความคาดหวังที่มีต่อบทบาทนั้นมีความขัดแย้งกัน เช่น ความคาดหวังของนักเรียนที่มีต่อบทบาทของครูขัดแย้งกัน เป็นต้น

ความขัดแย้งในสังคมย่อมมีอยู่เสมอ โดยเฉพาะความขัดแย้งในองค์กรระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง เพราะเหตุว่าทั้งสองฝ่ายมีจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายต่างกัน จากการ ศึกษาของ มาร์ช และ ไชมอน (March and Simon, 1958 : 112) พบว่า ความ ขัดแย้งแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ความขัดแย้งของตนเอง (Individual conflict) หมายถึง ความ ขัดแย้งในการพิจารณาที่จะกระทำของตนเอง

2. ความขัดแย้งขององค์กร (Organizational conflict) หมายถึง ความขัดแย้งของกลุ่มหรือของบุคคลภายในองค์กร

3. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (Interorganizational conflict) หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับองค์กร หรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม

นอกจากนี้ นักทฤษฎีองค์กรบางท่านยังแบ่งความขัดแย้งออกเป็น 4 ระดับ (สมปราชญ์ จอมเทศ, 2516 : 117) ได้แก่

1. ระดับบุคคล ความขัดแย้งเกิดขึ้นจากความคับข้องใจ (Frustration) บางอย่าง อันก่อให้เกิดความก้าวร้าวรุนแรง

2. ระดับกลุ่ม ความขัดแย้งมีสาเหตุมาจากความต้องการของแต่ละบุคคล แตกต่างกัน สมาชิกในกลุ่มบางคนไม่ได้มีความรู้สึกหรือความต้องการร่วมกันในค่านิยมเดียวกัน

3. ระดับองค์กร ความขัดแย้งมักจะเกิดขึ้นในเรื่องที่เกี่ยวกับอำนาจ และ ความรับผิดชอบระหว่างองค์กร

4. ระดับสังคม เป็นเรื่องของความขัดแย้งของชนชั้นที่ต่างกัน在社会 และ ระหว่างกลุ่ม เช่น กลุ่มศาสนา กลุ่มเชื้อชาติ

สาเหตุของการเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้น อูซา ชีวาลย์ (อูซา ชีวาลย์, 2514 : 46 - 49) กล่าวว่า จะต้องเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีที่มาจากต่อไปนี้

1. เนื่องจากค่าตอบแทน อันได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส และ บริการอื่น ๆ ที่นายจ้างหรือองค์กรนั้น ๆ จะพึงให้เป็นค่าตอบแทนแรงงาน ความไม่พอใจ จะเกิดขึ้นเมื่อ

- ได้คำตอบแทนคำ หรือมีความเหลื่อมล้ำในการได้รับคำตอบ
- มีแรงงานที่ไม่ได้รับคำตอบ แม้แต่น้ำใจ
- แรงงานมีสัญญา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกไม่มั่นคงในสถานภาพของ

ตนเองอยู่ตลอดเวลา

- แรงงานที่ถูกเกณฑ์ ต้องทำเพราะถูกบังคับ

2. ความไม่พอใจเนื่องมาจากผู้ร่วมงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.1 ผู้ร่วมงานในระดับสูงกว่า ซึ่งมีความสำคัญที่สุดต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาแล้ว ก็จะทำให้เกิดมีความศรัทธาต่องาน มีกำลังขวัญอันมั่นคง และประสิทธิภาพในการทำงานย่อมสูงไปด้วย

ลักษณะของผู้ร่วมงานในระดับสูงกว่าที่นำความไม่พอใจมาสู่ผู้ร่วมงานในระดับต่ำกว่า ได้แก่

- จุกจิกจู้จี้ ซึ่บ้นเกินกว่าเหตุ
- ถือระเบียบวินัยเป็นที่ถึง ไม่มีการลทหย่อนผ่อนโทษ ทำให้ลูกน้องรู้สึกว่าการทำงานนั้นจะต้องคอยระวังตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่มีอิสระแก่ตัวเอง ถ้าพลากเมื่อไร มีหวังถูกลงโทษ ขาดขวัญและกำลังใจ

- ปราศจากความรับผิดชอบ พยายามเอาตัวรอดแต่ผู้เดียว
- ชอบการประจบสอพลอ หรือเห็นแก่ได้ ไม่ยุติธรรม หูเบา

2.2 ผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นได้เมื่อ

- เพื่อร่วมงานเป็นคนช่างฟ้อง เรื่องที่ทำผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็

เก็บเอาไปรายงานผู้บังคับบัญชา ทำให้ถูกตำหนิ ถูกสอบสวน

- ผู้ร่วมงานเป็นคนชอบอิจฉาริษยา ชอบเอาเปรียบ

2.3 ผู้ร่วมงานในระดับต่ำกว่า คุณลักษณะที่ทำให้เกิดความไม่พอใจได้แก่

- ความเกียจคร้าน
- ขาดความรู้ ความสามารถ
- สะเพร่า ประมาท หรือชอบเล่นเลอ
- ชอบก่อความเดือดร้อน หรือนำความเสื่อมเสียมาสู่

3. ความไม่พอใจอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม

3.1 ด้านส่วนตัว เกี่ยวกับความเป็นอยู่ในครอบครัว ความก้าวหน้าในการทำงาน

3.2 ที่ทำงาน ในวงการบริหารทั่ว ๆ ไปแล้ว ยอมรับกันว่า สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานแยกเป็น

- สถานที่ เช่น คับแคบ มีคทึบ ร้อนอบอ้าว มีเสียงอึกทึกครึกโครม ไม่เป็นสัดส่วน เป็นต้น
- เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน เช่น ลำสมัย ชำรุด มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ เป็นต้น
- สวัสดิการ เช่น การกักขัง การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ คุณภาพของอาหาร น้ำดื่มน้ำใช้ ห้องน้ำห้องส้วม เป็นต้น

บทบาทของผู้บริหาร /

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน การบริหารงานจะดำเนินไปก็ด้วยดี บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้ศิลปในการปกครอง บังคับบัญชา ของหัวหน้างานในหน่วยงานนั้น การบริหารบุคคลเป็นวิธีการที่จะช่วยให้คนใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

สำราญ ถาวรายุศม์ (สำราญ ถาวรายุศม์, 2513 : 50 - 62) กล่าวว่า ในหน่วยงานใดก็ตาม ถ้ามีมนุษยสัมพันธ์ดี บุคคลที่อยู่ในหน่วยงานนั้นก็จะมีขวัญ มีความอุตสาหะพยายามตั้งใจทำงานและร่วมมือกันดี ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูง หลักมนุษยสัมพันธ์บางประการที่ผู้บริหารควรทราบ คือ

1. หลักความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์
2. หลักความแตกต่างของบุคคล
3. หลักการ เป็นผู้นำ

ผู้บริหารควรจะทำให้เพื่อให้สอดคล้อง และส่งเสริมความต้องการขั้นมูลฐานของ
ผู้ร่วมงาน ดังนี้

1. รู้จักควบคุมตนเอง
2. ใช้ศิลปะของการส่งเสริมกำลังใจ
3. รู้จักใช้รางวัลเป็นเครื่องส่งเสริมบำรุงขวัญ หลีกเลี้ยงการขู่เข็ญ
4. รู้จักใช้ศิลปะในการวิพากษ์วิจารณ์ลูกน้อง
5. รู้จักใช้ศิลปะของการฟัง
6. ชี้แจงความเคลื่อนไหวในวงงาน
7. รักษาผลประโยชน์ของลูกน้อง

ในเรื่องความแตกต่างของบุคคล ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญของความแตกต่าง
ของบุคคล 4 ประการ คือ ความแตกต่างกันทางค่านิยม ปรากฏลักษณะ สติปัญญา ความคิด
และความต้องการ

หลักประการสุดท้ายเกี่ยวกับการ เป็นผู้นำ ผู้นำที่ดีประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ คือ

1. รู้จักหน้าที่ของตน
2. รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานของตน
3. ทำความคุ้นเคย และดูแลสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาารู้สิ่งที่ควรรู้
5. ทำตนเป็นตัวอย่าง
6. ออกคำสั่งที่เหมาะสม และตรวจตราการปฏิบัติงานของลูกน้องให้สำเร็จ

ตามความมุ่งหมายและคำสั่ง

7. พยายามให้ลูกน้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกิดความสามัคคี
8. ตักสินใจไม่ผิดพลาด และถูกกาลละ
9. ปลุกฝังความรับผิดชอบให้แก่ลูกน้อง
10. ซื่อสัตย์ต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

บุสสกี สัตยมานะ (บุสสกี สัตยมานะ, 2517 : 116) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่จะก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างผู้ร่วมงานไว้ดังนี้

1. มีการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เป็นประชาธิปไตย คือ ใช้วิธีปรึกษาซักถามให้มากกว่าการบังคับออกคำสั่งทุกอย่างไป งานบางอย่างควร เปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็น โดยการไ้ระบบเสนอแนะ
2. ควรเลือกผู้บริหาร หรือหัวหน้างานที่มีความสามารถในการทำงาน และในการปกครองคนด้วย ผู้บริหารควรจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการบังคับบัญชาคนเป็นอย่างดี
3. จัดให้มีการให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. จัดให้มีการสำรวจทัศนคติ
5. จัดให้มีการร้องทุกข์

สำหรับการทำงานของหน่วยราชการในปัจจุบัน การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากผู้บริหาร หรือผู้นำในหน่วยราชการ มากกว่าอย่างอื่น กล่าวคือ ผู้บริหารค่อยสมรรถภาพ ขาดความรู้ทางด้านการบริหารและการปกครองโดยวิธีการประชาธิปไตย ขาดความยุติธรรม ขาดลักษณะการ เป็นผู้นำ ไม่รู้จักวิธียอมอำนาจและกระจายอำนาจ มอบหมายงานไม่เป็น รวบรวมงานไว้เพียงคนเดียว ทำให้การปฏิบัติราชการล่าช้า ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ก่อให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงานทั้งสิ้น

ธีระ รุญเจริญ (ธีระ รุญเจริญ, 2512 : 27) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยครู 22 แห่ง จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี
2. เชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความเด็ดเดี่ยวในการบริหาร
4. มีกำลังใจเข้มแข็ง
5. สามารถเรียนรู้และศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความรู้

6. มีความกระตือรือร้น

7. สุภาพ เป็นมิตรที่ดี มีเมตตา กรุณา และบุคลิกธรรม

8. สามารถที่จะนำและแนะนำคนอื่นให้ศรัทธาทำงานและร่วมงาน

เมื่อพิจารณาทัศนะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีคอบทบาทของครูใหญ่ มาร์เลอร์ (Marler, 1973 : 3194-A) ทำการศึกษาพบว่า ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครูใหญ่ควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ๆ 6 อย่าง คือ

1. เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารของโรงเรียน มีหน้าที่ประสานงานให้การนิเทศก์ และวางโครงการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำตัวคุ้นเคยกับนักเรียนและเข้าใจปัญหาของนักเรียน

3. มีความเป็นผู้นำทั้งในค่านิยมบุคลิกภาพส่วนตัว และค่านิยมหลักการที่จะทำให้การทำงานของโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี

4. ฝึกฝนให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เมื่อจำเป็น

5. เป็นตัวกลางในนามของโรงเรียน ในการติดต่อกับประชาชนทั่วไป

6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู และช่วยเหลือครูในโรงเรียน

สมาน วีระกำแหง (สมาน วีระกำแหง, 2514 : 89 - 96) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารวิทยาลัยครู โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ซึ่งสร้างโดย Halpin ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งพฤติกรรมของผู้บริหารออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้าน Initiating Structure ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในหน่วยงาน การพยายามสร้างรูปแบบที่ดีของหน่วยงาน การติดต่อสัมพันธ์กัน และขอบเขตวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงาน

2. ด้าน Consideration ได้แก่ การแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจในกันและกัน การยอมรับนับถือกัน และการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำ กับผู้ร่วมงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของตนเองสูงกว่าคะแนนความคิดเห็นที่อาจารย์ให้ทุกด้าน และทั้งผู้บริหารกับอาจารย์มีความเห็นว่า ผู้บริหารควรจะมีพฤติกรรมทั้ง 2 ด้านที่กล่าวมาแล้วนั้นสูง ,

วิจิตร ชีระกุล (Dheerakul, 1972 : 71) ได้ทำการวิจัยถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับอายุ เพศ ประสบการณ์ และคุณวุฒิ ของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญ ในกรุงเทพฯ โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ เช่นเดียวกัน จากการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการบริหารของผู้นำมีผลต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์น้อย (ระหว่าง 1 - 9 ปี) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 ด้าน คือว่าครูใหญ่ที่มีประสบการณ์มากกว่านั้น

ไพพรรณ มุสิกสาร (ไพพรรณ มุสิกสาร, 2517 : 57 - 59) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมแบบประสมกับบรรยากาศของโรงเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ใหญ่ และครู โรงเรียนในโครงการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนมัธยมแบบประสม จำนวน 20 โรงเรียน 2,063 คน พบว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ใหญ่ที่ดำรงตำแหน่งมานาน (10 ปีขึ้นไป) มีพฤติกรรมเห็นทาง และมุ่งเฉพาะงานเป็นไปในลักษณะเปิด คือสมาชิกของโรงเรียนมีขวัญดี ร่วมมือกันและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนพฤติกรรมกระตุนเคื่อนและคุดยพิณิจ มีลักษณะเปิดน้อยกว่าพวกที่มีประสบการณ์น้อย

บทบาทของครูอาจารย์

ครูอาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอน เพื่อสร้างและพัฒนาคนให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น ความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมืองขึ้นอยู่กับการศึกษาของประชาชน ครูจึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการกำหนดอนาคตของชาติบ้านเมือง

โดยทั่วไป งานของครูอาจารย์ส่วนมากก็คือ งานสอน ซึ่งในปัจจุบันนี้ บทบาทของครูในการสอนจะเปลี่ยนแปลงไปจากการ เป็นผู้ออกผู้แสดงเสียทุกกรณีในการเรียนอย่างสมัยก่อน

มาเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้นักเรียนใช้ความคิดอย่างอิสระ มีเหตุผล โดยไม่บังคับให้เชื่อตามครู

สุโท เจริญสุข (สุโท เจริญสุข, 2514 : 480) กล่าวว่า ครูอาจารย์ควรมีการกระทำด้านการสอน ดังนี้

1. วางแผนในการสอน
2. มอบหมายงานให้นักเรียนทำอย่างชัดเจน
3. มีความยุติธรรมในการวัดผล
4. มีความเข้าใจนักเรียน และคำนึงถึงความแตกต่างกันของผู้เรียน ทั้งทางด้านสติปัญญา ความสามารถ ฐานะส่วนตัว และทุนทรัพย์ ครูไม่ควรหวังผลเลิศจนเกินไป
5. ครูต้องมีความรับผิดชอบในการสอน และตรงต่อเวลา

ไรอันส์ (Ryans, 1960 : 82) ใช้วิธี The Critical Incidental Technique ศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู โดยให้ครูเป็นผู้เขียนเหตุการณ์วิกฤตในห้องเรียน เฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการสอนนักเรียน พบว่า ครูควรจะมีการเตรียมการสอนอย่างดี มีการยืดหยุ่นการสอนถ้าไม่เป็นไปตามแบบแผน ยอมรับความจำเป็นหรือความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน ใช้อุปกรณ์การสอนกระตุ้นให้นักเรียนสนใจการเรียน และแนวทางในการเรียน โดยมีการสาธิต อธิบายชี้แจงอย่างดี

นอกจากงานสอนแล้ว การปกครองก็เป็นหน้าที่อีกอย่างหนึ่งที่ครูอาจารย์มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย จากการศึกษาของ สีสัม ไชยศรี (สีสัม ไชยศรี, 2511 : 57 - 59) ที่ศึกษาถึงลักษณะของครูที่ดีในทัศนะของนักเรียนชายมัธยมต้น ปรากฏว่า นักเรียนส่วนใหญ่ ประมาณ 3 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่าง ชอบครูที่มีน้ำใจดี และเข้มงวดในบางคราว นักเรียนมีความเห็นว่า ครูควรเคร่งครัดในบางอย่าง และผ่อนผันในบางอย่าง เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้อบังคับของโรงเรียน ควรจะมีการคาดโทษไว้ก่อน เมื่อนักเรียนกระทำผิดระเบียบวินัยข้อบังคับของโรงเรียน แทนที่จะทำโทษ หรือไม่ทำอะไรเลย ลักษณะของครูอาจารย์ที่นักเรียนชอบน้อยที่สุด ก็คือ ลักษณะที่ชอบคุกคาม และลงโทษ ชอบขู่บังคับ

ในเรื่องการตัดสินใจและลงโทษนักเรียน คาร์ค และ เอสตราบรูก (Karch and Estrabrook, 1956 : 19 - 23) ศึกษาพบว่า จะต้องกระทำด้วยความยุติธรรม และมีเหตุผล ครูจะต้องสนใจและพยายามที่จะเข้าใจในปัญหาของนักเรียน อย่าให้เรื่องส่วนตัวมามีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่อนักเรียน พยายามชักเรื่องยุ่งยากและอุปสรรคต่าง ๆ ครูต้องพยายามควบคุมอารมณ์ตนเอง มีใจคอหนักแน่น

แฟรงค์ มัสโกรฟ (Frank Musgrove, 1969 : 26) ได้ทำการวิจัยบทบาทของครูตามความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้ปกครอง และตัวครูเอง พบว่า บทบาทพื้นฐานประการแรกที่ทั้งสามฝ่ายมีความคาดหวังสูงสุดก็คือ การรักษาระเบียบวินัย และครูยังมีความเห็นว่า การแสดงการถือตัวกับนักเรียนยังเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อรักษาอำนาจและความนิยมนับถือเอาไว้ ครูที่คุ้นเคยกับนักเรียนมากเกินไปถือว่าเป็นผู้ทำลายความนิยมนับถือ และทำลายอำนาจของครูโดยทั่วไป ผลการศึกษาประการหลังนี้ ชัดแจ้งกับผลการวิจัยของ เรณู ฤกษ์บรรรเหิง (เรณู ฤกษ์บรรรเหิง, 2507 : 119) ที่พบว่า นักเรียนต้องการความอบอุ่นและความเป็นกันเองจากครู ไม่ชอบครูที่ทำตัวเหินห่างกับนักเรียน

การศึกษาวิจัยของ มัทนา ปิยะมาดา (มัทนา ปิยะมาดา, 2511 : 98) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน ก็สนับสนุนผลการศึกษาของ เรณู ฤกษ์บรรรเหิง กล่าวคือ พบว่า ครูที่นักเรียนต้องการ นอกจากมีคุณสมบัติในด้านการสอนและการอบรมแล้ว ครูยังต้องมีสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียน ส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ให้คำแนะนำต่อนักเรียน ✕

