

78.11
1231ค
23
71520

4

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครู
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ศิริ เจริญวัย

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดูสงหว ๑๑ ตระโหนง กรุงเทศา ๓ โทร. ๓๑๒1๖7๑. ๖๑๒๑๐๐๐

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
เมษายน ๒๕๒๑

489544

- 71520

๕๒ พ.ย. 2521

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปัญหานี้จนบัดนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

ศาสตราจารย์ ดร. ประธาน
กรรมการ
ศาสตราจารย์ ดร. ประธาน กรรมการ

สารบัญ

บทที่

หน้า

๑	บทนำ	๑
	ภูมิหลัง	๑
	ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย	๓
	ความสำคัญของการศึกษาวิจัย	๓
	ขอบเขตของการศึกษาวิจัย	๔
	ค่านิยมศัพท์เฉพาะ	๔
๒	เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
	ความหมายของผู้นำ	๖
	พฤติกรรมผู้นำและการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
	ผลงานองค์การ	๑๒
	การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลงานองค์การและพฤติกรรมผู้นำ	๑๕
	สมมติฐานในการศึกษาวิจัย	๒๐
๓	วิธีดำเนินการ	๒๑
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	๒๑
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	๒๓
	แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ	๒๓
	แบบสอบถามเกี่ยวกับผลงานของวิทยาลัยครู	๒๕
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๒๗
	การจัดกระทำกับข้อมูล	๒๗
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๒๗

๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๒๔
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๒๕
	ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย	๒๕
	๑. ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครูใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓๐
	๒. ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของ วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู	๓๑
	๓. ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู	๓๓
	๔. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบปฏิบัติงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์	๓๕
	๕. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓๖
	๖. ทดสอบความแตกต่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำ แบบปฏิบัติงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ กับผลงานของวิทยาลัยครูในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	๓๗
	๗. ทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยผลงานของวิทยาลัยครูใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผู้นำแบบปฏิบัติงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์	๓๘
๕	สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	๔๐
	ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย	๔๐
	กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย	๔๐
	วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย	๔๐

การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๑
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๒
การอภิปรายผล	๔๓
ข้อเสนอแนะ	๔๔
บรรณานุกรม	๕๑
ภาคผนวก	๕๓

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
๑	จำนวนอาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู	๒๒
๒	การสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครูใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓๑
๓	การระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู	๓๒
๔	การคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำและ ผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู	๓๔
๕	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์	๓๖
๖	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓๖
๗	เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและ แบบมุ่งสัมพันธ์ กับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๓๗
๘	เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยผลงานของวิทยาลัยครูในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์	๓๘
๙	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์รายข้อ	๖๗
๑๐	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานรายข้อ	๖๘
๑๑	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามผลงานของวิทยาลัยครูรายข้อ	๖๘

บทนำ

องค์การหรือหน่วยงานทุกแห่งทุกระดับทั้งด้านรัฐกิจ และธุรกิจย่อมประกอบด้วย บุคลากรกับงาน บุคลากรในที่นี้หมายถึง บรรดาพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือข้าราชการประจำ หน่วยงานต่าง ๆ ส่วนงานนั้นก็คือ ภารกิจทุกอย่างที่หน่วยงานแต่ละแห่งรับผิดชอบอยู่นั้นเอง บุคลากรกับงานเป็นของคู่กัน และเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะบุคลากรเป็น ผู้ก่อให้เกิดผลงาน และนำความสำเร็จมาสู่องค์การหรือหน่วยงาน โดยมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บังคับบัญชานอกจาก จะเป็นหัวหน้าบริหารงานในหน่วยงานแล้ว ยังทำหน้าที่ผู้นำอีกด้วย คือ คอยคอยเกลี้ยกล่อม ชักนำและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยดี ผู้นำของหน่วยงานเป็นผู้ มีบทบาทสำคัญต่อสถานภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และผลงานของหน่วยงานเป็นอย่างมากดังที่ สมปราษฎ จอมเทศ (สมปราษฎ จอมเทศ, ๒๕๑๖ : ๖๗) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับผู้นำและ องค์การไว้ว่า ความสามารถและประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ คุณสมบัติของผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรมปทัสถานในองค์การจะเป็นอย่างไรย่อม ขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางพฤติกรรมของหัวหน้างานหรือผู้นำ หากผู้นำเป็นคนที่มีความรู้ มีจริยธรรม และมีความสามารถแล้ว งานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน, ๒๕๑๗ : ๒๐๓) ก็กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า "ผู้นำเป็นจุดจูงประทีปของ องค์การ เป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์การ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และคองผลงาน โดยส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพ และคุณค่าของ องค์การที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การเป็นอย่างดี" นอกจากนี้ ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานอีกด้วย

สำหรับการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลงานองค์การตามที่ต้องการนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจะปฏิบัติตนจูงตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาใน ๒ ลักษณะควบคู่กันไป คือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นสำคัญ เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

(Initiating Structure) และลักษณะที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ที่เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบอยู่ในตัวมากแล้วจะเป็นผู้บริหารที่ดี (วิจิตร ชีระกุล, ๒๕๔ : ๒๑) เมื่อหน่วยงานมีผู้บริหารที่ดีแล้ว ผลงานก็ย่อมมีมาก ในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบน้อย หรือขาดแบบใดแบบหนึ่งย่อมจะเป็นผู้บริหารที่บกพร่อง ต้องรีบแก้ไขปรับปรุงทันที