บทบาทที่สำคัญของครูอาจารย์อีกประการหนึ่งก็คือ / บทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ พชนี ลาริกบุตร (พชนี ลาริกบุตร, 2509 : 109 - 111) ศึกษาพบว่า นิสิตเกินกว่าครึ่งหนึ่ง ของจำนวนนิสิตทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นว่า รูปร่างหน้าตาและลักษณะภายนอกของอาจารย์มีอิทธิพลต่อการสอน อาจารย์ชายควรสวมเสื้อแขนยาวสีขาว ผูกเนคไทเหมาะสม อาจารย์หญิงควรแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่มีสีและแบบสุภาพ และไม่ควรแต่งหน้าจนเกินไป การศึกษาครั้งนี้ได้ผลสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สีสัม ไชยศรี (สีสัม ไชยศรี, 2510 : 57 - 59) ซึ่งได้ทำการวิจัย พบว่า 90 % ของนักเรียนชายในกลุ่ม

ตัวอย่าง แสดงความคิดเห็นว่า ครูอาจารย์ควรแต่งกายเรียบร้อยอยู่เสมอ ลักษณะของครูอาจารย์ที่นักเรียนชอบมาก ได้แก่ การแต่งกายเรียบร้อย พุคจาสุภาพอ่อนโยน มีความเป็นระเบียบ ใจดี มีอารมณ์แจ่มใสรื่นเริงอยู่เสมอ และมีสุขภาพสมบูรณ์

โครงการวิจัยของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2518 : 87) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ลักษณะของครูที่สังคมต้องการ" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นทั้ง ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ผลปรากฏว่า ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอก เช่น ท่าทางการยืน เดิน นั่ง มีความสง่างาม นุ่มนวล และเป็นสง่า เสียงที่ไพเราะชัดเจน แจ่มใส มีการแต่งกายเรียบร้อย ใช้คำพูดไพเราะนุ่มนวล ครูอาจจะแสดงอารมณ์โกรธได้บ้าง และมีอารมณ์ขันในบางครั้ง ครูจะต้องมีลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่ด้วย และจากผลการวิจัยนี้พบอีกว่า สังคมปัจจุบันมองครูอาจารย์ในทัศนะที่มีเหตุผลสอดคล้องกับกาลสมัย กล่าวคือ ไม่ได้ต้องการให้ครูปฏิบัติงานให้เลอเลิศเหนือบุคคลอื่น ๆ แต่ควรประพฤติตนเยี่ยงสมาชิกที่ดีในสังคม เพื่อเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

แมคเคลลอค (McLeod, 1969 : 2298-A) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรุนแรงของครูกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู และ ครูใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษาใหญ่ ๆ แถบซานเมืองรัฐโคโลราโด จำนวน 1,120 คน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก (7 ปี ขึ้นไป) โรงเรียนมีแนวโน้มที่จะมีบรรยากาศเบื้คมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย (ตั้งแต่ 6 ปี ลงมา)

ปัญญา ปุຍเปีย (ปัญญา ปุຍเปีย, 2518 : 69 - 70) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบประชาธิปไตยของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ - วิทยาลัยครู 4 แห่ง คือ วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูมหาสารคาม และวิทยาลัยครูลำปาง จำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 1,315 คน ได้ผลการศึกษาว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (10 ปี ขึ้นไป) มีบุคลิกภาพเด่นในด้านความรับผิดชอบ หรือมีเอกศักดิ์แห่งตนเองสูง เพราะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในงานอาชีพมาก ส่วน

กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ต่ำกว่า 10 ปี ลงมา) มีบุคลิกภาพเด่นในด้านความคิดริเริ่ม หรือสนใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการปกครอง

บทบาทของนักเรียน

อนาคตของประเทศชาติขึ้นอยู่กับบทบาทของเยาวชน ซึ่งจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในวันหน้า ถ้าเยาวชนที่กำลังอยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนเหล่านี้ ได้รับการอบรมสั่งสอนให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงามแล้ว ย่อมคาดหวังได้ว่า ประเทศของเราจะมีกำลังคนที่มีคุณภาพและสมรรถภาพซึ่งจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

สวัสดี สุวรรณอักษร (สวัสดี สุวรรณอักษร, 2518 : 10 - 13) กล่าวว่า เยาวชนที่ดีควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีมารยาทดี ทั้ง กาย วาจา และใจ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบประเพณี หรือวัฒนธรรมของสังคมไทย ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นสิ่งที่เป็นมรดกวัฒนธรรมที่ดีของไทย เช่น การแสดงความเคารพยกย่องผู้ที่ควรแก่การเคารพบูชา มีความกตัญญูกตเวที สุภาพอ่อนโยน รู้จักสำรวม ได้รับการฝึกให้เป็นผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา เป็นต้น

2. ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะได้มาด้วยการศึกษา และฝึกฝนอบรมอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งในและนอกโรงเรียน ทั้งประเภทที่มีผู้สอนและที่ต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง

3. มีความอดุสาหะ ในการประกอบคุณงามความดีเพื่อตัวเอง ครอบครัว และเพื่อชุมชนหรือสังคมส่วนรวม เช่น จะต้องมีความเคารพ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง รักและเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

—วรรณ พรหมบุญ (วรรณ พรหมบุญ, 2517 : 54) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า นักเรียนหรือเยาวชนที่ดี จะต้องรู้จักวางตนให้เหมาะสม กล่าวคือ

1. ต้องรู้จักเคารพพ่อแม่ ครูอาจารย์ และผู้ปกครอง แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า จะต้องทำอะไรตามที่มีผู้ใหญ่เห็นชอบไปเสียหมด นักเรียนอาจจะมีเหตุผลของตนเอง และเมื่อไม่เห็นด้วยก็แสดงออกในรูปของการคว่ำง้างผู้ใหญ่ คือ ใช้วิธีการนุ่มนวล มีเหตุผลชี้แจง ไม่ใช้อารมณ์ก้าวร้าวผู้ใหญ่

2. ต้องรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะอันควร ในการติดต่อกับผู้อื่นในสังคม นักเรียนหญิงหรือนักเรียนชายควรรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับความเป็นหญิง เป็นชายของตนเอง มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ รู้จักเสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น

สำหรับเยาวชนที่เป็นนักเรียนฝึกหัดครูนั้น จากรายงานการสัมมนาเรื่อง "การฝึกหัดครูในประเทศไทย" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2515) ได้สรุปปัญหาและความต้องการในการเตรียมครูมัธยม ไว้ว่า ควรมีการเน้นในเรื่องต่อไปนี้

1. ด้านบุคลิกลักษณะ ขอให้เน้นในเรื่องการวางตัวให้เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี การแต่งกายควรให้สุภาพ เหมาะสมที่จะเป็นครู และควรอบรมเรื่องประชาธิปไตยให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง

2. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ต้องการครูที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ครูจะต้องรู้จักเสียสละและอุทิศเวลาให้กับราชการและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

3. ด้านจรรยาบรรณของครู นักเรียนครูจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณ และปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด

4. ควรจะมีการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดนิสัยที่จะค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

5. สถาบันฝึกหัดครูทุกแห่ง ควรถือเอาเรื่องทัศนคติที่มีต่ออาชีพครู ความมีน้ำใจ และคุณธรรมของครู เป็นความมุ่งหมายสำคัญอยู่เสมอ ครูอาจารย์ทุกฝ่ายควรช่วยกันปลูกฝังคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน โดยอาจารย์ผู้สอนจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

ในปัจจุบัน พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับบทบาทด้านต่าง ๆ ของนักเรียนเกิดขึ้นหลายประการ สุกิจ คำรงมณี (สุกิจ คำรงมณี, 2516 : 53) ได้กล่าวไว้ว่า สาเหตุที่ทำให้นักเรียนเกิดปัญหาด้านความประพฤติ การปฏิบัติตนไม่เหมาะสม เนื่องมาจาก

1. การอบรมของทางบ้าน กับทางโรงเรียน ไม่สอดคล้องกัน

2. การบังคับเด็ก ไม่เปิดโอกาสให้เด็กเป็นตัวของตัวเองบ้างตามโอกาสที่เหมาะสมที่ควร ทำให้เด็กเกิดความคับข้องใจ และหาทางแสดงออกในทางที่ผิด

3. ทางโรงเรียน หรือสถานศึกษา ชอบอ้างระเบียบและคำสั่ง ซึ่งในบางกรณีก็ไม่เกิดความเที่ยงธรรม

4. การที่ผู้ใหญ่อตามใจ รัก และให้เสรีภาพแก่เด็กมากเกินไป รวมถึงการที่ผู้ใหญ่ไม่ให้ความอบอุ่นแก่เด็กเท่าที่ควร

5. การที่ผู้ใหญ่ตั้งความหวังไว้สูง แต่ไม่ได้ทำอะไรให้พวกเด็กเห็นว่า พวกเขา มีความสำคัญต่ออนาคตของส่วนรวมเลย

สาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับบทบาทของนักเรียนหรือเยาวชนหลาย ด้านด้วยกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยครู (รายงานการประชุมของคณะอาจารย์ วิทยาลัยครู นครปฐม, 2518) ประการสำคัญ ๆ ได้แก่

1. การที่นักเรียนโดยทั่วไป ไม่สนใจในการเรียน
2. นักเรียนประท้วงไม่เข้าเรียน เดินขบวน ปิดไฮด์ปาร์ก
3. ปัญหานักเรียนยกพวกตีกัน
4. ปัญหานักเรียนทิดยาเสพติด
5. ปัญหาเรื่องการแต่งกาย และกิริยามารยาทของนักเรียน
6. นักเรียนไม่ต้องการให้ครูอาจารย์ไปก้าวท่ายในกิจกรรมของนักเรียน
7. ปัญหาเรียนไม่เชื่อฟังผู้ใหญ่
8. นักเรียนไม่ร่วมมือกันรักษาความสะอาด
9. นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการรักษาทรัพย์สินของวิทยาลัย

พงศา งามละเมียด (พงศา งามละเมียด, 2518 : 68 - 74) ได้ศึกษา เรื่องความขัดแย้งเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ ครู และนักเรียน ในระดับมัธยมศึกษา พบว่า ความขัดแย้งที่มีค่าสูง ได้แก่ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านการเรียนตามความคาดหวังของครู ความขัดแย้งที่มีค่าสูงรองลงมา ได้แก่ - ความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังของนักเรียนที่มีต่อบทบาทด้านบริหารของครูใหญ่ และจากการ วิเคราะห์ความขัดแย้งในบทบาทเป็นรายลักษณะต่าง ๆ พบว่า มีความขัดแย้งสูงอยู่ 10 ลักษณะ ที่ควรสนใจ ได้แก่

1. การใช้เวลาว่างของนักเรียนให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษาเล่าเรียน
2. ความยุติธรรมของครูใหญ่ตามความคาดหวังของครู
3. ความมีวินัยหรือการควบคุมตนเองของนักเรียนตามความคาดหวังของครู

4. ความขยันขันแข็งของนักเรียนในการเรียนตามความคาดหวังของครู
5. การมีอัยยาศัยไมตรีอันดีงามต่อบุคคลทั่วไปของครูใหญ่ตามความคาดหวังของ

นักเรียน

6. นักเรียนมีความเห็นว่า ครูมีอารมณ์เสีย เกรี้ยวกราด และโมโหง่าย
7. การที่ครูเห็นว่าการปรับปรุงด้านวิชาการของครูใหญ่น้อยไป
8. การที่นักเรียนยังเห็นว่า ครูใช้วาจาไม่เหมาะสมกับนักเรียน
9. นักเรียนเห็นว่า ครูควรจะมีชมเชยและให้รางวัลนักเรียนบ้าง เมื่อนักเรียนทำดี
10. ความขัดแย้งอันคับข้อง ๆ ลงมา ได้แก่ การสอนเต็มเวลา การใช้อุปกรณ์

การสอน

ปัญหาความขัดแย้งจะก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย ดังที่ อำนวย เลิศชัยนที (อำนวย เลิศชัยนที, 2514 : 91) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบผลการเรียนเฉลี่ยสะสมของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา พบว่า นิสิตที่มีความเอาใจใส่ทางการศึกษาคือ และมีทัศนคติที่ดีต่อวิทยาลัย คือ ให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมการเรียนการสอน เห็นประโยชน์ที่ทางวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมทางการเรียนต่าง ๆ มีความพอใจในการสอนของอาจารย์ และหลักสูตร ระเบียบต่าง ๆ ที่ทางวิทยาลัยได้กำหนด นิสิตเหล่านี้จะมีผลการเรียนดี

วัตต์ส (Watts, 1959 : 69 - 75) ได้ศึกษาถึงบุคลิกภาพและสาเหตุของความล้มเหลวในการสอบตกวิชาใดวิชาหนึ่งของนักเรียน 53 คน ในชั้นเรียนที่ 10 โดยยึดปัญหาทางอารมณ์ สิ่งแวดล้อม สติปัญญา ครอบครัว และบุคลิกภาพ เป็นพื้นฐาน ผลปรากฏว่าปัญหาที่พบบ่อยที่สุด คือ สติปัญญาค่าต่ำกว่าปกติ และความขัดแย้งภายในครอบครัว นักเรียนได้ตอบคำถามเกี่ยวกับสาเหตุของความล้มเหลวออกเป็น 2 พวก คือ ไม่ชอบโรงเรียน 16 คน ไม่ตั้งใจเรียน 35 คน ไม่เข้าใจบทเรียน 12 คน

เกี่ยวกับเรื่องสติปัญญานี้ ทัตตัน (Tutton, 1954 : 168 - 169) ได้ทำการศึกษาเป็นรายบุคคลกับนักเรียนชายอายุ 17 ปีคนหนึ่ง ซึ่งผลการเรียนที่เคยดีกลับอ่อนลงจนน่าวิตก แต่เขาก็สามารถสอบผ่านได้ทุกครั้ง และจากแบบทดสอบเชาว์ของ เวสต์เลอร์ ปรากฏว่า ผลการทดสอบเชาว์อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติ แสดงว่าปัญหาทางด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียวอาจจะไม่ใช่

สาเหตุที่แท้จริงของการเรียนล้มเหลว หักชั้น ศึกษาพบต่อไปอีกว่า 'นักเรียนคนนี้เป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในตัวตลอดเวลา จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งและน่าจะศึกษาอีกตัวหนึ่ง คือ เพศของนักเรียน โดยที่ แมคคีน (McLean, 1955 : 669 - 770) ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของนักเรียนฝึกหัดครู 1,700 คน ในมหาวิทยาลัยคาลิฟอร์เนีย พบว่า นักเรียนฝึกหัดครูชายและหญิงมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคจิตโรคประสาท (Psychopathic Deviate) โรคจิตประเภทคลุ้มคลั่ง (Hypomania) และโรคจิตประเภทเก็บตัว (Schizophrenia) ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้ที่จะเป็นครูต้องควบคุมตนเองอยู่เสมอ มีอคติ ท้าอะไรอย่างทุ่มเท แข็งขัน นักเรียนหญิงมีความโน้มเอียงที่จะคิดว่าตนเองเจ็บป่วย มีอาการตกใจ กลัว และเสียใจง่าย หวาดระแวง และมีความรับผิดชอบดี ส่วนนักเรียนชายมีความโน้มเอียงที่จะเป็นโรคจิตโรคประสาท

สุวิทย์ สังโยคะ (สุวิทย์ สังโยคะ, 2514 : 63 - 64) ศึกษาบุคลิกภาพของนักเรียนฝึกหัดครู ระดับประกาศนียบัตรชั้นปีที่ 2 และชั้นสูงปีที่ 2 ณ วิทยาลัยครูในภาคการศึกษา 6 ผลปรากฏว่า นักเรียนชายมีปัญหาทางบุคลิกภาพมากกว่านักเรียนหญิง ซึ่งมีปัญหาในด้านความเป็นผู้นำ ขาดความศรัทธาเริ่ม และความเป็นตัวของตัวเอง ขาดความร่วมมือ ในด้านการแสดงออก นักเรียนหญิงมีแนวโน้มที่จะเก็บตัว ไว้วางใจได้ยาก เคร่งขรึม ซลาดาย ไม่สนใจผู้อื่น และเอาแต่ใจตัวเองเป็นใหญ่

ละเอียก บุญเกิด (ละเอียก บุญเกิด, 2513 : 77) ก็ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงคุณลักษณะของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนฝึกหัดครูปี 2 วิทยาลัยครูจันทระเกษม ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนชายและหญิง มีคุณลักษณะของการเป็นครูต่างกัน 3 คุณลักษณะ คือ นักเรียนหญิงมีคุณลักษณะด้านการสอน และความมีเหตุผล เป็นประชาธิปไตยสูงกว่านักเรียนชาย แต่นักเรียนชายส่งเสริมให้กำลังใจศิษย์สูงกว่านักเรียนหญิง

สภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการจัดการศึกษา สภาพของสถานศึกษาที่สกปรก ขาดระเบียบ จะทำให้เกิดปัญหาขัดแย้งทางด้านการปกครอง เนื่องจากผู้ที่อยู่ในสถานศึกษานั้น ๆ มองไม่เห็นความสำคัญของสถานที่ และค่อย ๆ รับเอาภาวะอย่างเดียวกันเข้าไว้จนเป็นนิสัย

ในหนังสือประจำปีที่ 27 ของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนในสหรัฐอเมริกา (American Association, 1949-74) ได้กล่าวถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนว่า ควรมีการส่งเสริมในด้านต่อไปนี้เป็นอย่างดีที่สุด ได้แก่

1. นักเรียนและครูควรจะได้รับความปลอดภัย และอยู่ในที่ซึ่งถูกสุขภาพและอนามัย
2. โรงเรียนควรตั้งอยู่ในที่ซึ่งปราศจากเสียงรบกวน และปราศจากกลิ่นเหม็นที่น่ารังเกียจ
3. มีบริเวณที่งดงาม มีบรรยากาศที่ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความสุขและพอใจ

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการวางแผนโรงเรียนที่ดีว่า

1. ควรมีความเหมาะสมกับหลักสูตร ในด้านความสะดวกและความจำเป็น
2. คำนึงถึงความปลอดภัยและความสุขสบายของผู้ใช้
3. ความสัมพันธ์ในการใช้ประโยชน์ คำนึงถึงหน้าที่และความมุ่งหมายในการก่อสร้างแต่ละส่วนโดยเฉพาะ
4. สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เมื่อมีความจำเป็นเกิดขึ้น
5. คำนึงถึงความประหยัดในการก่อสร้าง การรักษา และการใช้ประโยชน์
6. บริเวณสถานศึกษา ควรจะมองดูสวยงาม สดชื่น น่าดู *

นาฏเจลิยว สุมาวงศ์ (นาฏเจลิยว สุมาวงศ์, 2510 : 71 - 73) ได้เสนอแนะว่า เพื่อช่วยให้เด็กวัยรุ่นเจริญงอกงามทุก ๆ ด้าน โรงเรียนหรือสถานศึกษาควรจัดบริการ และสนองความต้องการของเด็กนักเรียน ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย เช่น มีการตรวจโรคจากนายแพทย์ มีการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง เป็นประจำ ให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือสติปัญญา จัดให้มีห้องพยาบาลและมีพยาบาลอยู่ประจำด้วย
2. จัดให้มีบริการอาหารกลางวันที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ
3. ควรจัดให้มีส้วมเพียงพอแก่นักเรียน และมีการรักษาความสะอาดเป็นประจำ
4. โรงเรียนควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการและความสนใจของนักเรียน

5. สร้างอุปนิสัยที่ดี โดยการสอน อบรม และจัดสิ่งแวดล้อมให้แก่ นักเรียน เพื่อที่จะได้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง

นอกจากจะคำนึงถึงทางค่านักเรียนแล้ว ครูอาจารย์ก็เป็นบุคคลที่ควรจะได้รับ การจัดสวัสดิการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมให้ด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การให้บริการสวัสดิการแก่ครูอาจารย์ อาจทำได้ดังนี้ (กรมการฝึกหัดครู หน่วยงานนิเทศก์, 2507 : 5)

1. จัดหาที่อยู่อาศัยให้
2. จัดบริการเกี่ยวกับอาหาร
3. จัดบริการด้านการรักษาพยาบาล
4. ให้บริการความสะดวกเกี่ยวกับการใช้ยานพาหนะ

สายทิพย์ นุกูลกิจ (สายทิพย์ นุกูลกิจ, 2514 : 81 - 82) ได้ศึกษาสถานภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังของอาจารย์ ของสถานศึกษาฝึกหัดครู ในภาคการศึกษา 9, 10, 11, และ 12 ผลปรากฏว่า ควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับ

1. น้ำคั้นน้ำใช้ ซึ่งยังมีไม่เพียงพอ
2. เพิ่มจำนวนห้องส้วมและห้องน้ำของหอพัก
3. บริการหนังสือประเภทต่าง ๆ ของห้องสมุดยังมีไม่เพียงพอ
4. บริการเครื่องมือประเภทโสตทัศนวัสดุประกอบการสอน

5. ไฟฟ้าประจำห้องและตามบริเวณวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังไม่เพียงพอ
6. ปัญหาการเอาใจใส่ดูแลรักษาอาคารสถานที่และอุปกรณ์ของวิทยาลัย
7. การสร้างอาคารสถานที่ควรที่จะสร้างเป็นตึกหลายชั้น เพื่อความคงทนและ

ประหยัด

กาญจนา รงคประยูร (กาญจนา รงคประยูร, 2514 : 205) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของวิทยาลัยครู พบว่า วิทยาลัยครูบางแห่งสามารถเพิ่มจำนวนนักเรียนได้ ถ้าหากได้มีการปรับปรุงการใช้ห้องเรียนให้เต็มที่ ในการสร้างอาคารเรียนควรแยกออกจากอาคารซึ่งมีห้องปฏิบัติการ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในเรื่องของขนาด ลักษณะการใช้ และความปลอดภัย จากการศึกษาครั้งนี้ได้เสนอแนะว่า ห้องเรียนที่จะสร้างต่อไปในอนาคต ควร มีขนาดใหญ่ จุนักเรียนได้มาก ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอาจารย์ลงได้ และอาจดัดแปลงใช้ประโยชน์ได้หลายอย่าง วิธีจัดชั้นเรียนแบบหมุนเวียน และการใช้ระบบลงทะเบียนโดยเสรี จะเป็นวิธีที่ช่วยให้ใช้ห้องเรียนให้ได้ประโยชน์เต็มที่

จากเอกสารและรายงานการวิจัยที่กล่าวมาแล้ว ทำให้มองเห็นว่า ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากความไม่พึงพอใจซึ่งกันและกัน ในระหว่าง ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน เกี่ยวกับบทบาทของแต่ละฝ่ายอยู่หลายประการด้วยกัน และยังครอบคลุมไปถึงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาคด้วย ผู้วิจัยได้แนวทางจากเอกสารดังกล่าวข้างต้นมาตั้งเป็น สมมุติฐานการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารแตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์และนักเรียนคาดหวัง
2. บทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารและนักเรียนคาดหวัง
3. บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนแตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารและอาจารย์คาดหวัง
4. ความเป็นจริงของสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย แตกต่างจากสภาพการณ์ที่ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียนคาดหวัง
5. ความคาดหวังของผู้บริหารกับนักเรียน ที่มีต่อบทบาทของอาจารย์แตกต่างกัน

6. ความคาดหวังของอาจารย์กับนักเรียน ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารแตกต่างกัน
7. ความคาดหวังของผู้บริหารกับอาจารย์ ที่มีต่อบทบาทของนักเรียนแตกต่างกัน
8. ความคาดหวังของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย แตกต่างกัน

9. ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ใฝ่ใจแยกศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ เพศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จัดแย้งกับบทบาทของบุคคลและสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ป.กศ.

ปีที่ 1 - 4 ภาคปกติ ปีการศึกษา 2519 ของวิทยาลัยครูจันทบุรี และวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา
ผู้บริหาร และอาจารย์ ของทั้ง 2 วิทยาลัย ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

นักเรียน ป.กศ. ปีที่ 1 - 4 เลือกมาโดยวิธีสุ่มแบบ Stratified random
sampling โดยใช้ 20 % ของจำนวนนักเรียนภาคปกติของทั้ง 2 วิทยาลัย แบ่งออกตาม
ระดับชั้นที่เรียน

หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เอาไว้แล้ว ปรากฏว่า
ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละพวก 60 % ของจำนวนที่ต้องการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้บริหารของกลุ่มตัวอย่าง แยกตามประสบการณ์ในการทำงาน
การบริหารของผู้บริหารแต่ละวิทยาลัย

วิทยาลัยครู	จำนวนผู้บริหาร	
	ประสบการณ์มาก	ประสบการณ์น้อย
ฉะเชิงเทรา	10	11
จันทบุรี	11	18
รวม	21	29

ตาราง 2 แสดงจำนวนอาจารย์ของกลุ่มตัวอย่าง แยกตามประสบการณ์ในการสอน
ของอาจารย์แต่ละวิทยาลัย

วิทยาลัยครู	จำนวนอาจารย์	
	ประสบการณ์มาก	ประสบการณ์น้อย
ฉะเชิงเทรา	32	11
จันทบุรี	21	18
รวม	53	29

ตาราง 3 แสดงจำนวนนักเรียนของกลุ่มตัวอย่าง แยกตาม เพศ และ ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละวิทยาลัย

วิทยาลัยครู	จำนวนนักเรียน				
	ชาย	หญิง	รวม	ผลสัมฤทธิ์สูง	ผลสัมฤทธิ์ต่ำ
ฉะเชิงเทรา	73	103	176	45	49
จันทบุรี	61	78	139	34	30
รวม	134	181	315	79	79

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า นักเรียนจากวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา จำนวน 176 คน เมื่อแบ่งออกเป็นกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยสะสมของนักเรียนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป และตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา เป็นเกณฑ์ สำหรับนักเรียนกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำตามลำดับ จะได้นักเรียนกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 45 คน และกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 49 คน และเมื่อใช้เกณฑ์เดียวกันในการแบ่งกลุ่มนักเรียนจากวิทยาลัยครูจันทบุรี จำนวน 139 คน จะได้นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 34 คน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม 3 ชุด แต่ละชุดประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ คือ ชุดที่ 1 แบบสอบถามชุดผู้บริหาร ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ ดังนี้

๑. แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของอาจารย์
๒. แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของนักเรียน
๓. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย

ชุดที่ 2 แบบสอบถามชุดอาจารย์ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ ดังนี้

๑. แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของผู้บริหาร
๒. แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของนักเรียน
๓. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย

ชุดที่ 3 แบบสอบถามชุดนักเรียน ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ ดังนี้

๑. แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของผู้บริหาร
๒. แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของอาจารย์
๓. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย

แบบสอบถามทุกฉบับ จะสอบถาม 2 ด้าน คือ ด้านบทบาท หรือสภาพที่เป็นจริง และด้านบทบาท หรือสภาพที่คาดหวัง

การดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

๑. ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เนื่องจากบทบาทของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อม จากบทความในวารสารต่าง ๆ รายงานการวิจัย คำอภิปราย และคำบรรยายเกี่ยวกับหลักวิชาและทฤษฎีต่าง ๆ ในด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

๒. สร้างแบบสอบถามปลายเปิด แล้วส่งไปให้ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ในวิทยาลัยครูแสดงความคิดเห็นที่มีต่อบทบาท หรือพฤติกรรมของแต่ละฝ่าย รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งเขาไม่พอใจ

3. นำข้อมูลที่ได้มาจำแนกเป็นบทบาทของแต่ละฝ่าย คือ บทบาทของผู้บริหาร ของอาจารย์ และของนักเรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาดังต่อไปนี้

บทบาทของผู้บริหาร ได้แก่

- บทบาทด้านการบริหาร
- บทบาทด้านสังคม
- บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย
- บทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์

บทบาทของอาจารย์ ได้แก่

- บทบาทด้านการสอน
- บทบาทด้านสังคม
- บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย
- บทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์

บทบาทของนักเรียน ได้แก่

- บทบาทด้านการเรียน
- บทบาทด้านสังคม
- บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย
- บทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์

สภาพแวดล้อมของวิทยาลัย ได้แก่

- สภาพและสัญลักษณ์ของอาคารสถานที่
- จำนวนและลักษณะของเครื่องมือเครื่องใช้ในวิทยาลัย
- สวัสดิการของวิทยาลัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อให้ข้อความครอบคลุม ปัญหาความขัดแย้งทุกด้าน เป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแบบ Face Validity

5. การทดลองสอบ (Pre - test) นำแบบสอบถามไปทดลองสอบกับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ

5.1 ผู้บริหารของวิทยาลัยครูลพบุรี และวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม จำนวน 12 คน

5.2 อาจารย์ของวิทยาลัยครูลพบุรี และวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม จำนวน 35 คน

5.3 นักเรียน ป.กศ. ภาคปกติของวิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่งนี้ จำนวน 75 คน

6. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

6.1 นำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ t - test ตรวจสอบความแตกต่างของน้ำหนักเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนสูงและต่ำ แล้วเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงไว้ โดยถือว่า ค่าอัตราส่วนของ t - test มีระดับความเชื่อมั่น (∞) ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกในรูป t อยู่ระหว่าง 3.0362 - 12.7512 ดังที่ได้แสดงไว้ในภาคผนวก ทั้งนี้พอจะกล่าวได้ว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างภายใน (Intra - test Validity) สูงพอที่จะเชื่อถือได้

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้ว มาหาค่าความเชื่อมั่นของแต่ละฉบับ โดยใช้ Alpha Coefficient (∞) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ดังนี้

แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น 0.9059

แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของอาจารย์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.9162

แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.9621

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย มีค่าความเชื่อมั่น 0.9207

7. การให้คะแนน แบบสอบถามนี้มีข้อความ 2 ประเภท คือ ข้อความเชิงนิมิต และเชิงนิเสธ ผู้วิจัยใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีช่วงความคิดเห็น 5 ช่วง และกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่วงความคิดเห็นตามวิธีน้ำหนักสมมุติ (Arbitrary Weighting) จากน้ำหนัก 1 หน่วย ถึง 5 หน่วย ตามลำดับ

การตรวจให้คะแนน กระทำดังนี้

น้อย	มีค่าคะแนน	1
กอนข้างน้อย	"	2
ปานกลาง	"	3

ค่อนข้างมาก มีคะแนน 4

มาก " 5

ทั้งนี้ การให้คะแนนเหมือนกันทั้งข้อความเชิงนิมาน และเชิงนิเสธ

ตัวอย่าง

1. ข้อความเชิงนิมาน : อาจารย์มีการเตรียมการสอนล่วงหน้าก่อนเข้าสอน
2. ข้อความเชิงนิเสธ : อาจารย์ไม่ตรงต่อเวลาในการสอน

บทบาทที่คาดหวัง						บทบาทที่เป็นจริง				
	มาก	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย
1		/							/	
2					/			/		

จากตัวอย่างข้อความ ถ้าผู้ทำแบบสอบถามเลือกช่วงความคิดเห็น เช่นนี้

ข้อ 1 คะแนนที่ได้จากบทบาทที่คาดหวัง เท่ากับ 4 คะแนน

คะแนนที่ได้จากบทบาทที่เป็นจริง " 2 "

ข้อ 2 คะแนนที่ได้จากบทบาทที่คาดหวัง " 1 "

คะแนนที่ได้จากบทบาทที่เป็นจริง " 3 "

การเก็บรวบรวมและจัดกระทำข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมและจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นลำดับขั้น ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากอธิการวิทยาลัยครูระยอง และวิทยาลัยครูจันทบุรี เพื่อนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง
2. นำแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

3. คัดเลือกเก็บไว้เฉพาะแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลสมบูรณ์ทุกข้อ
4. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
5. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณค่าสถิติเบื้องต้นสำหรับใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ต่อไป
ค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย (Mean)

ความแปรปรวน (Variance)

ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยอาศัยค่า
ความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ กลุ่มละ 25 % ใช้สูตร (Edward, 1960 : 104)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{s_H^2}{N_H} + \frac{s_L^2}{N_L}}}$$

3. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ Alpha Coefficient
ของ ครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

4. คำนวณค่า F - test เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร
มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สูตร (Lindquist, 1956 : 56)

$$F = \frac{MS_A}{MS_W}$$

และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ q - statistic (Ferguson, 1971 : 271)

$$Q_r = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{\sqrt{MS_{\text{error}} / \tilde{n}}}$$

5. คำนวณค่า t - test เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร (Edward, 1960 : 104) เมื่อกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบ Independent และใช้สูตร (Ferguson, 1971 : 154) เมื่อกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบ Dependent

$$t = \frac{\bar{D}}{S_{\bar{D}}}$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย
จึงกำหนดใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤตใน t - distribution
F	แทน	อัตราส่วนวิกฤตใน F - distribution
df	แทน	degree of freedom
SS	แทน	ค่า Sum Square
MS	แทน	ค่า Mean Square
ผมจ	แทน	บทบาทหรือสภาพที่เป็นจริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมาก
ผมค	แทน	บทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมาก
ผนจ	แทน	บทบาทหรือสภาพที่เป็นจริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานน้อย
ผนค	แทน	บทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานน้อย
อมจ	แทน	บทบาทหรือสภาพที่เป็นจริง ตามความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ ในการสอนมาก
อมค	แทน	บทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ ในการสอนมาก

อนจ แทน บทบาทหรือสภาพที่เป็นจริง ตามความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีประสบการณ์
ในการสอนน้อย

อนค แทน บทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีประสบการณ์
ในการสอนน้อย

นญจ แทน บทบาทหรือสภาพที่เป็นจริง ตามความคิดเห็นของนักเรียนหญิง

นญค แทน บทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของนักเรียนหญิง

นชจ แทน บทบาทหรือสภาพที่เป็นจริง ตามความคิดเห็นของนักเรียนชาย

นชค แทน บทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของนักเรียนชาย

นสจ แทน บทบาทหรือสภาพที่เป็นจริง ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนสูง

นสค แทน บทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนสูง

นตจ แทน บทบาทหรือสภาพที่เป็นจริง ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนต่ำ

นตค แทน บทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนต่ำ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลแยกออกเป็นตอน ๆ ตามลักษณะของสมมุติฐาน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

1.1 จากคะแนนจากแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหาร ที่ได้จากการสอบถาม

กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ต่างกัน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนระหว่าง
กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักเรียน ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตาราง 4 ค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามอาจารย์ที่มีประสบการณ์
ในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน เกี่ยวกับบทบาท
ของผู้บริหาร

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	72317.31	7	10331.04	33.71**
Within - Group (W)	144641.92	472	306.44	
Total	216959.23	479		

$F_{.01} = 2.29$

df (7,472)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4 ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์และนักเรียน จะขัดแย้ง
กับกลุ่มผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง
คะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังด้วยกัน และระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง กับ
บทบาทที่เป็นจริง ในกลุ่มอาจารย์และนักเรียนเป็นรายคู่ ผู้วิจัยใช้ q - statistic
เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังตารางที่ 5

ตาราง 5 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริง ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง	อมจ	นทจ	อนจ	นสจ	นทค	อนค	นสค	อมค
อมจ	-	-	-	-	**	**	**	**
นทจ		-	-	-	*	**	*	*
อนจ			-	-	**	*	**	**
นสจ				-	**	**	*	*
นทค					-	-	*	*
อนค						-	-	-
นสค							-	-
อมค								-

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตัวเลขที่จะใส่ในตาราง 5 ได้แสดงไว้ในตาราง 49 ของภาคผนวก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 5 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร แตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์และนักเรียนทุกกลุ่มคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความคาดหวังระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ และระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กับกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ที่คาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มที่เหลือพบว่า มีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ q - statistic ครั้งนี้ ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยของบทบาทหลายคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงนำค่าคะแนน

เฉลี่ยนี้มาวิเคราะห์เป็นรายบทบาทแต่ละด้านของผู้บริหารทีละคู่ โดยใช้ t - test ปรากฏ ผลดังตารางที่ 6 - 11

ตาราง 6 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และ บทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ในการสอนมาก

บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการบริหาร	47.72	33.30	10.49 ^{***}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	26.26	18.02	9.13 ^{***}
ด้านสังคม	21.94	16.79	7.38 ^{***}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	30.66	25.77	5.99 ^{***}
รวม	126.58	93.88	

$$t_{.01} = \pm 2.660$$

$$df = 104$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความตารางที่ 6 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของผู้บริหาร แตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนมากคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการบริหาร ลำดับต่อมา เป็นบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ตามลำดับ

ตาราง 7 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง กับ บทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ในการสอนน้อย

บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการบริหาร	46.38	35.07	6.08 ^{*c-r}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	26.10	20.52	5.82 ^{*c-r}
ด้านสังคม	21.69	18.31	4.86 ^{*b-r}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	30.21	25.41	4.52 ^{*b-r}
รวม	124.38	99.31	

$$t_{.01} = \pm 2.704$$

$$df = 56$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 7 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของผู้บริหาร แตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนน้อยคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการบริหาร ลำดับต่อมาเป็นบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ตามลำดับ

ตาราง 8 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง กับ บทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการบริหาร	46.52	36.29	11.10 ^{***}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	26.52	21.13	14.76 ^{***}
ด้านสังคม	22.61	18.75	10.10 ^{***}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	30.67	26.11	12.77 ^{***}
รวม	126.32	102.28	

$$t_{.01} = \pm 2.576$$

$$df = 156$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 8 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของผู้บริหาร แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ลำดับต่อมาเป็นบทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านการบริหาร ด้านสังคม ตามลำดับ