ในหน่วยงานประเภทวิทยาลัยครู ซึ่งมีอธิการเป็นผู้บริหาร บทบาทผู้นำก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะเป็นผู้คอยควบคุมดูแลและประสานบทบาทของคณาจารย์ให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลงานตามที่พึงประสงค์ จากการสังเกตพูดคุยและสอบถามทัศนะของอาจารย์หลายคนจากวิทยาลัยครูต่าง ๆ พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารของแต่ละวิทยาลัยได้แสดงพฤติกรรมผู้นำแบบใดแบบหนึ่งหรือทั้งสองแบบที่กล่าวมานั้น ยังไม่ถูกต้องสมบูรณ์พอ เช่น ผู้บริหารบางคนแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงเพียงคนเดียว ส่วนพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์บกพร่องไป ทำให้คณาจารย์เกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่ายต่อการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารไม่สนใจและให้กำลังใจเท่าที่ควร ส่วนผู้บริหารบางคนจะแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากเกินไปจนลืมคำนึงถึงงาน ทำให้คณาจารย์จะเลอะระเบียบหรือคำสั่งต่าง ๆ เพราะถือความเป็นกันเองแบบไม่เลือกกาลเทศะ ในที่สุดคณาจารย์จะเกิดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพการณ์เหล่านี้ ไม่เพียงแต่จะบั่นทอนความรับผิดชอบของคณาจารย์ และผลงานของวิทยาลัยครู ยังเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีสำหรับนักศึกษาที่จะออกไปเป็นครู และผู้นำชุมชนในชนบทอีกด้วย จากผลการสัมภาษณ์เรื่องแนวใหม่ของการฝึกหัดครู เมื่อวันที่ ๒๐ - ๒๒ เมษายน ๒๕๒๐ ณ โรงแรมเอเชียพญา สรรพว่าผลงานปัจจุบันของวิทยาลัยครู ซึ่งรวมถึงวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยนั้น ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจนัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๒๐ : ๒๕) คือ งานทุกด้านยังต้องการการแก้ไขปรับปรุง

อีกมาก เมื่อพฤติกรรมผู้นำไม่เป็นไปตามหลักการ และผลงานที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ย่อมทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เกิดตามมา

จากสภาพปัญหาทั้งด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและด้านผลงานของวิทยาลัยครู โดยเฉพาะวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยมีความสงสัยว่า ปัญหาสองประการนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพราะยังไม่เคยมีใครได้ทำการศึกษาวิจัยมาก่อนเลย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้เพื่อหาคำตอบที่ต้องการ และนำผลการวิจัยครั้งนี้เสนอต่อกรรมการฝึกหัดครู ตลอดจนวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ทราบต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๒. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๓. เพื่อเปรียบเทียบผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์

ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

๑. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงลักษณะของพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
๒. ผลการวิจัยจะช่วยแนะแนวทางสำหรับกรรมการฝึกหัดครูในการพัฒนาผู้บริหารและเลือกสรรบุคคลไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

๑. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๔ แห่ง จำนวน ๓๒๓ คน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา ๒๕๒๐ และได้ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย ๑ ปีการศึกษา

๒. ตัวแปรที่ศึกษา

๒.๑ ตัวแปรต้น ได้แก่

๒.๑.๑ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure)

๒.๑.๒ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration)

๒.๒ ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลงานของวิทยาลัยครู

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๑. พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกในฐานะผู้นำกลุ่มให้คำเน้นกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยนอมนำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ร่วมมือรวมใจกันทำงานหาทางแก้ปัญหา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พฤติกรรมผู้นำมี ๒ แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

๑.๑ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure)

หมายถึงการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงาน โดยเน้นด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จด้วยดี

๑.๒ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration)

หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงาน โดยเน้นด้านความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานเสมอ

๒. ผู้บริหาร หมายถึง อธิการหรือผู้รักษาการอธิการของวิทยาลัยครู
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา ๒๕๓๐

๓. วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถาบันฝึกหัดครู
สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ
ประเทศไทย ประกอบด้วยวิทยาลัยครูต่าง ๆ ๔ แห่ง คือ วิทยาลัยครูนครราชสีมา
วิทยาลัยครูอุดรธานี วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูอุบลราชธานี วิทยาลัยครูสกลนคร
วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูเลย

๔. ผลงานของวิทยาลัยครู หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูต่างๆ
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วหรือกำลังปฏิบัติอยู่ในปีการศึกษา ๒๕๓๐
ประกอบด้วยงาน ๔ ด้านใหญ่ ๆ คือ งานด้านบริหารทั่วไป งานด้านวิชาการ และงานด้าน
กิจการนักศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ ผลงานด้านบริหารทั่วไป หมายถึง ผลงานเกี่ยวกับการวางแผน
หรือโครงการต่าง ๆ งานธุรการ การเงิน และอาคารสถานที่ งานบริหารบุคลากร
งานประชาสัมพันธ์ งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงาน
วิชาการและงานกิจการนักศึกษา