ตาราง 9 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง กับ บทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการบริหาร	41.78	34.78	6.67 ^{***}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	24.30	20.72	6.81 ^{***}
ด้านสังคม	20.89	17.96	5.68 ^{***}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	28.68	25.79	4.72 ^{***}
รวม	115.65	99.25	

$$t_{.01} = \pm 2.576$$

$$df = 156$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 9 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของผู้บริหาร แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ลำดับต่อมาเป็นบทบาทด้านการบริหาร ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ตามลำดับ

ตาราง 10 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวังของกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน เป็นรายบทบาทและด้านของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหาร	นสค	นคค	t
	X	X	
ด้านการบริหาร	46.52	41.78	4.19 ^{***}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	26.52	24.30	2.92 ^{**}
ด้านสังคม	22.61	20.89	2.15 [*]
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	30.67	28.68	2.37 [*]
รวม	126.32	115.65	

$$t_{.01} = \pm 2.576$$

$$df = 156$$

$$t_{.05} = \pm 1.960$$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 10 ปรากฏว่า กลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน จะมีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารด้านการบริหาร กับด้านการปกครองและระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบทบาทด้านสังคม และด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ นักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม มีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บทบาทที่คาดหวังแตกต่างกันสูงสุด คือ บทบาทด้านการบริหาร ลำดับต่อมาเป็นบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านสังคม ตามลำดับ

ตาราง 11 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวัง ของ
กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก กับกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ต่ำ เป็นรายบทบาทแต่ละด้านของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหาร	กมค	นคค	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการบริหาร	47.72	34.78	9.66**
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	26.26	24.30	1.98*
ด้านสังคม	21.94	20.89	1.21
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	30.66	28.68	1.96*
รวม	126.58	115.65	

$$t_{.01} = \pm 2.576$$

$$df = 130$$

$$t_{.05} = \pm 1.960$$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 11 ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ มีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ บทบาทด้านสังคม มีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทที่คาดหวังแตกต่างกันสูงสุด คือ บทบาทด้านการบริหาร ลำดับต่อมาเป็นบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านสังคม ตามลำดับ

1.2 จากคะแนนจากแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหาร ที่ได้จากการสอบถามกลุ่มนักเรียนชายและหญิง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนน ระหว่างกลุ่มนักเรียนชายและหญิง ปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามนักเรียนชายและหญิง เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	54250.04	3	18083.35	64.73**
Within - Group (W)	174882.88	626	279.37	
Total	229132.92	629		

$F_{.01} = 3.83$

df (3,626)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 12 ปรากฏว่า กลุ่มนักเรียนชายและหญิง ชัดแย้งกับกลุ่มผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังด้วยกัน และระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่เป็นจริง ในกลุ่มนักเรียนชายและหญิง เป็นรายคู่ ผู้วิจัยใช้ q - statistic เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังตารางที่ 13

ตาราง 13 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร ตามความกีดเห็นของกลุ่มนักเรียนชาย และหญิง

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง	นชจ	นญจ	นชค	นญค
นชจ	-	-	***	***
นญจ		-	***	***
นชค			-	-
นญค				-

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตัวเลขที่ได้ในตาราง 13 ได้แสดงไว้ในตาราง 50 ของภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 13 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนชายและหญิงคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความคาดหวังของนักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ q - statistic ครั้งนี้ ปรากฏว่า มีคะแนนเฉลี่ยของบทบาทหลายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยนี้ มาวิเคราะห์เป็นรายบทบาทแต่ละด้านของผู้บริหาร โดยใช้ t - test ปรากฏผลดังตารางที่ 14 - 15

ตาราง 14 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และ บทบาทที่เป็นจริงแต่ละด้านของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของนักเรียนชาย

บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการบริหาร	43.93	33.34	11.01 ^{***}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	24.41	21.34	8.61 ^{***}
ด้านสังคม	20.64	17.88	7.60 ^{***}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	28.82	25.69	6.73 ^{***}
รวม	117.80	98.25	

$$t_{.01} = \pm 2.576$$

$$df = 266$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 14 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของผู้บริหาร แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนชายคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการบริหาร ลำดับต่อมาเป็นบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ตามลำดับ

ตาราง 15 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และ บทบาทที่เป็นจริงแต่ละด้านของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของนักเรียนหญิง

บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการบริหาร	43.67	25.24	13.30 ^{***}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	24.61	21.40	10.77 ^{***}
ด้านสังคม	22.01	18.53	9.95 ^{***}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	29.60	26.43	8.59 ^{***}
รวม	119.80	101.60	

$$t_{.01} = \pm 2.576$$

$$df = 360$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 15 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของผู้บริหาร แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนหญิงคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการบริหาร ลำดับต่อมาเป็นบทบาทด้านการปกครอง และระเบียบวินัย ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ตามลำดับ

4.3 สำหรับคะแนนความคาดหวังของกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนที่ได้ ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตาราง 16 ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวัง ที่ได้จากการสอบถามอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	2754.67	3	918.22	3.23 ⁺
Within - Group (W)	11839.47	393	284.58	
Total	114594.14	396		

$$F .01 = 2.65$$

$$df (3,393)$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 16 ปรากฏว่า ความคาดหวังของกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน ที่คาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังในกลุ่มอาจารย์และนักเรียนเป็นรายคู่ ผู้วิจัยใช้ q - statistic เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังตารางที่ 17

ตาราง 17 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง ตามความคาดหวังของกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน ที่คาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง	นชค	นญก	อนค	อมค
นชค	-	-	-	-
นญก		-	-	-
อนค			-	-
อมค				-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตัวเลขที่ได้ในตาราง 17 ได้แสดงไว้ในตาราง 51 ของภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 17 ปรากฏว่า ความคาดหวังที่มีต่อบทบาทของผู้บริหาร ระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก และกลุ่มนักเรียนชาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคาดหวังระหว่างกลุ่มอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับความคาดหวังที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก และกลุ่มนักเรียนชายนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนเฉลี่ยมาวิเคราะห์เป็นรายบทบาทแต่ละด้านของผู้บริหาร โดยใช้ t - test ปรากฏผลดังตารางที่ 18

ตาราง 18 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวัง ของกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก และกลุ่มนักเรียนชาย เกี่ยวกับบทบาทแต่ละด้านของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหาร	อมค	นชค	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการบริหาร	47.72	43.93	3.11 ^{**}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	26.26	24.41	1.87
ด้านสังคม	21.94	20.64	1.78
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	30.66	28.82	2.04 ^{**}
รวม	126.58	117.80	

$$t_{.01} = \pm 2.576$$

$$df = 185$$

$$t_{.05} = \pm 1.960$$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 18 ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก กับกลุ่มนักเรียนชาย มีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร แตกต่างกันในด้านการบริหาร และด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ สำหรับบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย กับด้านสังคม พบว่ามีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 สำหรับคะแนนความคาดหวังของกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนที่ได้ ปรากฏผลดังตารางที่ 19

ตาราง 19 ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวัง ที่ได้จากการสอบถามนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	4513.68	3	1504.56	5.53
Within - Group (W)	127503.03	469	271.86	
Total	132016.71	472		

$$F_{.01} = 3.80$$

$$df (3,469)$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 19 ปรากฏว่า คะแนนความคาดหวังของกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน ที่คาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวัง ในกลุ่มนักเรียน ผู้วิจัยใช้ q - statistic เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังตารางที่ 20

ตาราง 20 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง ตามความคาดหวังของกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน ที่คาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง	นคค	นชค	นญค	นสค
นคค	-	-	-	+
นชค		-	-	-
นญค			-	-
นสค				-

มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตัวเลขที่ใส่ในตาราง 20 ได้แสดงไว้ในตาราง 52 ของภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 20 ปรากฏว่า ความคาดหวังที่มีต่อบทบาทของผู้บริหาร ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่นนอกนั้น พบว่ามีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับความคาดหวังที่ต่างกัน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน ผู้วิจัยนำคะแนนเฉลี่ยมาวิเคราะห์เป็นรายบทบาทแต่ละด้านของผู้บริหาร โดยใช้ t - test ปรากฏผลดังตารางที่ 10 ซึ่งแสดงไว้แล้วในตอนต้น ๆ

2. ผลการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จาก แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์

2.1 จากคะแนนจากแบบสอบถามบทบาทของอาจารย์ ที่ได้จากการสอบถามกลุ่ม
กลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ต่างกัน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนน
ระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มนักเรียน ปรากฏผลดังตารางที่ 21

ตาราง 21 ค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน เกี่ยวกับบทบาท
ของอาจารย์

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	29840.33	7	4262.90	23.27**
Within - Group (W)	74758.33	408	183.23	
Total	104598.66	415		

$$F .01 = 2.69$$

$$df (7,408)$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 21 ปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหาร และนักเรียน
ขัดแย้งกับกลุ่มอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังด้วยกัน และ
ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่เป็นจริง ในกลุ่มผู้บริหาร และนักเรียน
เป็นรายคู่ ผู้วิจัยใช้ q - statistic เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบ
ดังตารางที่ 22

ตาราง 22 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริง ของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง	นตจ	ณมจ	นสจ	ณนจ	นตค	ณมค	นสค	ณนค
นตจ	-	-	-	-	**	**	**	**
ณมจ		-	-	-	**	**	*	**
นสจ			-	-	**	**	**	**
ณนจ				-	**	**	**	**
นตค					-	-	-	-
ณมค						-	-	-
นสค							-	-
ณนค								-

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตัวเลขที่จะใส่ในตาราง 22 ได้แสดงไว้ในตาราง 53 ของภาคผนวก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 22 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหาร และนักเรียนทุกกลุ่ม คาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความคาดหวังของกลุ่มผู้บริหาร และนักเรียนทุกกลุ่ม ที่คาดหวังบทบาทของอาจารย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ q - statistic ครั้งนี้ ปรากฏว่ามีคะแนนเฉลี่ยของบทบาทหลายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์เป็นรายบทบาทแต่ละด้านของอาจารย์ทีละคู่ โดยใช้ t - test ปรากฏผลดังตารางที่ 23 -

ตาราง 23 กำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และ บทบาทที่เป็นจริง ในแต่ละด้านของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมาก

บทบาทของอาจารย์	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการสอน	46.48	39.57	4.92 ^{**}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	17.71	16.19	4.44 ^{**}
ด้านสังคม	24.43	23.24	0.81
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	27.67	22.48	6.74 ^{**}
รวม	116.29	101.48	

$$t_{.01} = \pm 2.704$$

$$df = 40$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 23 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงด้านการสอน ด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ของอาจารย์ แตกต่างจาก บทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบทบาทด้านสังคม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ลำดับต่อมาเป็น บทบาทด้านการสอน ด้านการปกครอง และระเบียบวินัย ตามลำดับ

ตาราง 24 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง กับ
บทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์
ในการทำงานน้อย

บทบาทของอาจารย์	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการสอน	47.28	39.76	6.76 ^{**}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	19.21	16.28	1.90
ด้านสังคม	25.34	25.17	1.54
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	28.62	24.28	5.13 ^{**}
รวม	120.45	105.49	

$$t_{.01} = \pm 2.704$$

$$df = 56$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 24 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงด้านการสอน
กับ ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยคาดหวัง อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบทบาทด้านสังคม กับด้านการปกครองและระเบียบวินัย
พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการสอน
ลำดับต่อมา เป็นบทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์

ตาราง 25 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง กับ
บทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนสูง

บทบาทของอาจารย์	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการสอน	46.39	39.06	8.99 **
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	17.97	14.87	7.75 **
ด้านสังคม	25.84	25.34	2.48 *
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	27.54	22.77	6.91 **
รวม	117.74	102.04	

$$t .01 = \pm 2.576$$

$$df = 156$$

$$t .05 = \pm 1.980$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 25 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของ
อาจารย์ ยกเว้นด้านสังคม แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคาดหวัง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบทบาทด้านสังคม พบว่าแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ 'บทบาทด้านการสอน' ลำดับ
ต่อมาเป็นบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านสังคม
ตามลำดับ

ตาราง 26 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

บทบาทของอาจารย์	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการสอน	45.17	36.91	6.92 ^{**}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	18.25	14.43	6.28 ^{**}
ด้านสังคม	26.33	23.03	5.99 ^{**}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	26.17	22.20	8.43 ^{**}
รวม	115.92	96.57	

$$t_{.01} = \pm 2.576$$

$$df = 156$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 26 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของอาจารย์ แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ลำดับต่อมาเป็น บทบาทด้านการสอน ด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านสังคม ตามลำดับ

2.2 จากคะแนนจากแบบสอบถามบทบาทของอาจารย์ ที่ได้จากการสอบถาม
กลุ่มนักเรียนชาย และหญิง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบความ
แตกต่างของคะแนนระหว่างกลุ่มนักเรียนชาย และหญิง ปรากฏผลดังตารางที่ 27

ตาราง 27 ค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามนักเรียนชาย และหญิง
เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	32750.86	3	10916.95	56.22**
Within - Group (W)	121555.12	626	194.18	
Total	154305.98	629		

$$F_{.01} = 3.83$$

$$df = (3, 626)$$

$$3.83 < 56.22$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 27 ปรากฏว่า กลุ่มนักเรียนชายและหญิง
ขัดแย้งกับกลุ่มอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังด้วยกัน และ
ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่เป็นจริง ในกลุ่มนักเรียนชายหญิง เป็น
รายคู่ ผู้วิจัยใช้ q - statistic เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบ
ดังตารางที่ 28

ตาราง 28 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของนักเรียนชาย และหญิง

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง	นรจ	นญจ	นญค	นชค
นรจ	-	-	***	***
นญจ		-	***	***
นญค			-	-
นชค				-

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวเลขที่จะใส่ในตาราง 28 ได้แสดงไว้ในตาราง 54 ของภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 28 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนชายและหญิงคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความคาดหวังของนักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อบทบาทของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ q - statistic ครั้งนี้ ปรากฏว่า มีคะแนนเฉลี่ยของบทบาทหลายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยนี้ มาวิเคราะห์เป็นรายบทบาทแต่ละด้านของอาจารย์ โดยใช้ t - test ปรากฏผลดังตารางที่ 29 - 30

ตาราง 29 กำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และ บทบาทที่เป็นจริง ในแต่ละด้านของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของนักเรียนชาย

บทบาทของอาจารย์	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการสอน	44.82	36.28	9.15 ^{***}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	17.27	17.43	8.62 ^{**}
ด้านสังคม	26.84	23.91	5.74 ^{**}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	26.13	22.12	8.33 ^{**}
รวม	115.06	99.74	

$$t_{.01} = \pm 2.576$$

$$df = 266$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 29 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของอาจารย์ แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนชายคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการสอน ลำดับต่อมาเป็น บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านสังคม ตามลำดับ

ตาราง 30 คำนัยสำคัญของความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และ บทบาทที่เป็นจริงในแต่ละด้านของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของนักเรียนหญิง

บทบาทของอาจารย์	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการสอน	45.49	38.57	11.28 ^{***}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	17.01	14.58	8.72 ^{***}
ด้านสังคม	25.23	24.39	3.80 ^{**}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	27.02	22.75	10.25 [*]
รวม	114.75	100.29	

$$t_{.01} = \pm 2.576$$

$$df = 360$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 30 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของอาจารย์ แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนหญิงคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการสอน ลำดับต่อมาเป็น บทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านสังคม ตามลำดับ

2.3 สำหรับคะแนนความคาดหวังของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนที่ได้ ปรากฏผลดังตารางที่ 31

ตาราง 31 ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวัง ที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	697.08	3	232.36	1.20
Within - Group (W)	69860.43	361	193.52	
Total	70557.51	364		

$$F_{.05} = 2.65$$

$$df (3, 361)$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 31 ปรากฏว่า ความคาดหวังของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน ที่คาดหวังต่อบทบาทของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 สำหรับคะแนนความคาดหวังของกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนที่ได้ ปรากฏผลดังตารางที่ 32

ตาราง 32 ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวัง ที่ได้จากการสอบถามนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	742.25	3	247.42	1.16
Within - Group (W)	99619.49	469	212.41	
Total	100362.24	472		

$$F_{.05} = 2.62$$

$$df (3,469)$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 32 ปรากฏว่า คะแนนด้านบทบาทที่คาดหวังของกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน ที่คาดหวังต่อบทบาทของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของนักเรียน

จากคะแนนจากแบบสอบถามบทบาทของนักเรียน ที่ได้จากการสอบถามกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ ปรากฏผลดังตารางที่ 33

ตาราง 33 ค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของนักเรียน

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	23126.53	7	3303.79	14.51***
Within - Group (W)	56275.31	256	227.64	
Total	81401.84	263		

$$F .01 = 2.73$$

$$df (7,256)$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 33 ปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหาร และอาจารย์ ชัดแย้งกับกลุ่มนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังด้วยกัน และระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่เป็นจริง ในกลุ่มผู้บริหาร และอาจารย์ เป็นรายคู่ ผู้วิจัยใช้ q - statistic เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังตารางที่ 34

ตาราง 34 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของนักเรียน ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง	อมค	ผนค	ผมค	อนค	ผมจ	อนจ	ผนจ	อมจ
อมค	-	-	-	-	***	***	***	***
ผนค		-	-	-	***	***	***	***
ผมค			-	-	**	***	***	***
อนค				-	-	-	-	-
ผมจ					-	-	-	-
อนจ						-	-	-
ผนจ							-	-
อมจ								-

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตัวเลขที่จะใส่ในตาราง 34 ได้แสดงไว้ในตาราง 55 ของภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 34 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียน แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก คาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียน แตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์กลุ่มนี้คาดหวัง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความคาดหวังของกลุ่มผู้บริหาร และอาจารย์ ที่คาดหวังบทบาทของนักเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ q - statistic ครั้งนี้
ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยของบทบาทหลายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงนำค่าคะแนน
เฉลี่ยนี้มาวิเคราะห์เป็นรายบทบาทแต่ละด้านของนักเรียน ที่จะได้ โดยใช้ t - test ปรากฏ
ผลดังตารางที่ 35 - 37

ตาราง 35 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และ
บทบาทที่เป็นจริง แต่ละด้านของนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์
ในการทำงานมาก

บทบาทของนักเรียน	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการเรียน	20.57	22.19	2.92 ^{ns}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	10.33	16.19	5.03 ^{**}
ด้านสังคม	15.57	17.48	3.59 ^{**}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	19.14	22.29	4.80 ^{**}
รวม	65.61	78.15	

$$t_{.01} = \pm 2.704$$

$$df = 40$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 35 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียน
ทุกด้าน แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากคาดหวัง อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการปกครองและระเบียบ
วินัย ลำดับต่อมาเป็นบทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านสังคม และด้านการเรียน ตาม
ลำดับ

ตาราง 36 กำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และ บทบาทที่เป็นจริงแต่ละด้านของนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ในการทำงานน้อย

บทบาทของนักเรียน	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการเรียน	21.07	23.21	2.07 ^{ns}
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	10.14	16.55	4.43 ^{***}
ด้านสังคม	15.52	20.07	0.44
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	18.48	23.45	3.43 ^{***}
รวม	65.21	83.28	

$$t .01 = \pm 2.704$$

$$df = 56$$

$$t .05 = \pm 2.021$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 36 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงด้านการปกครอง และระเบียบวินัย กับด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ของนักเรียน แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบทบาท ด้านการเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบทบาทด้านสังคม ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้าน การปกครองและระเบียบวินัย ลำดับต่อมาเป็น บทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านการเรียน ตามลำดับ

ตาราง 37 คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และ บทบาทที่เป็นจริง แต่ละด้านของนักเรียน ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ในการสอนมาก

บทบาทของนักเรียน	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง	t
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ด้านการเรียน	21.45	22.98	1.04
ด้านการปกครองและระเบียบวินัย	9.19	17.57	8.76 ^{*t}
ด้านสังคม	14.85	23.13	7.01 ^{*t}
ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์	16.42	21.00	4.36 ^{*t}
รวม	61.91	84.68	

$$t_{.01} = \pm 2.660$$

$$df = 104$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 37 ปรากฏว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของนักเรียน ยกเว้นด้านการเรียน แตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับ บทบาทด้านการเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทที่ขัดแย้งสูงสุด คือ บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ลำดับต่อมาเป็นบทบาทด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย

4.1 จากคะแนนจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ที่ได้จากการสอบถามกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนระหว่างกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ปรากฏผลดังตารางที่ 38

ตาราง 38 ค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	61222.37	11	5565.67	26.97 ^{***}
Within - Group (W)	117214.99	568	206.36	
Total	178437.36	579		

$$F .01 = 2.29$$

$$df (11, 568)$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 38 ปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ชัดแย้งกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังด้วยกัน และระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง ในกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน เป็นรายคู่ ผู้วิจัยใช้ q - statistic เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบตามตารางที่ 39

ตาราง 39 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง และสภาพที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง	อนจ	นสจ	นทจ	อมจ	ผนจ	มมจ	อนค	นคค	มมค	นสค	อมค	ผนค
อนจ	-	-	-	-	-	-	***	*	*	***	***	***
นสจ		-	-	-	-	-	***	***	***	***	***	***
นทจ			-	-	-	-	***	***	***	*	***	***
อมจ				-	-	-	***	***	***	***	***	***
ผนจ					-	-	***	***	***	*	***	***
ممจ						-	*	***	***	***	***	***
อนค							-	-	-	-	-	-
นคค								-	-	-	-	-
ممค									-	-	-	-
นสค										-	-	-
อมค											-	-
ผนค												-

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตัวเลขที่ใส่ในตาราง 39 ได้แสดงไว้ในตาราง 56 ของภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 39 ปรากฏว่า สภาพที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย แตกต่างจากสภาพที่ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ทุกกลุ่มคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นสภาพที่คาดหวังของกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย แตกต่างจากสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์

ในการทำงานมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับความคาดหวังของกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ที่คาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 จากคะแนนจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ที่ได้จากการสอบถามกลุ่มนักเรียนชายและหญิง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนระหว่างนักเรียนชาย และหญิง ปรากฏผลดังตารางที่ 40

ตาราง 40 ค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากการสอบถามนักเรียนชายและหญิง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	51194.82	3	17064.94	80.85 ^{***}
Within - Group (W)	132134.41	626	211.08	
Total	183329.23	629		

$$F .01 = 3.83$$

$$df (3,626)$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 40 ปรากฏว่า กลุ่มนักเรียนชายและหญิง ชัดเจนกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังด้วยกัน และระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง ในกลุ่มนักเรียนชายและหญิง เป็นรายคู่ ผู้วิจัยใช้ q - statistic เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังตารางที่ 41

ตาราง 41 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง และสภาพที่เป็นจริง
ของสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของกลุ่มนักเรียนชาย และหญิง

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง	นชจ	นญจ	นชค	นญค
นชจ	-	-	**	**
นญจ		-	**	**
นชค			-	-
นญค				-

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตัวเลขที่จะใส่ในตาราง 41 ได้แสดงไว้ในตาราง 57 ของภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 41 ปรากฏว่า สภาพที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อม
ในวิทยาลัย แตกต่างจากสภาพที่นักเรียนชายและหญิงคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
สำหรับความคาดหวังของนักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม ที่คาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 สำหรับคะแนนความคาดหวังของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบหาความแตกต่างของคะแนนที่ได้ ปรากฏผลดังตารางที่ 42

ตาราง 42 ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวังที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	2938.97	5	587.79	2.29*
Within - Group (W)	112966.82	441	256.16	
Total	115905.79	446		

$$F .05 = 2.23$$

$$df (5,441)$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 42 ปรากฏว่า ความคาดหวังของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ที่คาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังในกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน เป็นรายคู่ ผู้วิจัยใช้ q - statistic เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ปรากฏผลเปรียบเทียบดังตารางที่ 43

ตาราง 43 ค่า q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง ตามความคาดหวัง
ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน
และนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง	นชค	อนค	นญค	ผมค	อมค	ผนค
นชค	-	-	-	-	-	-
อนค		-	-	-	-	-
นญค			-	-	-	-
ผมค				-	-	-
อมค					-	-
ผนค						-

มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตัวเลขที่จะแสดงในตาราง 43 ได้แสดงไว้ในตาราง 58 ของภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 43 ปรากฏว่า ความคาดหวังที่มีต่อสภาพแวดล้อม
ในวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย กับกลุ่มนักเรียนชาย แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความคาดหวังระหว่างกลุ่มที่เหลือ พบว่าแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 จากคะแนนจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย ที่ได้จากการสอบถามนักเรียนที่ประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และนักเรียนที่มีเพศต่างกัน ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนที่ได้ ปรากฏผลดังตารางที่ 44

ตาราง 44 ค่าความแปรปรวนของคะแนนความคาดหวังที่ได้จากการสอบถามนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย

Source of Variation	SS	df	MS	F
Treatment (A)	1404.49	3	468.17	1.76
Within - Group (W)	124877.77	469	266.26	
Total	126282.26	472		

$$F_{.05} = 2.62$$

$$df (3,469)$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 44 ปรากฏว่า ความคาดหวังของนักเรียนทุกกลุ่ม ที่คาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป อภิปราย และเสนอแนะ

ความบังเอิญในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริง เกี่ยวกับบทบาทของบุคคลและสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ตามความนึกเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ที่มีต่อบทบาทของกันและกัน และต่อสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาความขัดแย้ง เกี่ยวกับบทบาทของบุคคล และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ของผู้บริหาร อาจารย์และนักเรียน เพื่อแยกศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเพศของนักเรียน
4. เพื่อรวบรวมความขัดแย้งต่างๆ ที่ป็นอยู่ในการดำเนินงานของวิทยาลัยในปัจจุบัน
5. เพื่อสร้างแบบสอบถามสำหรับศึกษาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เนื่องจากบทบาทของบุคคล และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยครู

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน ป.กศ. ปีที่ 1-4 ภาคปกติ ปีการศึกษา 2519 ของวิทยาลัยกรังจ์บุรี และวิทยาลัยครู ฉะเชิงเทรา รวมทั้งสิ้น 447 คน

เครื่องใช้ไฟฟ้าและการศึกษาค้นคว้า

เครื่องใช้ไฟฟ้าที่เป็นแบบสอบถาม 3 ชุด แต่ละชุดประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามชุดผู้บริหาร ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ
ดังนี้

1. แบบสอบถามแบบแผนปฏิบัติการของอาจารย์
2. แบบสอบถามแบบแผนปฏิบัติการของนักเรียน
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย

ชุดที่ 2 แบบสอบถามชุดอาจารย์ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ
ดังนี้

1. แบบสอบถามแบบแผนปฏิบัติการของผู้บริหาร
2. แบบสอบถามแบบแผนปฏิบัติการของนักเรียน
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย

ชุดที่ 3 แบบสอบถามชุดนักเรียน ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ
ดังนี้

1. แบบสอบถามแบบแผนปฏิบัติการของผู้บริหาร
2. แบบสอบถามแบบแผนปฏิบัติการของอาจารย์
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย

แบบสอบถามทุกฉบับจะประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านสภาพทั่วไปและ
จริง และด้านสภาพที่ปรากฏที่กล่าวถึง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อนำแบบสอบถามที่อาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัยได้กรอกคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด มาวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่าง

1. การวิเคราะห์รวมทางสถิติ

- 1.1 การคำนวณค่าเฉลี่ยกับมัธยฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหาร
- 1.2 การคำนวณค่าเฉลี่ยกับมัธยฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของคณาจารย์
- 1.3 การคำนวณค่าเฉลี่ยกับมัธยฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษา
- 1.4 การคำนวณค่าเฉลี่ยกับมัธยฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากร

สถิติที่ใช้ในวิจัย คือ $F - test$ และทดสอบความแตกต่างทางคะแนนเฉลี่ยของประชากรที่แท้จริง และค่าจริง เป็นรายกลุ่ม โดยใช้

$q - statistic$

2. การวิเคราะห์ทางความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยทางหมวดหมู่ที่ค่า

จริงและค่าที่คาดหวังของผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา เป็นรายหมวดหมู่ โดยใช้ $t - test$

3. การวิเคราะห์ทางความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยทางความพึงพอใจ

ของบุคคล 2 กลุ่ม ที่ค่าจริงค่าคาดหวังและค่าที่คาดหวังของบุคคลเดียวกัน โดยใช้

$t - test$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

1.1 เมื่อวิเคราะห์บทบาทโดยส่วนรวม ปรากฏผลดังนี้

1.1.1 บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารแตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์และนักเรียนทุกกลุ่มคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.1.2 ความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน กลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก และกลุ่มนักเรียนชาย กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก ทั้งสามกลุ่มนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความคาดหวังระหว่างกลุ่มอื่น ๆ ที่เหลือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายบทบาทแต่ละด้านของผู้บริหาร ปรากฏผลดังนี้

1.2.1 บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านของผู้บริหาร ได้แก่ บทบาทด้านการบริหาร ด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ แตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์และนักเรียนทุกกลุ่มคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

1.2.2 ความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร ทางด้านการบริหาร กับด้านการปกครองและระเบียบวินัย ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความคาดหวังต่อบทบาทด้านสังคม กับบุคลิกภาพและอารมณ์ กลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน จะมีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.3 ความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร ทางด้านการบริหาร

ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความคาดหวังต่อการพัฒนาการปกครองและระเบียบวินัย กับด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ กลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก จะมีความคาดหวังที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคาดหวังทางด้านสังคม จะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2.4 ความคาดหวังของบทบาทของผู้บริหาร ทางด้านการบริหาร กับด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ระหว่างกลุ่มนักเรียนชาย และกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ สำหรับความคาดหวังต่อการพัฒนาการปกครองและระเบียบวินัย และด้านสังคม กลุ่มนักเรียนชายและกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก จะมีความคาดหวังที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์

2.1 เมื่อวิเคราะห์บทบาทโดยส่วนรวมปรากฏดังนี้

2.1.1 บทบาทที่เป็นภารกิจของอาจารย์ แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารและนักเรียนทุกกลุ่มคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.2 ความคาดหวังของบทบาทของอาจารย์ ระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และนักเรียนทุกกลุ่ม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เมื่อวิเคราะห์เป็นราย บทบาทแต่ละด้านของอาจารย์ปรากฏดังนี้

2.2.1 บทบาทที่เป็นภารกิจของอาจารย์ ทางด้านการสอน ทางด้านการปกครองและระเบียบวินัย กับด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบทบาทด้านสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.2 บทบาทที่เป็นภารกิจของอาจารย์ ทางด้านการสอน กับด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

คาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัยกับบทบาทด้านสังคม ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 บทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ ทางด้านการสอน ทางด้านการปกครองและระเบียบวินัย กับด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบทบาทด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4 บทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ทุกด้าน แตกต่างจากบทบาทที่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ นักเรียนชายและหญิงคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3 เกี่ยวกับบทบาทของนักเรียน

3.1 เมื่อวิเคราะห์บทบาทโดยรวมแล้วปรากฏผลดังนี้

3.1.1 บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนแตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนแตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก คาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.1.3 บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนแตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยคาดหวังอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.4 ความคาดหวังตอบบทบาทของนักเรียน ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ทุกกลุ่ม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายบทบาทแต่ละด้านของนักเรียน ปรากฏผลดังนี้

3.2.1 บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเรียน ด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2.2 บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนทางด้านการปกครองและระเบียบวินัย กับ ค่านิยมคุณภาพและอารมณ์ แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบทบาทด้านการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบทบาทด้านสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.3 บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนทุกด้าน ยกเว้นด้านการเรียน แตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบทบาทด้านการเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยส่วนรวม ปรากฏผลดังนี้

4.1 สภาพที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย แตกต่างจากสภาพที่ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียนทุกกลุ่มคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มนักเรียนชาย และกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความคาดหวังระหว่างกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่เหลือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความขัดแย้งของบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบเรื่องที่น่าสนใจ พอสรุปได้ดังนี้

1. เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

1.1 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร

แตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์และนักเรียนทุกคนคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ นั่นคือกลุ่มอาจารย์และนักเรียนชักแย้งกับผู้บริหาร และไมพอใจในบทบาทของผู้บริหาร เป็นอันมาก เพื่อพิจารณาความแตกต่างของความแตกต่าง จะเห็นได้ว่า กลุ่มอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการสอนมากชักแย้งกับผู้บริหารสูงที่สุด ลำดับต่อมา เป็นกลุ่มอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการสอนน้อย กลุ่มนักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กลุ่มนักเรียนชาย นักเรียนหญิง และกลุ่มนักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำเป็นลำดับสุดท้าย กล่าวได้ว่ากลุ่มอาจารย์ชักแย้งกับผู้บริหารมากกว่ากลุ่มนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์และผู้บริหารมีหน้าที่การงานที่จะต้องติดต่อกันใกล้ชิดกว่านักเรียนกับผู้บริหาร อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการสอนมากชักแย้งกับผู้บริหารมากกว่าอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการสอนน้อย นักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงชักแย้งกับผู้บริหารมากกว่านักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ นักเรียนชายชักแย้งกับผู้บริหารมากกว่านักเรียนหญิง ผลจากการศึกษานี้จึงจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้บริหาร เมื่อต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลแต่ละกลุ่ม ผู้บริหารควรจะได้พิจารณาความละเอียดของความสัมพันธ์กับแต่ละกลุ่มบุคคล และหาทางที่จะลดหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้งนั้นๆ ในอนาคตหรือหาคำอื่นไป

1.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทแต่ละด้านของผู้บริหาร จะพบว่า อาจารย์และนักเรียนส่วนมากไม่พอใจในบทบาทการบริหารของผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ตามลำดับ ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า บทบาทแรกๆ ที่ผู้บริหารจะต้องหาทางปรับปรุงแก้ไข คือ การบริหารงานของตนเอง เป็นตนว่า ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเอง ในการดำเนินงานควรจะมีการวางแผนงานล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้มอญได้มกกับนักศึกษา เขารวบรวมและแสดงความคิดเห็นด้วย ซึ่งจะช่วยให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างมอญรวมกัน ทั้งนี้ ผศ.สตี จักขยานะ (ผศ.สตี จักขยานะ , 2517 : 116) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เป็นประชาธิปไตยจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในงาน นอกจากนี้ผู้บริหาร

ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง
วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ อาจจะเป็นแนวทางในการลดปัญหาความขัดแย้งด้านการบริหาร
ให้น้อยลงได้

สำหรับบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัยนั้น ผู้บริหารควรจะยึดหลัก
ความยุติธรรมในการปกครอง การปฏิบัติงานของผู้บริหารจะต้องทันกับปัญหาและเหตุการณ์
ที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงสภาพที่เป็นจริงของสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันด้วย บทบาทอีกสองด้าน
ของผู้บริหาร คือบทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ กับด้านสังคม ก็สร้างความไม่พอใจ
ให้แก่อาจารย์และนักเรียนเช่นเดียวกัน นักเรียนและอาจารย์มีความเห็นว่า ผู้บริหาร
ควรจะกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น สร้างความนับถือ ความไว้วางใจ ความ
อบอุ่นแก่ผู้ร่วมงาน สามารถที่จะนำและแนะนำผู้อื่น ให้ศรัทธาต่องานและผู้ร่วมงานของ
ตนได้

ที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นการพิจารณากลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนรวม ถ้าพิจารณาราย-
ละเอียดของแต่ละกลุ่ม จะพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก กลุ่ม
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย กลุ่มนักเรียนชาย และกลุ่มนักเรียนหญิง ทั้ง
สี่กลุ่มนี้ มีความขัดแย้งต่อบทบาทแต่ละด้านของผู้บริหารตรงกัน เรียงตามลำดับบทบาท
ที่ขัดแย้งจากสูงสุกไปหาต่ำสุด ได้แก่มบทบาทด้านการบริหาร ด้านการปกครองและระ-
เบียบวินัย ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ดังที่ได้อธิบายมาแล้วข้างต้น
ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งต่อบทบาทของผู้บริหารแตกต่างออกไป คือ กลุ่มนักเรียน
ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ กลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่ง
ทั้งสองกลุ่มนี้ ไม่พอใจในบทบาทของผู้บริหาร ด้านการปกครองและระเบียบวินัยมาก
ที่สุด สำหรับบทบาทอีกสามด้านของผู้บริหาร ปรากฏว่า กลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง-
การเรียนต่างกัน มีความไม่พอใจต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ-
เรียนสูง ไม่พอใจในบทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์มากเป็นอันดับต่อไป รองลงมาได้แก่
บทบาทด้านการบริหารและด้านสังคม แต่กลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำไม่พอใจ
ในบทบาทด้านการบริหาร เป็นอันดับสอง รองลงมาได้แก่มบทบาทด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ

และอาจารย์ ผลจากการการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อาจเป็นแนวทางให้ผู้บริหารปฏิบัติตนแล้วครูอาจารย์ และนักเรียนที่กล่าวถึงเห็นชัดแย้งไปเสียทีเดียว กลับกัน เป็นไปในทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วย ให้กล่าว เปรียบเทียบในการ ว่าที่ ได้หาข้อขัดแย้งประ สบผาสา เร็วเร็วขึ้น