๔.๒ ผลงานด้านวิชาการ หมายถึง ผลงานที่เกี่ยวกับหลักสูตร การเรียน
การสอน การค้นคว้าวิจัย การให้บริการแก่ชุมชนทางวิชาการ การฝึกอบรมครูประจำการ
และการทำนุบำรุงวัฒนธรรม

๔.๓ ผลงานด้านกิจการนักศึกษา หมายถึง ผลงานที่เกี่ยวกับการจัด
กิจกรรมนักศึกษา การให้ความช่วยเหลือแนะแนวแก่นักศึกษา การปกครองดูแลความประพฤติ
หรือความเป็นอยู่ทั่วไป ทั้งในและนอกวิทยาลัย และเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับนักศึกษาใน
ส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรงตามปกติ

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. ความหมายของผู้นำ

คำว่า ผู้นำ มีนิยามความหมายไว้อย่างกว้างแตกต่างกันมากมาย แต่เมื่อรวมความแล้วจะมีลักษณะไปในทางการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีของผู้นำนั่นเอง ดังเช่น ทานเนนบาม (Tannenbaum, 1965 : 24) กล่าวว่า ผู้นำ คือผู้ใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลโดยผ่านขบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ นอกจากนี้ เชอร์วูด (Sherwood, 1965 : 350) ยังให้ความหมายของผู้นำกว้างออกไปอีกว่า ผู้นำ คือ ผู้ใช้อิทธิพลเพื่อที่จะเป็นบรรทัดฐานให้บังเกิดอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติตาม หรือผู้ตามในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ส่วนความหมายของผู้นำที่กว้างกว่าที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นความหมายของ ฮาลปิน (Halpin, 1966 : 27 - 28) ที่กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะ ๕ ประการต่อไปนี้

๑. บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น ๆ
๒. บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น
๓. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดมุ่ง

หมายที่วางไว้

๔. บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
๕. บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน และ

นี่ก็ กับคณะ (Neagly and Others, 1969 : 14 - 15) ก็ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้อย่างกว้าง ๆ เช่นกัน คือ

๑. ผู้นำคือ ศูนย์กลาง (Central Figure) หมายถึง การที่ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม สามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มและนำความสนใจนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้

๒. ผู้นำคือจุดมุ่งหมายปลายทางของกลุ่ม (Group Goal Determines) หมายความว่า เป็นผู้นำกลุ่มในการตัดสินใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

๓. ผู้นำคือผู้ที่เป็นที่นิยมของกลุ่ม (Sociometric Choice) หมายถึงผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่ม เพราะเป็นผู้ที่มีเสียงนิยมในกลุ่ม และมีคุณสมบัติในการนำกลุ่มได้

๔. ผู้นำ คือผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) หมายถึงเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เสมอ อาจจะอาสาตนเอง หรือแสดงตนเป็นผู้นำกิจกรรมก็ได้

๕. ผู้นำที่มีลักษณะเป็นพหุพระ (Role - Image) คือผู้นำที่เกิดขึ้นเมื่อกลุ่มเห็นว่าเขามีลักษณะหรือบทบาทที่จะเป็นผู้นำได้เมื่อมีเรื่องหรือปัญหาเกิดขึ้น สำหรับความหมายของผู้นำในประเทศไทยนั้น มีคนเสนอแนวคิดไว้ที่น่าสนใจ คือ ภิญโญ สาคร (ภิญโญ สาคร, ๒๕๐๔ : ๒๒๔) ได้ให้นิยามไว้โดยอาศัยหลัก ๓ ประการ ได้แก่

๑. ผู้นำ คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มหลาย ๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้
๒. ผู้นำ คือบุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
๓. ผู้นำ แตกต่างจากผู้บริหารหรือหัวหน้า แต่อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันได้ ซึ่งแนวความคิดประการสุดท้ายนี้แตกต่างจาก สมพงษ์ เกษมณี (สมพงษ์ เกษมณี, ๒๕๐๕ : ๒๐๔) ที่ได้สรุปจากข้อเท็จจริงในการปฏิบัติว่า ผู้นำ คือหัวหน้าของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานนั้นนั่นเอง โดยเฉพาะผู้นำในทางการบริหารจะประจักษ์ชัดว่า ผู้นำขององค์การหรือหน่วยงานก็คือผู้บริหารงานของกลุ่ม หัวหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม และประสานงานในหน่วยงาน เพื่อให้งานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงพอสรุปได้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลทั้งภายในและภายนอกใน นอมนำและโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เห็นดีเห็นงามตามความคิด เหตุผล

และความต้องการของคน จนยอมรับว่ามีร่วมกันจำเป็นงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๒. พฤติกรรมผู้นำและการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมผู้นำเป็นรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติของผู้นำต่อบุคคลอื่น ไชมอน และอเธอร์ (Simon and Others, 1968:102 -110) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานของผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นอิทธิพลอันหนึ่งที่เป็นคุณลักษณะประจำตัวของผู้นำ และผู้นำจะพยายามใช้คุณลักษณะนั้นเป็นเครื่องมือดึงดูดให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นและยอมปฏิบัติตามความต้องการของคน โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมในขณะนั้นช่วยเหลือ ในปัจจุบันนี้จึงมีผู้ศึกษาภาวะผู้นำด้วยการวิเคราะห์จากพฤติกรรมผู้นำ อันจะชี้ให้เห็นว่าผู้นำคนนั้น ๆ มีคุณสมบัติของภาวะผู้นำอยู่มากน้อยเพียงใด เพราะผู้นำจะต้องแสดงบทบาทในการบริหารอยู่ตลอดเวลา แต่เพราะว่าเราไม่สามารถจะวัดพฤติกรรมของบุคคลให้หมดทุกด้านได้ จึงจำเป็นต้องเลือกวัดพฤติกรรมที่เราต้องการเพียงบางด้านเท่านั้น