1.3 สำหรับความคาดหวังที่ว่าอาจารย์และนักเรียนที่เข้า มา ในเขตของผู้บริหาร นั้นยัง พบว่า ครู อาจารย์และนักเรียนบางคนมีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ไก่แตกต่างจากหวังระหว่างนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงและต่ำ กล่าว ความคาดหวัง ระหว่างอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการสอนมากกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำ และ ความคาดหวังระหว่างอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการสอนมากกับนักเรียนชาย และหญิง พบว่าที่กล่าวถึงต่างกันมากที่สุดของทั้งสามกลุ่มนี้ คือ บทบาทในการ บริหาร ความเป็นผู้นำ แบบพหุบาทนาการปกครองและระ เเบียบวินัย ความถูกต้องหลักและ วิจารณ์ กลางสังคม กลางว่ากับ เป็นพิจารณาจากผลของกล่าวแตกต่างพบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำมีความคาดหวังบทบาทของผู้บริหารสูงกว่านักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง และอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการสอนมาก แต่อาจารย์ ที่ประสบความสำเร็จในการสอนมากมีความคาดหวังบทบาทของผู้บริหารสูงกว่านักเรียนชาย จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้บริหารและอาจารย์ควรพิจารณาว่า โจทย์อะไรบางอย่าง ที่เป็นสาเหตุที่ทำให้กลุ่มอาจารย์ และนักเรียนเหล่านี้ขัดแย้งกันหา ความคาดหวัง ความหวัง จ. ไก่หาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งให้ตรงเป้าหมาย ไก่ผดุงยิ่งขึ้น ส่วนความคาดหวัง ระหว่างกลุ่มที่เห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นั้นไปสอดคล้องกับผล การฐานที่ กังไว้ แสดงว่ากลุ่มนักเรียน และอาจารย์ส่วนใหญ่คาดหวังภาพ อนาคตของผู้บริหารตรงกัน

2. เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์

2.1 เป็นจริงโดยส่วนรวมแล้ว บทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารและนักเรียนคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้อง กับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ กล่าวคือว่าผู้บริหารและนักเรียนขัดแย้งกับอาจารย์และไ้ พึงพอใจบทบาทของอาจารย์เป็นอันมาก เห็นว่าการพิจารณาจากภาพแตกต่าง

จะเห็นได้ว่า นักเขียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่าดีเยี่ยมมีอาจารย์ผู้สอนว่าดีกับ
 ก่อให้เกิดแก่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กลุ่มนักเรียนชาย ผู้บริหาร
 ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนาย ผู้บริหารที่เป็นประสบการณ์ในการทำงานมาก และ
 กลุ่มนักเรียนหญิงตามลำดับ กล่าวได้ว่า กลุ่มนักเรียนที่มีความเข้มแข็งกับอาจารย์มาก
 กว่ากลุ่มผู้บริหาร ยกเว้นกลุ่มนักเรียนหญิงเพียงกลุ่มเดียว ซึ่งตรงกับอาจารย์น้อยกว่า
 ผู้บริหาร กลุ่มผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะจัดแบ่งกับอาจารย์มากกว่ากลุ่ม
 ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาก นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจัด
 แบ่งกับอาจารย์มากกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนชายจัดแบ่ง
 กับอาจารย์มากกว่านักเรียนหญิง นอกจากการที่กล่าวถึงนี้ว่าจะจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
 ตนของอาจารย์ เกี่ยวกับการเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและนักเรียน อาจารย์ควรจะได้
 พิจารณารายละเอียดของความสัมพันธ์กับแต่ละกลุ่มบุคคล และหาวิธีทางที่จะบริหารจัดการ
 ความขัดแย้งเหล่านั้นให้เกิดขึ้นไป

2.2 เพื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทแต่ละด้านของอาจารย์ จะพบว่าผู้
 บริหารและนักเขียนส่วนมากไปสนใจในบทบาทด้านการสอนของอาจารย์มากที่สุด รอง
 ลงมาคือบทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านการปกครองและระเบียบวินัย และ
 ด้านสังคม ตามลำดับ ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า บทบาทแรกที่อาจารย์จะต้องทำ
 ตามวิธีปฏิบัติ คือบทบาทด้านการสอนของตนเอง ซึ่งควรจะเป็นไปในรูปแบบ
 ที่ว่า อาจารย์เสียสละเวลาให้กับงานอาชีพอย่างเต็มที่ มีการเตรียมการสอนและ
 เปิดใช้กิจกรรมวิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนได้มากที่สุด พยายามหาวิธีการที่จะ
 กระตุ้นให้นักเรียนสนใจในการเรียนและได้รับความรู้อย่างแท้จริง สร้างบรรยากาศใน
 ห้องเรียนให้เป็นแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นและซักถาม
 ขอสงสัย ในด้านการวัดผลพยายามกระทำไปเสียความยุติธรรมมากที่สุด สนใจใน
 ถิ่นนักเรียนโลกกว้างถึงกับ และบางครั้งอาจจะลดแทรกการอบรมนักเรียนไปปฏิบัติงานได้
 อย่างถูกต้องในขณะี่ทำการสอนด้วย เชื่อกันว่าประโยชน์แก่ตัวนักเรียนเอง นักเรียน

จะได้เจริญงอกงามทั้งในด้านสติปัญญาและทางสังคม

สำหรับบทบาททางด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ของอาจารย์นั้น ผู้บริหารและนักเรียนที่พิจารณาก็เห็นว่า อาจารย์วรจจะเป็นผู้ที่บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่อาจารย์ด้วยกันและนักเรียน อาจารย์วรจจะมีวิธีการทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ คัดสรรปัญหาการเรียนที่นักเรียนมีความรู้เข้าใจ สร้างสรรค์ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นวิชาปฏิบัติและกลุ่มสมมติที่อาจารย์วรจจะให้รู้หรือพยายามปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตนเอง บทบาทอีกสองด้านของอาจารย์ ก็คือบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัยกับบทบาทด้านสังคม ก็สร้างกว้างไกลในหัวใจให้แก่ผู้บริหารและนักเรียน เช่นเดียวกัน ผู้บริหารและนักเรียนก็ว่า เกิดเห็นว่า อาจารย์วรจมีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาการกระทำผิดของนักเรียน และเข้าใจใจและความรู้สึกของนักเรียนทั้งในและนอกวิทยาลัย อาจารย์วรจจะหลีกเลี่ยงที่จะพูดหรือกระทำสิ่งใดๆ ที่จะนำความเสียหายเสียและผลร้ายมาสู่บุคคลและการดำเนินงานของวิทยาลัย

ถ้าพิจารณาอาจารย์จะเรียกช่วงเวลาที่ว่างแต่ละกลุ่มจะพบว่า ที่ว่างตัวอย่างเป็นรายการที่ให้ความขัดแย้งตอบคำถามและงานของผู้บริหารสอดคล้องกัน กล่าวคือแก่กลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและกลุ่มนักเรียนที่มีวุฒิภาวะทางการเรียนการควบคุมความรับผิดชอบซึ่งมีแนวโน้มในจิตใจในบทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ของอาจารย์มากที่สุด รองลงมาเป็นบทบาทด้านการสอน การปกครองและระเบียบวินัย ด้านสังคม ตามลำดับ ที่สองได้แก่กลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานน้อยและกลุ่มนักเรียนหญิง ซึ่งในหัวใจในบทบาทด้านการสอนของอาจารย์มากที่สุด ว่าด้วยต่อมา เป็นบทบาทด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านการปกครองและระเบียบวินัย และด้านสังคมตามลำดับ สำหรับบุคคลภายใต้แก่กลุ่มนักเรียนที่มีวุฒิภาวะทางการเรียนสูงและนักเรียนชาย ปรากฏความหมายของอาจารย์ที่กล่าวไว้ข้างต้นในหัวใจมากที่สุด ได้แก่ บทบาทด้านการสอน รองลงมาเป็นบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัยด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ และด้านสังคม ตามลำดับ ผลจากการศึกษาครั้งนี้ คงจะช่วยให้

อาจารย์เข้าใจและทราบถึงปัญหาความขัดแย้งที่กล่าวไว้ในหัวข้อของกลุ่มผู้บริหารและนักเรียน ที่เข้าพบมาขอสงวนเอง เมื่อจ.ได้ปรับปรุงแก้ไขด้วยตัวเองและเริ่มสร้างสิ่ง ที่จะช่วยแก้ไขปัญหานี้จนสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3 สำหรับความคาดหวังในการบริหารและนักเรียนที่เข้าพบมาขอสงวนของอาจารย์ ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้พื้นฐานที่ทั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะความแตกต่างทางด้านของอาจารย์ที่สอนบทเรียนที่เน้นเชิงภาคอุตสาหกรรม ที่จะทำได้ ทั้งกลุ่มผู้บริหารและนักเรียนไม่คงพอใจ และอาจารย์ก็จะไปเป็นไปตามรูปแบบที่ตนต้องการ สอดคล้องกัน จึงไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับนักเรียนในทุกๆ ทางด้านความคาดหวังในแต่ละกลุ่มคาดหวังต่อบทบาทของอาจารย์

3. เกี่ยวกับบทบาทของนักเรียน

3.1 เกี่ยวกับองค์ส่วนรวมเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนแตกต่างจาก บทบาทที่กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ที่ประกอบการณ์ในการสอนนั้น ปรากฏว่าบทบาทที่เป็นจริงของ นักเรียนแตกต่างจากบทบาทที่ตนคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้ได้ชี้ให้เห็นว่า กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนแตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารและ อาจารย์ผู้สอนคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวได้ว่ากลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ที่ประกอบ การณ์ในการสอนนั้น สัมพันธ์กับนักเรียนและไปไว้ในบทบาทของนักเรียนเป็นจำนวนมาก เมื่อพิจารณาจากผลของความสัมพันธ์จะเห็นได้ว่า กลุ่มอาจารย์ที่ประกอบการณ์ในการ สอนนั้น สัมพันธ์กับนักเรียนมากที่สุด ลำดับต่อมาเป็นกลุ่มผู้บริหารที่ประกอบการณ์ใน การทำงานภายในและกลุ่มผู้บริหารที่ประกอบการณ์ในการทำงานนอก ตามลำดับ ส่วนกลุ่ม อาจารย์ที่ประกอบการณ์ในการสอนนั้น ปรากฏว่าไม่สัมพันธ์กับนักเรียน ว่าจะ เป็น ความแตกต่างที่ว่า อาจารย์ที่ประกอบการณ์ในการสอนนั้นมีส่วนใหญ่ที่จะมาจากการศึกษา ใหม่ๆ และวิธีใหม่ๆ เกี่ยวกับนักเรียน จึงสามารถจะปรับตัวและยอมรับความแตกต่างๆ ของนักเรียนได้ เนื่องจากปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆ เหล่านี้ ตนเองอาจจะเคยพบ

หรือเคยปฏิบัติมาแล้วบ้าง เพื่อเกิดแก่นักเรียนจึงเข้าใจและไว้อภัยกับคณาจารย์ของนัก-
เรียน การเข้าข้างจึงไม่เกิดขึ้นกับคณาจารย์ที่ประกอบการณ์ในการสอนน้อยเหมือนกัน
กับคนอื่น ๆ

3.2 เพื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลแต่ละคนของนักเรียน พบว่าทั้ง
สามกลุ่ม ถ้าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ และคณาจารย์ที่มี
ประสบการณ์ในการสอนมาก ก็เข้าใจถึงหัวใจของบทบาทและการปกครองและระเบียบ
วินัยของนักเรียนมาก ในชั้นหนึ่ง นักเรียนควรจะรับรู้อะไรและแก้ไขบทบาทการกระทำ
ของตนเองทางดำเนินชีวิต เป็นที่น่าสังเกตว่า การจะปรับปรุงทางด้านการศึกษา
ให้ดีขึ้น เป็นของวิเศษวิเศษ ไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ง่าย ๆ และจากอภิมหา-
บุรุษนั้นจะเป็นทางนำไปสู่ความสำเร็จในสิ่งของตนเองและสร้างความสำเร็จใหม่เกิดขึ้นได้
นักเรียนควรจะรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเอง ไม่ต่างในกรณีการคล้ายเช่น-
งอกกับข้าวโพดเรียน ซึ่งว่าทางกรมศึกษาธิการ ก็เข้าใจด้วยดีว่างานจริง ๆ ในเวลา
สอนให้ทำการสุจริต คนใดที่ระเบียบและข้อเสนอนั้นของทางวิทยาสัย ไม่จำเป็น
จะต้องให้ทางวิทยาสัยบังคับให้กระทำโดยมีบทบังคับกับเสนอไป สิ่งต่างๆ เหล่านี้
เป็นความศรัทธาหรือการหวังของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก
เป็นผลงานมาก บทบาทที่ผู้บริหารเองเป็นผู้แก้ไขได้ไป ก็บทบาทด้านวิชาการและ
การวัดของนักเรียน สำหรับบทบาทอีกสองด้าน ก็คือการเรียนและการฝึกฝน
ปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากก็เข้าใจในบทบาทด้านสังคมมากกว่า
ด้านการเรียน ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยไปว่าในบทบาทด้านการ-
เรียนมากกว่าด้านสังคม ผู้บริหารที่กล่าวมาทั้งหมดจะตอบคำถามสังคมของนักเรียนว่า
นักเรียนควรจะปฏิบัติตนอย่างไร และ รู้จักวางตัวให้อย่างเหมาะสมในการคบเพื่อน
ทางใด เพื่อที่ใครคนหนึ่งจะอยู่คนเดียว ก็มีความสำคัญกันในทุกๆ วัน ช่วย-
เหลือของทางวิทยาสัยและอาจารย์ช่วยคิดว่า ถ้าหากว่าบทบาทด้านวิชาการและ
อาจารย์ของนักเรียนนั้น ผู้บริหารกล่าวถึงไว้ว่า นักเรียนควรจะปฏิบัติตนอย่างไรในการ
เรียน บุคลากรที่ไปพยายามภายในเวลาทางขะใด เวลาที่ทางฝ่ายสังคม และรู้จัก

ความกลัว วิตกกังวลของตนเองได้ ส่วนเมื่อนักเรียนเห็นภาพการเรียน
ความกลัวเห็นว่าการเรียนการว. กำลังถึงเวลาแล้วก็ได้ วิจัยการรู้ที่ตนเองได้
ไว้ว่า "การกลัว" หรือความกลัวที่เกิดจากความกลัวที่จะเกิดถึงแก่ความเสียหาย
การแพ้ใจของนักเรียน นักเรียนจะรู้สึกขบขันว่า ในการเรียน และ การกระทำ
กิจกรรมนั้นๆ ได้ลงมือทำแล้ว ในเวลาว่างได้เกิดประโยชน์ในการเรียน จนใจ
ตั้งใจที่จะทำ และ ขาดความกลัวในตัวเองเรียน การที่จะจัดการกับเด็กกลัวที่จะ
เกิดความกลัว และ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความกลัว ทั้งนักเรียนและอาจารย์
จะต้องร่วมมือกันในการเรียนการสอน ไม่ใช่ว่านักเรียนกลัวว่า อาจารย์สอนไม่ดี
แล้ว แต่กลัวที่จะเกิดผลกระทบที่จะทำให้การเรียนการสอนนั้นเกิดความเสียหาย
ความกลัว

สำหรับกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก ได้เข้าใจในบทบาทด้าน
สังคมของนักเรียน เห็นถึงกับต้องจากบทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย
เป็นบทบาทด้านบุคลิกภาพ และ การเรียน กับด้านการเรียน

จากการศึกษาความขัดแย้งครั้งนี้ ผู้วิจัยก็พบว่า ผู้บริหารและ
อาจารย์ควรระวังให้ดี ในการหาวิธีที่ดีที่จะช่วยแก้ไขความกลัวของนักเรียนในห้วง
นอกของหรือหายไป วิธีการที่จะใช้นั้นควรใช้วิธีการที่นุ่มนวล มากกว่าจะใช้วิธีการบังคับ
ลงโทษนักเรียน ยิ่งอย่างนี้ยิ่ง ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งเพิ่มขึ้นอีกก็ได้
แต่กรณีใดที่เห็นสมควรจะต้องใช้มาตรการการลงโทษแบบขมขื่น ก็ควรจะจัดการทำเพื่อประโยชน์
ของส่วนรวม

3.3 สำหรับภาพลักษณ์ของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีบทบาทด้าน
นักเรียนแตกต่างกับอย่างอื่นที่มีสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า
ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการสอดคล้องกัน เกี่ยวกับบทบาทของนักเรียน อาจารย์กลัว
ใจว่านักเรียนมีความกลัวในทางตรงกัน ทั้งที่กลัวว่าตนเองจะกลัวมาก ส่วนที่ผู้บริหาร
และอาจารย์จะร่วมมือกันหาวิธีที่จะช่วยแก้ไขความกลัวนั้นได้ต่อไป

4. เก็บสถิติสภาพแวดล้อมของวิทยากร

“ความเชื่อจริงของสภาพแวดล้อม” เป็นวิทยาศาสตร์ แตกต่างจากวิทยาศาสตร์
ที่ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเขียนทุกคนคาดหวังอย่างเปิดเผยว่า มันจะหลีกเลี่ยงกับ
สาเหตุที่แท้จริง “คือว่าคือการบริหาร อาจารย์ และนักเขียน ยังไม่เอาใจใส่ต่อสภาพ-
แวดล้อมในวิทยาลัยเป็นอันมาก เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นที่ปรากฏว่ากลุ่มที่
ใจกว้างสภาพแวดล้อมที่สุกใสแก่ ครูอาจารย์ที่ตระหนักถึงการมีส่วนร่วม ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์คนนั้นส่วนมากยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว เพิ่งจบการศึกษาให้
ยังถึงความหวังไว้อย่างมากว่า ตนจะก้าวหน้าและอยู่ในสภาพที่ก้าวหน้ามากขึ้น เหนือคนอื่น
ส่วนมาก” อาจารย์จำนวนความตระหนักไว้อย่างดี ทั้งในด้านการปฏิบัติถึงงานและงาน
เป็นอยู่ แต่เมื่อปรากฏว่าความเชื่อจริงของสภาพแวดล้อม เป็นไปตามที่คนคาดหวัง
จึงก่อให้เกิดความไม่พอใจใจ ความขัดแย้งส่งผลกระทบต่อ

ภาควิชา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา เป็นอันเรียบร้อย ใจแก่คุณผู้บริหาร
 ที่พิจารณาการโอนการดำเนินงานของ วิทยาลัยการศึกษานานาชาติ
 ปรับปรุงแก้ไขให้ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา และนำไปตามความเหมาะสม
 ตามสถานที่ที่ควรจะเป็น เป็นอันเรียบร้อย วิทยาลัยการศึกษานานาชาติ
 ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

การที่เรียกว่า ไร่พอใจได้ เพราะแนว เล่มมาก ร่องรอยจาก ร่องน้ำเกิด ร่องน้ำ
 กลางอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการออกแบบ กลับมีไว้เป็นที่สังเกตทิศทาง การเรียนสูง
 กลางนักเรียน กลับมีไว้เป็นที่สังเกตทิศทาง การเรียนต่ำ กลางนักเรียนชาย
 ทำด้วยสากที่ทำจากไม้ ขึงไว้รอบๆ ที่เสาไว้ดูทิศทาง การเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทางานมาก
 ซึ่งอาจจะเห็นว่ามี แนวที่แนวมีการดูทิศทางไว้ดูทิศทางจากแนว และ อยู่ในวิชา
 นวนเกินไป แล้วแต่ อาจจะพิจารณาได้ว่าในบางที่เป็นผู้บริหาร ย่อมจะวางสิ่ง
 ต่างๆ ในวิชา นวน ตามแนวทางที่เห็นว่ามีอยู่ จึงทำให้เห็นว่า แนวพอใจของสถาน พยายาม
 ในวิชา นวนน้อย ไปได้

เป็นที่มาซึ่งเกิดวิถีก้าวหน้าขึ้น นักเรียนที่เพิ่งเข้าศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
ไม่พอใจสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยมากกว่า นักเรียนที่เข้ามาศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
ผู้วิเศษที่คิดว่าเกิดเห็นว่าดีก็เข้าเรียนนี้ด้วย เพราะเขาได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
ของโรงเรียนในวิทยาลัยนี้ ในวิทยาลัยนี้เอง เขาได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
มีหนังสือเรียนมากมายในวิทยาลัยนี้เอง เขาได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
เป็นต้น นักเรียนที่เข้ามาเรียนในวิทยาลัยนี้เอง เขาได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
ผู้วิเศษที่เข้ามาเรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
ในวิทยาลัยนี้เอง เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
ตลอดมาจนกว่าจะจบในวิทยาลัยนี้เอง เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
มหาวิทยาลัยเป็นต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
วิทยาลัยนี้เอง เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ คงจะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในวิทยาลัยนี้เอง
ปรองดองกันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยนี้เอง เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
ซึ่งเห็นได้ว่าเห็นว่าการที่ผู้วิเศษที่เข้ามาเรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
ที่รับผิดชอบในการศึกษาครั้งนี้เอง เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
ในวิทยาลัยนี้เอง เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น

ส่วนที่กล่าวถึงจากหนังสือของนายศาสตราจารย์ ดร. วิเศษ ซึ่งได้กล่าวถึงในหนังสือ
ของเขาว่า เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
จากหนังสือของนายศาสตราจารย์ ดร. วิเศษ ซึ่งได้กล่าวถึงในหนังสือ
ของเขาว่า เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น
จากหนังสือของนายศาสตราจารย์ ดร. วิเศษ ซึ่งได้กล่าวถึงในหนังสือ
ของเขาว่า เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขาก็ได้เรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น

ข้อเสนอดังนี้

1. สำหรับการศึกษาว่าควรสร้างไป

1.1 ควรจะให้เกิดการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความเป็นจริง และบทบาทที่คาดหวัง จากผู้บริหาร อาจารย์ และนักวิจัย ในวิชาวิจัยในภาคการศึกษาอื่นๆ หรือกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของวิทยาลัยอื่นๆ เพื่อที่จะจากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวข้างต้นว่าในวิทยาลัยอื่นๆ ได้เกิดเรื่องภาคเดียวกัน

1.2 การศึกษาค้นคว้านี้ออกศึกษาเฉพาะกับตัวอย่างที่เป็นนักวิจัยภาคการศึกษาประเภทเดียวกัน ผู้สนใจจะให้เกิดการค้นคว้าเรียนภาคนอกเวลาด้วยเพื่อจะได้อะไรที่สมบูรณ์ขึ้น

1.3 คำว่ามีความซับซ้อนเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยนั้น ควรจะให้เกิดการศึกษาค้นคว้าเป็นรายด้านว่า สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้เกิดความขัดแย้งมากน้อยแตกต่างกันอย่างไร เพื่อจะได้อะไรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยอื่นๆ

1.4 ความขัดแย้งเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละด้านนั้น ควรจะให้เกิดการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า มีหลักการหรือวิธีวิธีอะไรบางอย่างทำให้เกิดความขัดแย้งนี้ขึ้นมา แล้วเป็นแนวทางในการแก้หาความขัดแย้งโดยบางทางแล้ว คงมีขึ้น

2. สำหรับผู้บริหาร อาจารย์ และนักวิจัย

2.1 ผู้บริหารควรจะให้ความสนใจกับเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของตนเองในด้านต่างๆ เกี่ยวกับความแตกต่างที่สำคัญจากบุคลากรอื่นๆ เกี่ยวกับงานการบริหาร การปกครองและระเบียบวินัย การปฏิบัติการและการวัดผล การศึกษาหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไข เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และนักวิจัย

2.2 อาจารย์ควรจะไต่พิจารณาถึงข้อบกพร่องเกี่ยวกับบทบาทของตนเอง ในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับตามความบกพร่องที่สำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บทบาทด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านสังคม และพยายามหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร กับนักเรียน

2.3 นักเรียนควรจะไต่พิจารณาถึงข้อบกพร่องเกี่ยวกับบทบาทของตนเอง ในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับตามความบกพร่องที่สำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บทบาทด้านการปกครองและระเบียบวินัย ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านการเรียน ลำดับสุดท้ายคือด้านสังคม และพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร กับอาจารย์

2.4 สำหรับผู้บริหารและอาจารย์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ควรจะไต่ทำการสำรวจสภาพแวดล้อมที่บกพร่อง และพยายามหาวิธีที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.5 ควรจะได้มีการประชุมปรึกษาระหว่างกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน เพื่อจะได้พิจารณาหาทางที่จะลดหรือขจัดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในวิทยาลัย ให้น้อยลงหรือหมดสิ้นไป เพื่อความเจริญก้าวหน้าโดยส่วนรวมของวิทยาลัย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา รังคะประยูร การใช้อาคารสถานที่ของวิทยาลัยครู ในพระนคร และธนบุรี
วิทยานิพนธ์ ค.ม. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514, 213 หน้า.
- ธีระ ฤกษ์เจริญ ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู วิทยานิพนธ์ ค.ม.
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 114 หน้า.
- นาฏเจลิยว สุมาวงศ์ "โรงเรียนจะสนองความต้องการของเด็กวัยรุ่นได้อย่างไร"
เอกสารการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ กองเผยแพร่การศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ 2510, 81 หน้า.
- บ้านสมเด็จเจ้าพระยา, วิทยาลัยครู ฝ่ายโครงการ ลักษณะของครูที่สังคมต้องการ
รายงานการวิจัยฉบับที่ 2 2518, 123 หน้า.
- ปัทมา ปุยเปีย การศึกษาคลิลภาพประชาธิปไตยของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์
ค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 100 หน้า.
- บุสสกี สัตยมานะ การบริหารรัฐกิจ โรงพิมพ์มงคลการพิมพ์ 2517, 402 หน้า.
- พงศา งามละเมียด การศึกษาความขัดแย้งด้านบทบาทของครูใหญ่ ครู และนักเรียน
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 75 หน้า.
- พัชนี สาริกบุตร การสำรวจคุณสมบัติของอาจารย์ในอุดมคติ ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชั้นสูงสุด วิทยานิพนธ์ ค.ม. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2509,
117 หน้า.
- ไพพรรณ มุสิกสาร ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียน
มัธยมแบบประสม กับบรรยากาศของโรงเรียน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2517, 65 หน้า.

มัทนา ปิยะมาตา การสำรวจคุณลักษณะของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา-ชนบท ปริญญาณิพนธ์
กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2511, 133 หน้า.

รายงานการประชุมของคณะอาจารย์วิทยาลัยนครปฐม เอกสารโรเนียว 2518, 10 หน้า.

เรณู ฤกษ์มรรเทิง การสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการเรียน จากนักเรียนชั้นมัธยม จังหวัด
นนทบุรี วิทยานิพนธ์ ค.ม. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2507,
201 หน้า.

ละอียก บุญเกิด คุณลักษณะของครู กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.
วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2513, 95 หน้า.

วรรณา พรหมบุญ "วางตนดีมีคนชม" เอกสารแนะแนวปริทรรศน์ ชุดที่ 1 กองแนะแนว
การศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ 2518, 238 หน้า.

ศึกษานิเทศก์, หน่วย กรมการฝึกหัดครู เอกสารการสัมมนาผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และ
ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ของสถานศึกษาฝึกหัดครู ฉบับที่ 27 2507, 6 หน้า.

สมปราชญ์ จอมเทศ การบริหารและจัดการ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 178 หน้า.

สมาน วีระกำแหง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม.
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514, 112 หน้า.

สวัสดิ์ สุวรรณอักษร "เด็กคือทายาทของชาติไทย" เอกสารแนะแนวปริทรรศน์ ชุดที่ 1
กองแนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ 2518,
238 หน้า.

สายทิพย์ นุกุลกิจ การศึกษาสถานภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังอาจารย์ของสถานศึกษา
สังกัดกรมการฝึกหัดครู ในภาคการศึกษา 9, 10, 11, 12 ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.
วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2514, 83 หน้า.

สุกิจ คำรงมณี "นักเรียนดี นักเรียนร้าย" วารสารครูเชียงราย 10 : 51 - 55
กุมภาพันธ์ 2516.

สุโท เจริญสุข หลักจิตวิทยาสำหรับครู รวมสามเล่ม 2514, 588 หน้า.

สุวิทย์ สังโยคะ การศึกษามูลนิธิของนักเรียนฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตร ชั้นปีที่ 2 และประกาศนียบัตร ชั้นสูงปีที่ 2 ณ วิทยาลัยครูในภาคการศึกษา 6 ปริญญาโท กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2514, 70 หน้า.

สีม ไชยศรี ลักษณะของครูที่ดีในทัศนะของนักเรียนชายมัธยมต้น โรงเรียนไทรมิตรวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ ค.บ. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2511, 60 หน้า.

สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ รายงานสัมมนาเรื่องการฝึกหัดครูในประเทศไทย 23 - 27 สิงหาคม 2515, 54 หน้า.

สำราญ ถาวรารักษ์ "การบริหารบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชา" ศูนย์ศึกษา 16 : 51 - 62 กันยายน - ตุลาคม 2513.

อรุณ วัชรธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2517, 448 หน้า.

อุษา ชัชวาลย์ "การทำงานในสถานที่ไม่พึงพอใจ" วารสารการบริหาร 3 : 46 - 59 เมษายน 2514.

อำนวย เลิศชนันที การวิเคราะห์องค์ประกอบผลการเรียนเฉลี่ยสะสม ปริญญาโท กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2514, 164 หน้า.

American Association of School Administration, American School Buildings, Twenty-seventh Year Book, Washington, 1949, 525 pp.

Cronbach, Lee J., Essential of Psychological Testing, 3d ed., Harper & Row, New York, 1970, 752 pp.

Dheerakul, Vichit, Leadership Behavior of the Secondary School Principals in Bangkok, Thailand, as Related to Sex, Age, Experience and Qualification, Doctor's Thesis, Brigham Young University, 1972.

Edward, Allen L., Experimental Design in Psychological Research, Rinehart, New York, 1960, 455 pp.

Ferguson, George, Statistical Analysis in Psychological Research, McGraw-Hill Book Company, New York, 1971, 492 pp.

- Getzals, Jacob W., Administration as a Social System, (Duplicated articles).
- ✓ Hoyle, Eric, The Role of the Teacher, Routledge & Regan Paul, London, 1969, 103 pp.
- Karch, Robert R., and Estrabrook, E. C., 250 Teaching Techniques, The Bruce Publishing Co., Milwaukee, 1956, 131 pp.
- ✓ Krech, David, Crutchfield, Richard S., and Pallachey, Egerton L., Individual in Society, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York, 1962, 410 pp.
- Linkert, Rensis, New Pattern in Management, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York, 1961, 279 pp.
- Lindquist, E. F., Design and Analysis in Experiments in Psychology and Education, Houghton Mifflin, Co., Boston, 1956, 393 pp.
- March, James G., and Simon, Herbert A., Organization, Wiley, New York, 1958, 262 pp.
- Marler, Haslen R., "The High School Principal as Perceived by a Group of Students from 13 High Schools in Utah", Dissertation Abstracts International, Vol. 23, No. 1, January, 1973.
- McClean, M. S. Gowan, May, S. L., and Gowan, J. C., "A Teacher Selection and Counseling Service", Journal of Educational Research, 48 : 669 - 677, 1955.
- McLeod, Ronald Keith, "Relationship of Staff Size and Variables to the Organizational Climate of Elementary School", Dissertation Abstracts International, 30 : 2298-A, December, 1969.
- Musgrove, Frank, and Tayler, Philip H., Society and the Teacher's Role, Routledge & Regan Paul, London, 1969, 126 pp.
- Owen, Robert G., Organization Behavior in School, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1970, 246 pp.
- Ryans, David C., Characteristics of Teacher, American Council on Education, Washington D.C., 1960, 416 pp.
- Tutton, M. E., "Case Full of Questions", Personal and Guidance Journal, 33 : 168 - 9, November, 1954.
- Watts, Y. C., "Study of High-school Failures", National Association of Secondary-School Principals Bulletin, 43 : 69 - 75, October, 1959.

ภาคผนวก

ตาราง 45 แสดงคุณภาพทางสถิติของแบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของผู้บริหาร
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยอาศัยค่าอัตราส่วนวิกฤต t ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.7072	19	5.4203
2	5.0919	20	5.7491
3	5.9092	21	5.7941
4	5.8034	22	6.6108
5	5.2954	23	4.3638
6	5.7274	24	6.5409
7	4.9143	25	6.8938
8	5.5986	26	6.6539
9	6.0489	27	6.1524
10	5.0879	28	7.3549
11	6.5430	29	5.9906
12	6.2893	30	6.4316
13	4.0328	31	6.2899
14	4.3011	32	7.9599
15	4.4728	33	4.7830
16	4.6116	34	6.4130
17	6.6313	35	6.6399
18	5.3957		

ตาราง 46 แสดงคุณภาพทางสถิติของแบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของอาจารย์
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยอาศัยค่าอัตราส่วนวิกฤต t ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.3308	19	4.1281
2	5.0429	20	4.1057
3	4.2582	21	3.0362
4	3.0421	22	3.8340
5	4.0226	23	5.4319
6	3.1987	24	5.4965
7	5.8516	25	6.7620
8	3.3668	26	7.5606
9	4.3337	27	6.6278
10	4.1752	28	4.2071
11	4.5551	29	4.5303
12	5.3579	30	6.5637
13	3.7879	31	4.2189
14	4.7692	32	5.1799
15	4.1999	33	4.5816
16	5.2612	34	4.9095
17	5.3870	35	4.1933
18	5.1500		

ตาราง 47 แสดงคุณภาพทางสถิติของแบบสอบถามแบบแผนพหุคูณของนักเรียน
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยอาศัยค่าอีกรงสองนวิกฤต t ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
๑	3.680	16	7.0897
2	5.6881	17	8.5066
3	5.6572	18	4.3131
4	3.5405	19	7.8833
5	3.5271	20	5.7743
6	4.4666	21	8.1268
7	3.2182	22	4.1632
8	3.3866	23	7.๖314
9	5.5575	24	6.1816
10	6.3494	25	8.4854
11	๘.5067	26	5.2425
12	4.7390	27	5.4568
13	4.5836	28	4.5889
14	5.1501	29	4.4536
15	3.4130	30	4.3037

ตาราง 48 แสดงคุณภาพทางสถิติของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยอาศัยค่าอัตราส่วนวิกฤต t ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.6380	16	7.0897
2	5.6881	17	8.5066
3	5.6572	18	4.3131
4	3.5405	19	7.8833
5	3.5271	20	5.7743
6	4.4666	21	8.1268
7	3.2182	22	4.1632
8	3.3866	23	7.0314
9	5.5575	24	6.1816
10	6.3494	25	8.4854
11	8.5067	26	5.2425
12	4.7390	27	5.4568
13	4.5836	28	4.5889
14	5.1501	29	4.4536
15	3.4130	30	4.3037

ตาราง 49 แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาท
ที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์ที่มีประสพ-
การณ์ในการสอนต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน

		อมจ	นทจ	อนจ	นสจ	นทค	อนค	นสค	อมค
	$\bar{X}$	93.88	99.25	99.31	102.28	115.65	124.38	126.32	126.58
อมจ	93.88	-	5.37	5.43	8.40	21.77**	30.50**	32.44**	32.70**
นทจ	99.25		-	0.06	3.03	16.40**	25.13**	27.07**	27.33**
อนจ	99.31			-	2.97	16.34**	25.07**	27.01**	27.27**
นสจ	102.28				-	13.37**	22.10**	24.04**	24.30**
นทค	115.65					-	8.74	10.67	10.93
อนค	124.38						-	1.94	2.20
นสค	126.32							-	0.26
อมค	126.58								-
	r		2	3	4	5	6	7	8
	$q_{.99}(r,472)$		3.64	4.12	4.40	4.60	4.77	4.88	4.99
error/ $\sqrt{n}$	$q_{.99}(r,472)$		8.92	10.09	10.78	11.27	11.69	11.96	12.23
	$q_{.95}(r,472)$		2.77	3.31	3.63	3.86	4.03	4.17	4.29
1S error/ $\sqrt{n}$	$q_{.95}(r,472)$		6.79	8.11	8.89	9.46	9.87	10.22	10.51

ตาราง 50 แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของกลุ่มนักเรียนชาย และหญิง

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง		นชจ	นญจ	นชค	นญค
	$\bar{X}$	98.25	101.60	117.80	119.89
นชจ	98.25	—	3.35	19.55	21.64
นญจ	101.60		—	16.20	18.29
นชค	117.80			—	2.09
นญค	119.89				—
r			2	3	4
$q_{.99}(r, 626)$			3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{error}/n} \cdot q_{.99}(r, 626)$			4.91	5.56	5.94

ตาราง 51 แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง ตามความคาดหวังของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีเพศต่างกัน ที่คาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง		นชค	นญค	อนค	อมค
	$\bar{X}$	117.80	119.89	124.38	126.58
นชค	117.80	—	2.09	6.58	8.78
นญค	119.89		—	4.49	6.69
อนค	124.38			—	2.20
อมค	126.58				—
r			2	3	4
$q_{.95}(r, 393)$			2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_{error}/n}$			6.01	7.18	7.88

ตาราง 52 แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทชาที่
 คากหวัง ตามความคาดหวังของกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์
 ทางการเรียนต่างกัน ที่คาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหาร

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง		นทค	นชค	นญค	นสค
	$\bar{X}$	115.65	117.80	119.89	126.32
นทค	115.65	—	2.15	4.24	10.67 ^a
นชค	117.80		—	2.09	8.52
นญค	119.89			—	6.43
นสค	126.32				—
r			2	3	4
$q_{.95}(r, 469)$			2.77	3.31	3.63
$\sqrt{MS_{error}/n} \cdot q_{.95}(r, 469)$			7.93	8.28	9.08

ตาราง 53 แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน

ระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง		นทจ	ผมจ	นสจ	ผนจ	นทค	ผมค	นสค	ผนค
	$\bar{X}$	96.57	101.48	102.04	105.49	115.92	116.29	117.74	120.45
นทจ	96.57	-	4.91	5.47	8.92	19.35	19.72	21.17	23.88
ผมจ	101.48		-	0.56	4.01	14.44	14.81	16.26	18.97
นสจ	102.04			-	3.45	13.88	14.25	15.70	18.41
ผนจ	105.49				-	10.43	10.80	12.25	14.96
นทค	115.92					-	3.73	5.18	7.89
ผมค	116.29						-	1.45	4.16
นสค	117.74							-	2.71
ผนค	120.45								-
r			2	3	4	5	6	7	8
$q_{.99}(r, 408)$			3.64	4.12	4.40	4.60	4.77	4.88	4.99
MS_{error}/n' $q_{.99}(r, 408)$			8.08	9.15	9.77	10.21	10.59	10.83	11.08