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ วิจิตร ชีระกุล (วิจิตร ชีระกุล, ๒๕๑๔:๑๙-๒๐) กล่าวว่า ได้ริเริ่มโดยคณะอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดย เฮมฟิลและคูนส์ (Hemphill and Coons) เป็นผู้สร้างแบบสอบถามและทำการวิจัยในปี ค.ศ. ๑๙๕๗ บุคคลทั้งสองนี้ได้ให้ผู้ทำงานหลายสาขาช่วยกันระบุพฤติกรรมผู้นำมาถึง ๑,๘๐๐ ข้อ แล้วเขาสรุปรวมพฤติกรรมผู้นำเป็น ๘ มิติ ในปีเดียวกันนั้นเอง ฮาลปินและไวเนอร์ (Halpin and Winer) ได้ปรับปรุงเครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำแล้วนำไปใช้วัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับการบิน โดยให้นักบิน ๕๖ คน ตอบแบบสอบถาม ส่วนนักบินอีก ๓๐๐ คน บรรยายพฤติกรรมผู้นำของเขา แล้วผู้วิจัยนำมารวบรวมเป็นพฤติกรรมผู้นำเพียง ๔ มิติ คือ มิติมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) มิติมุ่งงาน (Initiating Structure) มิติเพิ่มผลผลิต (Production Emphasis) และมิติในการรับรู้ (Sensitivity) ต่อมา ฟเลิสแมน (Fleisman) ได้ทำการศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า สองมิติแรกมีความสัมพันธ์กันอย่างเด่นชัด และได้ให้คำยืนยันมาอีกครั้งหนึ่งด้วย ดังนั้น แบบสอบถาม

ของฮาปินและไวเนอร์จึงถูกคัดทอนลงเหลือเพียง ๒ มิติ คือ มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งเป็นที่รู้จักทั่วไปว่า คือแบบสอบถาม LBDQ หรือ Leader Behavior Description Questionnaire แบบสอบถามชุดนี้เป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้วัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในวงการต่าง ๆ รวมทั้งวงการศึกษาคณะ ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย

เกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบที่กล่าวมาข้างต้นนั้น

ฮาปิน (Halpin, 1966:86) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผู้ร่วมงาน หรือสมาชิกในกลุ่ม ทางด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดี ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ มีความนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในต่างประเทศที่น่าสนใจได้แก่ การวิจัยของ แกลโลเวย์ (Galloway, 1975 : 1941 - A) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐมิสซิสซิปปี กับขวัญของครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูในทางบวก พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ยิ่งมีอัตราสูง ขวัญของครูยิ่งสูงไปด้วย และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ส่งผลต่อขวัญของครูมากที่สุด แต่พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานไม่ส่งผลต่อขวัญของครูเลย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับของ แลมเบิร์ต (Lambert, 1969 : 2484 - A) ซึ่งได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับ พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ในมลรัฐอลาบามา และของคุก (Cook, 1971 : 5063 - A) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งผลการวิจัยของ แลมเบิร์ตและคุก ยืนยันว่าขวัญและพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กันจริง และสูงด้วย แต่ขวัญมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงาน ส่วนผลการวิจัยของเวลส์ (Wales, 1971 : 2385 - A) มีความขัดแย้งกับผลการวิจัยที่กล่าวข้างต้น เวลส์ได้ศึกษาเกี่ยวกับ

ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับพฤติกรรมผู้นำเช่นกัน ผลปรากฏว่าพฤติกรรมผู้นำไม่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของครูเลย ทั้งนี้เพราะระดับขวัญและกำลังใจของครูสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้เสมอ

สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในประเทศไทยนั้น มีหลายเรื่องด้วยกัน คือมีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับวิทยาลัยครู การศึกษาวิจัยในระดับวิทยาลัยครูนั้น สุมาน วีระกำแหง (สุมาน วีระกำแหง, ๒๕๑๓ : บทคัดย่อ) เป็นคนแรกที่นำแบบทดสอบ LBDQ มาใช้วัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครู โดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่เป็นวรัญ และควรจะเป็นในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่าอาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยครู ควรจะมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านสูง โดยเฉพาะพฤติกรรมความมุ่งสัมพันธ์ แต่ทัศนะของอาจารย์และของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่ควรจะเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการศึกษาวิจัยของ หาญชัย สงวนใจ (หาญชัย สงวนใจ, ๒๕๑๕ : ๕๓) นั้น ได้มุ่งศึกษาไปอีกแนวทางหนึ่ง คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศขององค์การ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูภาคกลางทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับแบบมุ่งงานแยกตามบรรยากาศขององค์การแล้ว บรรยากาศแบบอิสระมีค่าคะแนนเฉลี่ยแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน บรรยากาศแบบควบคุมมีค่าคะแนนเฉลี่ยแบบมุ่งสัมพันธ์ต่ำกว่าแบบมุ่งงาน บรรยากาศแบบสนับสนุนมีค่าคะแนนเฉลี่ยแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน บรรยากาศแบบรวบอำนาจมีค่าคะแนนเฉลี่ยแบบมุ่งสัมพันธ์ต่ำกว่าแบบมุ่งงาน และผู้บริหารวิทยาลัยครูภาคกลางโดยส่วนรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน

วิจิตร ธีระกุล (Dheerakul, 1972 : 71) ได้ทำการศึกษาวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับ เพศ อายุ ประสบการณ์และคุณวุฒิของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๕ โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ พบว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีวุฒิสูงหรือมีวุฒิปริญญาโทแสดง พฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบมากกว่า

อาจารย์ใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า อาจารย์ใหญ่ที่เรียนวิชาเอกและวิชาโททางการศึกษาอักษรศาสตร์ และกฎหมายในระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าผู้เรียนใน วิชาอื่น ๆ อาจารย์ใหญ่ที่เรียนสูงกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการบริหาร และนิเทศ การศึกษาจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ได้รับการศึกษาในวิชา นี้มา ในด้านเพศ อาจารย์ใหญ่ชายมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธมากกว่าอาจารย์ใหญ่หญิง แต่อาจารย์ใหญ่หญิงมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าอาจารย์ใหญ่ชาย และอาจารย์ใหญ่ ที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา การบริหาร และการมัธยมศึกษา มีแนวโน้มจะเป็น ผู้นำที่ดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่มีประสบการณ์ในด้านนี้ ต่อมา ราวี่ อัมเรศ (ราวี่ อัมเรศ, ๒๕๑๓ : ๔๖) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวัยวุฒิ คุณวุฒิ และ

ความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา ๒๕๑๖ ใน ด้านเกี่ยวกับคุณวุฒิได้ผลสอดคล้องกับการวิจัยของวิจิตร ชีระกุล คือ ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบแตกต่างกัน และครูใหญ่ที่มีวุฒิ ป.กศ. สูง และสูงกว่าขึ้นไป แสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบมากกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า ส่วนด้านอื่นพบว่าครูใหญ่ส่วน มากมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบสูงและมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธสูงกว่าแบบมุ่งงาน ใน ด้านเกี่ยวกับความเกรงใจ ครูใหญ่ที่มีความเกรงใจสูง มีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบดีกว่า ครูใหญ่ที่มีความเกรงใจต่ำ

นอกจากนี้ สุรชาติ สังขรุ่ง (สุรชาติ สังขรุ่ง ๒๕๒๐ : ๖๖ - ๖๗) ได้ทำ การศึกษาวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล ในเขตภาคกลาง พบว่าพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและ เทศบาลในเขตภาคกลาง อยู่ในเกณฑ์สูงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราวี่ อัมเรศ (ราวี่ อัมเรศ, ๒๕๑๓ : ๔๖) และครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับ ปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ทั้งสองแบบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูในทางบวก ส่วนการเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธกับ ความพึงพอใจในการทำงาน และค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจใน การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ครูที่มีผู้บริหารแบบมุ่งสัมพันธมีความพึงพอใจสูงกว่าครู

ความพึงพอใจในการทำงาน และค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน แต่ครูที่มีผู้บริหารแบบมุ่งสัมพันธ์มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีผู้บริหารแบบมุ่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ เชียน แสงหนูม (เชียน แสงหนูม, ๒๕๑๘ : ๓๖) ซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ระดับความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยถือมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญต่ำกว่าของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บริหารถืองานเป็นสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การที่ผลการวิจัยแตกต่างกันเช่นนี้อาจจะเป็นไปตามหลักของเวลส์ (Wales, 1971 : 2385 - A) ที่ว่าความพึงพอใจของครูเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้

๓. ผลงานองค์การ

เกี่ยวกับผลงานหรือผลิตผลนั้น ถือเป็นหัวใจขององค์การที่เคียว อรุณ วัชรธรรม (อรุณ วัชรธรรม, ๒๕๑๗ : ๔๔) กล่าวว่า องค์การต้องการประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานในระดับสูง ดังนั้นองค์การจึงลงทุนค่าเงินงานเพื่อหวังจะให้การทำงานสำเร็จลุล่วงและไคผลดี มีปริมาณผลงานสูง อันจะนำผลกำไรมาสู่องค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดนี้ตรงกับของ สมปราชญ์ จอมเทศ (สมปราชญ์ จอมเทศ, ๒๕๑๖ : ๒๗) ที่ว่า องค์การแตกต่างจากหน่วยงานทางสังคมอื่น ๆ ในแง่ที่มุ่งบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเฉพาะของตนเป็นสำคัญ ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการเลือกหาและจัดสรรทรัพยากร ตลอดจนประสานกิจกรรมขององค์การในส่วนต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ในคำอธิบายของความสำคัญของงานหรือผลงานในองค์การนั้น เบรช และคณะ (Brech and Others, 1965 : 993) เสนอว่ามี ๔ ประการ คือ