ตาราง 54 แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มนักเรียนชาย และหญิง

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง		นชจ	นญจ	นญค	นชค
	$\bar{X}$	99.74	100.29	114.75	115.06
นชจ	99.74	—	0.55	15.01**	15.32**
นญจ	100.29		—	14.46**	14.77**
นญค	114.75			—	0.31
นชค	115.06				—
r			2	3	4
q.99(r,626)			3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{error}/n} \cdot q.99(r,626)$			4.07	4.61	4.93

ตาราง 55 แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของนักเรียน ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน

ระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง		อมค	ผนค	ผนค	อนค	ผนจ	อนจ	ผนจ	อมจ
	$\bar{X}$	61.91	65.21	65.61	75.52	78.15	83.21	83.28	84.68
อมค	61.91	-	3.30	3.70	13.61	16.25**	21.30***	21.37***	22.77***
ผนค	65.21		-	0.40	10.31	12.94**	18.00***	18.07***	19.47***
ผนค	65.61			-	9.91	12.54*	17.60***	17.67***	19.07***
อนค	75.52				-	2.63	7.69	7.76	9.16
ผนจ	78.15					-	5.06	5.13	6.53
อนจ	83.21						-	0.07	1.47
ผนจ	83.28							-	1.40
อมจ	84.68								-
r			2	3	4	5	6	7	8
$\sqrt{MS_{error}/n}$ q.99(r,256)			3.64	4.12	4.40	4.60	4.77	4.88	4.99
$\sqrt{MS_{error}/n}$ q.99(r,256)			10.11	11.45	12.23	12.79	13.26	13.57	13.87
$\sqrt{MS_{error}/n}$ q.95(r,256)			2.77	3.31	3.63	3.86	4.03	4.17	4.29
$\sqrt{MS_{error}/n}$ q.95(r,256)			7.70	9.20	10.09	10.73	11.20	11.59	11.93

ตาราง 56 แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ $q - statistic$ ของคะแนนเฉลี่ยของสภาพทัศนคติทาง และสภาพที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีประสบการณ์ทางการเรียนต่างกัน

ระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง	อนจ	นสจ	นคจ	อนจ	อนจ	อนค	อนคค	อนค	นสค	อนค	อนค	อนค	
	77.59	83.42	83.49	84.40	85.69	87.05	100.24	101.65	103.71	103.89	105.28	108.21	
อนจ	77.59	-	5.83	5.90	6.81	8.10	9.46	22.65**	24.06**	26.12**	26.30**	27.69**	30.62**
นสจ	33.42	-	-	0.07	0.98	2.27	3.63	16.82**	18.23**	20.29**	20.47**	21.86**	24.79**
นคจ	83.49	-	-	-	0.91	2.20	3.56	16.75**	18.16**	20.22**	20.40**	21.79**	24.72**
อนจ	84.40	-	-	-	-	1.29	2.65	15.84**	16.84**	19.31**	19.49**	20.88**	23.81**
อนจ	85.69	-	-	-	-	-	1.36	14.55**	15.96**	18.02**	18.20**	19.59**	22.52**
อนจ	87.05	-	-	-	-	-	-	13.19*	14.60**	16.66**	16.84**	18.23**	21.16**
อนค	100.24	-	-	-	-	-	-	-	1.41	3.47	3.65	5.04	7.97
นคค	101.65	-	-	-	-	-	-	-	-	2.06	2.24	3.63	6.26
อนค	103.71	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.18	1.57	4.50
นสค	103.89	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.39	4.32
อนค	105.28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.93
อนค	108.21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
r	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
$q_{.99}(r, 568)$	3.64	4.12	4.40	4.60	4.77	4.88	4.99	5.08	5.16	5.23	5.29		
$MS_{error}/n \cdot q_{.99}(r, 568)$	10.48	11.87	12.67	13.25	13.74	14.05	14.37	14.63	14.86	15.06	15.23		
$q_{.95}(r, 568)$	2.77	3.31	3.63	3.86	4.03	4.17	4.29	4.39	4.47	4.55	4.62		
$MS_{error}/n \cdot q_{.95}(r, 568)$	7.98	9.53	10.45	11.12	11.61	12.01	12.36	12.64	12.87	13.10	13.31		

ตาราง 57 แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง และสภาพที่เป็นจริง ของสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของกลุ่มนักเรียนชาย และหญิง

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง		นชจ	นญจ	นชค	นญค
	$\bar{X}$	82.50	84.27	99.25	102.86
นชจ	82.50	—	1.77	16.75 ^{**}	20.36 ^{***}
นญจ	84.27		—	14.98 ^{**}	18.59 ^{**}
นชค	99.25			—	3.61
นญค	102.86				—
	r		2	3	4
	$q_{.99}(r, 626)$		3.64	4.12	4.40
	$\sqrt{MS_{error}/n} \cdot q_{.99}(r, 626)$		4.26	4.82	5.15

ตาราง 58 แสดงค่าตัวเลขการคำนวณ q - statistic ของคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง ตามความคาดหวังของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และนักเรียนที่มีเพศต่างกัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย

ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง		นชค	อนค	นญค	ณค	อมค	ณค
	$\bar{X}$	99.25	100.24	102.82	103.71	105.28	108.21
นชค	99.25	-	0.99	3.57	4.46	6.03	8.96
อนค	100.24		-	2.58	3.47	5.04	7.97
นญค	102.82			-	0.89	2.46	5.39
ณค	103.71				-	1.57	4.50
อมค	105.28					-	2.93
ณค	108.21						-
r			2	3	4	5	6
q.95(r,441)			2.77	3.31	3.63	3.86	4.03
$\sqrt{\frac{MS_{error}}{n}}$ q.95(r,441)			6.15	7.35	8.06	8.57	8.94

-
แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล
และสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย

- ชุดที่ 1 แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของผู้บริหาร
ชุดที่ 2 แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของอาจารย์
ชุดที่ 3 แบบสอบถามแบบแผนพฤติกรรมของนักเรียน
ชุดที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน

สำหรับผู้บริหาร ก. อายุราชการ ปี

ข. ประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหาร

☐ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ☐ ต่ำกว่า 5 ปีลงมา

สำหรับอาจารย์ ก. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

ข. ประสบการณ์ในการสอน

☐ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ☐ ต่ำกว่า 5 ปีลงมา

สำหรับนักเรียน ก. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

ข. เกรดเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้าย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อบรรยากาศของบุคคล และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยของท่าน ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ชุด

2. ขอคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามตอนที่ 2 เมื่อท่านอ่านแล้วให้แสดงความคิดเห็นของท่านใน 2 กรณี คือ

ก. ด้านบทบาทหรือสภาพที่คาดหวัง ท่านคิดว่าพฤติกรรมของบุคคลและสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยมีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของท่านมาก - น้อยเพียงใด

ข. ด้านบทบาทหรือสภาพที่เป็นจริง ท่านคิดว่าบทบาทของบุคคลและสภาพแวดล้อมนั้น ๆ มีปรากฏจริงมาก - น้อย เพียงใดในวิทยาลัยของท่าน

เมื่อท่านได้พิจารณาความมาก - น้อยแล้ว ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง
คำตอบข้าง ๆ คำถาม ซึ่งมีคำตอบให้เลือกได้ 5 ระดับ คือ มาก ค่อนข้างมาก
ปานกลาง ค่อนข้างน้อย น้อย ตัวอย่างข้อ (0) ดังนี้

ข้อ	ข้อความถาม	บทบาทที่คาดหวัง					บทบาทที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย
0	อาคารสถานที่ในวิทยาลัย ใช้ประโยชน์คุ้มค่า	✓									✓

- การกาเครื่องหมาย ลงทางด้านบทบาทที่คาดหวัง ถ้าท่านเห็นว่า อาคาร
สถานที่ในวิทยาลัยควรใช้ให้คุ้มค่าอย่างมาก ท่านก็ไปกาในช่องมากทางด้านบทบาท
ที่คาดหวัง ดังตัวอย่างที่กาให้แล้วทางซ้ายมือ
- การกาเครื่องหมาย ลงทางด้านบทบาทที่เป็นจริง ถ้าท่านเห็นว่า ตามความ
เป็นจริงแล้ว อาคารสถานที่ในวิทยาลัยใช้ประโยชน์ได้น้อยไม่คุ้มค่า ท่านก็ไปกา
ในช่องน้อยทางด้านบทบาทที่เป็นจริง ดังตัวอย่างที่กาให้แล้วทางขวามือ

4. ขอให้ท่านตอบข้อความตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์
ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง ขอขอบคุณ

หมายเหตุ ผู้บริหาร หมายถึง อธิการ, รองอธิการ, หัวหน้าคณะ, หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าแผนกในวิทยาลัย

ข้อ	ข้อความ	บทบาทที่คาดหวัง					บทบาทที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
1	ผู้บริหารทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้า										
2	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน										
3	ผู้บริหารสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของผู้ทำ										
4	ผู้บริหารสอดส่องดูแลให้มีการประสานงานกันเป็นอย่างดีใกล้ชิด										
5	ผู้บริหารทำหน้าที่งานที่บกพร่อง										
6	ผู้บริหารจัดงบประมาณด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม										
7	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง										

(พลิกต่อหน้าหลัง)

ข้อ	ข้อความ	บทบาทที่คาดหวัง					บทบาทที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
8	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมทาง ๆ ที่ภาควิชาหรือคณะวิชาจัดขึ้น										
9	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม										
10	ผู้บริหารไม่คำนึงถึงผลกระทบยาวในการแก้ปัญหา										
11	ผู้บริหารยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง										
12	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอนไว้อย่างพอเพียง										
13	ผู้บริหารจัดอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการใช้ยานพาหนะในการปฏิบัติราชการ										
14	ผู้บริหารเคร่งครัดต่อระเบียบและกฎเกณฑ์ของวิทยาลัย										

(พลิกตอนหน้าหลัง)

ข้อ	ข้อความ	บทบาทที่คาดหวัง					บทบาทที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
15	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล ความประพฤติของอาจารย์ และนักเรียนอย่างใกล้ชิด										
16	ผู้บริหารชมเชยหรือยกย่อง อาจารย์และนักเรียนใน โอกาสที่เหมาะสม										
17	ผู้บริหารมีความยุติธรรมใน การตัดสินของโทษและให้ รางวัล										
18	ผู้บริหารลงโทษผู้กระทำผิด หรือผู้ทำให้เกิดความวุ่นวาย										
19	ผู้บริหารทำการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา ขัดแย้งในวิทยาลัย										
20	ผู้บริหารปรับปรุงแก้ไข ระเบียบต่าง ๆ ให้ สอดคล้องกับสภาพของ ปัจจุบัน										
21	ผู้บริหารเป็นกันเองกับ อาจารย์และนักเรียน										

(พลิกตอนหน้าหลัง)

ข้อ	ข้อความ	บทบาทที่คาดหวัง					บทบาทที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
22	ผู้บริหารมีความจริงใจต่อบุคคลอื่น										
23	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดของตนเอง										
24	ผู้บริหารชอบการประจบสอพลอ										
25	ผู้บริหารสอคล้องดูแลทุกข์สุขของผูรรวมงานและนักเรียน										
26	ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่อาจารย์และนักเรียนในด้านความประพฤติ										
27	ผู้บริหารเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย										
28	ผู้บริหารมีใจคอหนักแน่นมีเหตุผล										
29	ผู้บริหารมีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เป็นนิจ										
30	ผู้บริหารชอบมองผู้อื่นในแง่ร้าย										

(พลิกคอรหน้าหลัง)

[illegible]

ข้อ	ข้อความ	บทบาทที่คาดหวัง					บทบาทที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
1	อาจารย์เตรียมการสอนล่วงหน้าก่อนเขาสอน										
2	อาจารย์มีความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่จะสอน										
3	อาจารย์เลือกใช้กิจกรรมการสอนและวิธีสอนเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน										
4	อาจารย์สั่งงานให้นักเรียนทำโดยไม่คำนึงถึงความสามารถและเวลา										
5	อาจารย์กระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนโดยการสอบถาม										
6	อาจารย์ตรวจผลงานทุกชิ้นที่มอบหมายให้นักเรียนไปทำ										
7	อาจารย์ไม่ตรงต่อเวลาในการสอน										
8	อาจารย์เปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระในการคิดและการแสดงออก										

ข้อ	ข้อความ	บทบาทที่คาดหวัง					บทบาทที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
9	อาจารย์พยายามรู้จักนักเรียนและจำชื่อได้										
10	อาจารย์มีความยุติธรรมในการตัดสิน										
11	อาจารย์ถือว่าการวัดผลนั้นสำคัญอยู่ที่คะแนนการสอบเพียงอย่างเดียว										
12	อาจารย์เสียสละเวลาให้งานอาชีพอย่างเต็มที่										
13	อาจารย์มุ่งแต่การสอนเพียงอย่างเดียว ขาดการอบรมนักเรียนในด้านศีลธรรม										
14	อาจารย์เอาใจใส่ดูแลความประพฤติของนักเรียนทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย										
15	เมื่อนักเรียนกระทำผิดอาจารย์ไต่สวนกลงโทษ										
16	อาจารย์ยกย่องชมเชยเมื่อนักเรียนทำดี										

(พลิกต่อหน้าหลัง)

ข้อ	ข้อความ	บทบาทที่คาดหวัง					บทบาทที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
17	คณะกรรมการอาจารย์เป็นผู้พิจารณาลงโทษนักเรียน										
18	ในกรณีที่มีความผิดรุนแรง										
19	อาจารย์เอาความลับในที่ประชุมไปเผยแพร่แก่นักเรียน										
20	อาจารย์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและนักเรียน										
21	อาจารย์รวมกิจกรรมของชุมชนเป็นประจำ										
22	อาจารย์ขาดความสามัคคีกัน มีการแบ่งกลุ่มแบ่งพวก										
23	อาจารย์ขาดความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดของตนเอง										
24	อาจารย์ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง										
25	อาจารย์ให้ความสนิทสนมกับนักเรียนบางคนมากเกินไป										
26	อาจารย์ชอบการประจบสอพลอ										

(พลิกต่อหน้าหลัง)

ข้อ	ข้อความ	มทบาทที่คาดหวัง					มทบาทที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
1	นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน										
2	นักเรียนไม่ตั้งใจเรียนขณะที่อาจารย์กำลังสอน										
3	นักเรียนชอบพูดสอดแทรกอย่างไม่ถูกจังหวะในขณะที่อาจารย์กำลังสอน										
4	นักเรียนไม่รับผิดชอบงานที่อาจารย์มอบหมายให้										
5	นักเรียนรู้จักแบ่งเวลาในการเรียนและทำกิจกรรมอื่น ๆ										
6	นักเรียนไม่กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม										
7	นักเรียนเห็นความสำคัญของคะแนนมากกว่าวิชาความรู้ที่ตนจะได้รับ										
8	นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นเมื่ออาจารย์ซักถาม										

ข้อ	ข้อความ	บทบาทที่คาดหวัง					บทบาทที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
9	นักเรียนทุจริตในการสอบ										
10	นักเรียนเพิกเฉยต่อระเบียบหรือขกแนะนำที่ไม่มีเหตุผลโทษกำกับ										
11	นักเรียนไม่ตรงต่อเวลา										
12	นักเรียนสูบบุหรี่และเสพยาเครื่องคองของเมา										
13	นักเรียนแต่งกายไม่ถูกระเบียบของวิทยาลัย										
14	นักเรียนชอบหนีเรียน										
15	นักเรียนประพฤติตัวไม่เหมาะสมในเรื่องการคบเพื่อนต่างประเทศ										
16	นักเรียนไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น										
17	นักเรียนชอบทำตามเพื่อนโดยไม่คำนึงถึงเหตุผล										
18	นักเรียนชวยงานอาจารย์และวิทยาลัยด้วยความเต็มใจ										

(พลิกทอหนานหลัง)

[illegible]

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่คาดหวัง					สภาพที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
1	บริเวณวิทยาลัยรกรุงรังและสกปรก										
2	อาคารสถานที่ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี										
3	อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการแยกกันอยู่เป็นสัดส่วน										
4	วิทยาลัยมีสโมสรหรือห้องพักผ่อนสำหรับอาจารย์										
5	ชนิดและจำนวนหนังสือในห้องสมุดเพียงพอแก่ความต้องการของผู้ใช้										
6	ห้องพยาบาลมีอุปกรณ์ครบตามความจำเป็น										
7	สภาพของโต๊ะและเก้าอี้ในห้องเรียนโดยทั่วไปอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี										
8	ชั้นเรียนจัดโดยคำนึงถึงการถ่ายเทอากาศและแสงสว่าง										

(พลิกตอนหน้าหลัง)

ข้อ	ข้อความ	ภาพที่คาดหวัง					ภาพที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
9	การเรียนการสอนระหว่าง ห้องไม่รบกวนกัน										
10	มีเสียงรบกวนจากเครื่องยนต์ ชนิดต่าง ๆ										
11	วิทยาลัยมีสถานที่พักผ่อน หย่อนใจสำหรับนักเรียน										
12	การจัดบริการอาหารให้ อาจารย์และนักเรียนถูกหลัก โภชนาการ										
13	สถานที่ขายอาหารสะอาด ถูกสุขลักษณะ										
14	ห้องน้ำ ห้องสุขา สกปรก										
15	น้ำดื่ม น้ำใช้ปลอดภัยและ เพียงพอสำหรับผู้ให้บริการ										
16	มีไฟฟ้าใช้เพียงพอ										
17	อาคารแต่ละแห่งอยู่ใกล้กัน สะดวกต่อการใช้										
18	ใช้อาคารสถานที่ที่ไม่ถูก วัตถุประสงค์										

(พลิกต่อหน้าหลัง)

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่คาดหวัง					สภาพที่เป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
19	อาคารสถานที่ใช้ประโยชน์ คุ้มค่า										
20	มีการปรับปรุงซ่อมแซมของ- เดิมที่ชำรุด										
21	พืชผลที่มีอยู่ในวิทยาลัยได้รับ การบำรุงรักษาอย่างดี										
22	สภาพของโรงฝึกงานธุรกิจ โทรม										
23	มีอาคารเรียนเพียงพอกับ ความต้องการ										
24	บ้านพักอาจารย์มีจำนวน เพียงพอ										
25	โต๊ะเก้าอี้มีจำนวนเพียงพอ กับผู้ใช้										
26	ขนาดของห้องพยาบาลพอ- เหมาะกับจำนวนผู้ป่วย										
27	นักเรียนและอาจารย์ขาด ความรู้ดีว่าเป็นเจ้าของ วิทยาลัย										

(พลิกต่อหน้าหลัง)

[illegible]