๑. ความสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
๒. การประหยัดและการมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ
๓. ตรงกับความพอใจของลูกจ้าง
๔. ผลกำไรทั้งหมดขององค์การ

นอกจากนี้ สตอกคิลล์ (Stogdill, 1959 : 198) ยังให้ข้อสังเกตไว้ว่า องค์ประกอบของความสำเร็หรือผลงานของกลุ่ม คือ ผลผลิต (Productivity) ขวัญ (Morale) และบูรณาการหรือการผสมผสานกัน (Integration)

สำหรับการวัดผลงานนั้น บาร์นาร์ด (Barnard อ้างจาก เขียน แสงหนุ่ม, ๒๕๑๓ : ๑๑ - ๑๒) ได้แนะนำควรประเมินในรูปของประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามแนวของ รอทเทอร์ (Rotter) ที่ว่าผลงานของกลุ่มหมายถึง ผลผลิตของการทำงานซึ่งสามารถจะให้กำลังใจต่อความพยายามของกลุ่มเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่กลุ่มคาดหวังไว้ ผลผลิตนี้ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปของวัตถุเสมอไป แต่อาจหมายถึงผลของการทำงานซึ่งใช้ความสามารถมากหรือน้อยเพื่อเสริมกำลังใจให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มคาดหวัง ดังนั้นผลผลิตก็คือผลผลิตที่ได้ออกมาจากการปฏิบัติงานและเป็นที่พอใจของสมาชิกในกลุ่มด้วย แนวคิดนี้ตรงกับของ แอนโทนี และเฮอแมนสัน (Anthony and Hermanson, 1970 : 57) ซึ่งกล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานวัดได้จากสององค์ประกอบ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน สิ่งที่ควรพิจารณาก็คือ ผลสำเร็จของงาน คุณภาพของงาน และการลงทุน ว่ามีมากน้อยเพียงใด แต่สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน, ๒๕๑๓ : ๓๔๐ - ๓๔๑) กล่าวว่า การวัดผลการปฏิบัติงานนั้นต้องพิจารณาจากปริมาณงานที่ผลิตได้ คุณภาพของงาน ระยะเวลาที่ใช้ และค่าใช้จ่าย

อย่างไรก็ตาม การที่ผลงานขององค์การจะเกิดขึ้นมาได้นั้น ผู้บริหารหรือนำมีบทบาทสำคัญมาก เพราะผู้นำต้องเข้าใจทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานใหญ่ได้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือรวมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดี ซึ่งกระบวนการบริหารงานให้สำเร็จตาม

เป้าหมายนั้น สมปราชญ์ จอมเทศ (สมปราชญ์ จอมเทศ, ๒๕๑๖ : ๒๓) ได้สรุปหลักของ กุลลิคและเออร์วิค (Gulick and Urwick) ที่ได้นำเสนอแนวคิดในการบริหารงานสำหรับผู้ บริหารไว้ ๗ ประการที่เรียกย่อ ๆ ว่า "POSDCoRB" ได้แก่ การวางแผนงาน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดหาบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดงบประมาณ (Budgeting) แต่ตามแนวคิดของคูเปอร์ (Cooper, 1963: 30-42) ที่ได้นำเสนอให้เห็นว่าผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างาน มีวิธีเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ โดย

๑. ศึกษาประสบการณ์ที่ผ่านมา
๒. สร้างขวัญของลูกน้องให้ดี
๓. พัฒนาความสนใจของคนงาน
๔. สรรหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น
๕. วางแผนดี
๖. ลดและเพิ่มสมาชิกในกลุ่ม
๗. มีนโยบายแน่นอนเกี่ยวกับการให้คนออกจากงาน
๘. พัฒนาความพอใจของคนงาน

ส่วน คิงส์เบอรี (Kingsbury, 1957 : 48 - 49) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ ของผู้นำคอมผลงานองค์การไว้ดังนี้

๑. เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
๒. เป็นผู้ช่วยสร้างเสริมปริมาณและคุณภาพของงานให้ได้ผลสูงสุด
๓. เป็นผู้คิดค้นและประสานงานในองค์การเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
๔. เป็นผู้สอนแนะการทำงานให้ลูกน้อง
๕. เป็นผู้สั่งและควบคุมงาน

และสุชาติ ประชากุล (สุชาติ ประชากุล, ๒๕๑๓ : ๔๐๖ - ๔๐๗) ได้สรุปผลการค้นคว้าและขอเสนอแนะของ สถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน สหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานในการควบคุมงานที่จะก่อให้เกิดผลงานองค์การสูงไว้ดังนี้

๑. ควบคุมงานให้เป็นไปตามปกติธรรมดา แล้วผลงานของกลุ่มจะเพิ่มขึ้น แต่ถ้าควบคุมใกล้ชิดขึ้นเท่าไรปริมาณผลงานของกลุ่มจะยิ่งต่ำลง
๒. ควบคุมงานกลุ่มที่มีผลงานสูง ให้สนใจที่คนงานและสิ่งที่เป็นปัญหามากขึ้นหนีไปจากการงานและกิจกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนกลุ่มที่มีผลงานต่ำการควบคุมงานควรเน้นที่วิธีดำเนินงานหรือการผลิต
๓. หัวหน้าที่มีผลงานสูงจะใช้เวลาในหน้าที่เกี่ยวกับงานผลิต หรือวิธีดำเนินงานโดยตรงน้อยกว่าการสนใจคนงาน
๔. การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและฝึกฝนอบรมเจ้าหน้าที่ ให้เกิดความก้าวหน้าในงานอยู่เสมอ จะเป็นการช่วยให้ผลงานองค์การสูงขึ้น

นอกจากผู้นำจะมีบทบาทสำคัญต่อผลงานองค์การแล้ว คนงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีบทบาทสำคัญมากเช่นกัน สุชาติ ประชากุล (สุชาติ ประชากุล, ๒๕๑๓ : ๒๓๕ - ๒๓๖) กล่าวว่า คนงานเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยดีมีผลงานองค์การตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้นำนอกจากจะเนนคานผลงานแล้ว ควรจะเนนคานคนงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย คือพยายามสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแก่เขาเหล่านั้น เพราะการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมนำมาซึ่งผลงานองค์การที่ดีด้วย

๔. การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลงานองค์การและพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาทดลองเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตหรือผลงานองค์การ ครั้งแรกนั้น ฌีโยแซ สารร (ฌีโยแซ สารร, ๒๕๑๖ : ๑๒๐ - ๑๒๑) กล่าวว่า เอลตัน เมโยและคณะ (Elton Mayo and Others) ได้ทำการทดลองกับคนงานในบริษัท เวสต์เฮอร์น อีเลกทริก

(Western Electric) ตำบลฮอว์ธอร์น (Hawthorne) เมืองชิคาโก (Chicago) ที่เรียกและเข้าใจกันโดยทั่วไปว่า ฮอว์ธอร์น สัตตคี (Hawthorne Study) ทั้งนี้ เพื่อหาคำตอบว่าแสงสว่างในท้องปฏิบัติงานของคนงานในโรงงานผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการผลิตเพียงใด โดยทดลองครั้งแรกกับคนงานแผนกผลิต ๓ แผนก เมื่อไรที่มีการเพิ่มความสว่างขึ้น คนงานของ ๒ แผนกใน ๓ แผนก จะผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าได้มากขึ้นด้วย ต่อมาไปทดลองกับคนงานในแผนกเดียว แต่แบ่งคนงานเป็น ๒ กลุ่ม โดยคนกลุ่มแรกให้ทำงานในท้องที่เพิ่มความสว่าง ส่วนคนงานกลุ่มหลังให้ทำงานในท้องที่มีแสงสว่างปกติ ผลปรากฏว่าคนงานทั้งสองกลุ่มต่างทำงานได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นกว่าปกติด้วยกันทั้งนั้น ครั้งสุดท้ายทดลองใหม่กับคนงานทั้งสองกลุ่มนี้ โดยลดไฟในท้องปฏิบัติงานของกลุ่มแรกลงเรื่อย ๆ จนถึงจุดที่จะทำงานต่อไปไม่ได้ แต่ยังคงรักษาความสว่างของท้องทำงานในกลุ่มหลังไว้ปกติ ผลปรากฏเช่นเดิมคือ คนงานทั้งสองกลุ่มยังคงทำงานได้สำเร็จและมีผลผลิตน้อยมาก แต่ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือคนงานต่อคนงานด้วยกัน ทำให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ผลผลิตจึงเพิ่มขึ้น ดังนั้นการไข่มุขสัมพันธ์ของผู้นำจึงก่ออิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน และการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานหรือผลงานองค์การอย่างมากทีเดียว

สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลงานองค์การ หรือผลผลิตขององค์การในทางการศึกษามีผู้วิจัยไว้น้อยมาก ทรูท (Truitt, 1974 : 85-A) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ กับผลผลิตขององค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองนอร์ธคาโรไลนา พบว่า

๑. พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับผลผลิตขององค์การมีความสัมพันธ์กันในทางบวก
๒. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์รวมกันกับผลผลิตขององค์การสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบใดแบบหนึ่งในสองแบบกับผลผลิตองค์การ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลผลิต ของ

องค์การสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งงานกับผลผลิตองค์การ

๓. พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ยิ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของครูมากเท่าไร ผลผลิตองค์การของโรงเรียนยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย

๔. พฤติกรรมผู้นำในทัศนะของครูและครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับผลผลิตองค์การของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทอมัสสมิท (Smith, 1975 : 657 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องในทำนองเดียวกับทฤษฎี และไคลท์ที่สอดคล้องกัน โดยเราก็ค้นหาถึงผลงานในโรงเรียนประถมศึกษาในเรื่อง ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่และพฤติกรรมของครูตาม พบว่าเมื่อครูตามมีพฤติกรรมต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ ผลงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง และพฤติกรรมตามมุ่งงานต่ำ แต่ถ้าครูตามมีพฤติกรรมอยู่ในเกณฑ์ปกติ ผลงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำตามมุ่งงานทั้งสูงและต่ำ และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูง ส่วน พาร์ดี (Parry, 1976 : 4759-A) ได้ศึกษาผลผลิตองค์การของโรงเรียนมัธยมที่ยึดมั่นในการเปลี่ยนแปลงและโรงเรียนมัธยมที่ยึดมั่นในประเพณีนิยมเปรียบเทียบกัน โดยสอบถามความคิดเห็นของครูปรากฏผลว่า

๑. ครูในโรงเรียนมัธยมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมีความเห็นว่าโรงเรียนของเขามีลักษณะเปิดคือ โดยผลิตมากกว่าครูในโรงเรียนที่ยึดมั่นในประเพณีนิยม

๒. ครูในโรงเรียนมัธยมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความเรียกร้องต่อการที่จะเปลี่ยนแปลงผลผลิตองค์การน้อยกว่าโรงเรียนที่ยึดถือประเพณีนิยม

๓. โรงเรียนที่ยึดถือประเพณีนิยมขนาดใหญ่ มีลักษณะเปิดโอกาสเพิ่มผลผลิตน้อยที่สุด โรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะเปิดโอกาสเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และโรงเรียนที่ยึดถือการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะเปิดโอกาสในการเพิ่มผลผลิตมากที่สุด

นอกจากนี้การศึกษาของ โฮลเดน (Holden) ซึ่ง สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 331) ได้กล่าวอ้างอิงไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำยิ่งตรงกับความคาดหวังของลูกน้องมากเพียงไร ผลผลิตจะสูงมากขึ้นเพียงนั้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ฟิชเลอร์

(Fiedler) ซึ่งคงเลื่อน พันธุมนาวัน (คงเลื่อน พันธุมนาวัน, ๒๕๑๕ : ๓๐) สรุปความไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำ ทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การเท่าเทียมกัน ถ้าหากใญ่ผู้นำกลุ่มที่เหมาะสม คือ ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีประสิทธิภาพสูงในกลุ่มที่ปกครองไม่ยากนัก เช่น กลุ่มที่มีอำนาจปานกลางงานกลุ่มไม่ยากเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ถึงขั้นวิกฤติอีกด้วย ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพในกลุ่มที่ปกครองยาก เช่น กลุ่มที่มีอำนาจประจำตำแหน่งน้อย งานกลุ่มก็เป็นงานสร้างสรรค์ไม่มีขั้นตอนในการทำงานแน่นอน เช่น การวางแผน วางนโยบาย งานแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องที่ไม่สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และงานวิจัยในลักษณะนี้ แชมเมอร์ส (Chamers อ้างจาก สุรชาติ สังขรุ่ง, ๒๕๒๐ : ๑๓) ศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน ทำงานทั้งที่มีแบบแผนและไม่มีแบบแผน ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ในการทำงานประเภทที่การตรวจสอบ กลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ทำงานได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน ส่วนความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มของคณนั้น ในกลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีบรรยากาศดีกว่า

พาร์ติน (Partin, 1969: 1373-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อผลงานองค์การเป็นอย่างดี เรียงลำดับได้ดังนี้

๑. ครูใหญ่เป็นผู้นำในการริเริ่มเปลี่ยนแปลงและนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้
๒. ครูใหญ่ให้การสนับสนุนครูและนักเรียนให้เจริญก้าวหน้า
๓. ครูใหญ่มีส่วนเกี่ยวข้องกับครูและนักเรียนในการวางแผนจัดกิจกรรม

และการตัดสินใจ

ผลการวิจัยของพาร์ตินสอดคล้องกับผลการวิจัยของเดมซี (Demsey อ้างจาก สุรชาติ สังขรุ่ง, ๒๕๒๐ : ๑๖) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพความทัศนะของครูดังนี้

๑. พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลมีลักษณะ

๑.๑ ต้องสามารถแก้ปัญหาทางด้านการระเบียบวินัย ตลอดจนให้คำแนะนำแก่ครูในเรื่องการแก้ปัญหาระเบียบวินัยในชั้น

๑.๒ มีการบำรุงขวัญของครูและนักเรียนดี

๑.๓ ครูมีความรู้สึกมั่นคง

๒. พฤติกรรมผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล มีลักษณะ

๒.๑ ไม่สามารถให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาด้านระเบียบวินัยแก่ครู

๒.๒ ไม่สามารถนำตัวเองและลูกน้องให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ไม่สามารถใช้กลไกทางการบริหาร ค่าเงินงานโรงเรียนให้ลุล่วงไปเลยดี

๒.๔ ขาดการให้ความช่วยเหลือแก่ครู

สำหรับการวิจัยในเมืองไทย เขียน แสงหนูม (เขียน แสงหนูม, ๒๕๑๔ : ๓๖) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยส่วนที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานพบว่า

๑. ความสำเร็จในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าที่ถืองานเป็นสำคัญ มีระดับสูงกว่าความพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๒. ความสำเร็จกับความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่หัวหน้าถือมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๓. ความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลงานองค์การหรือผลิตผลขององค์การจริง คือ ถ้ายังผู้นำมีพฤติกรรมผู้นำ

สูง ผลงานองค์การจะสูงตามไปด้วย โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะส่งผลต่อผลงาน
องค์การสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ดังนั้นเพื่อความแน่ใจยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษากับ
วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออีกครั้งหนึ่ง

สมมติฐานในการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยนำมาตั้งเป็นสมมติฐานใน
การวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

๑. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในทางลบ
๒. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในทางบวก
๓. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครู
สูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับผลงานของวิทยาลัยครู
๔. ผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำ
แบบมุ่งงาน

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการไว้เป็นลำดับขั้นดังนี้

๑. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
๒. การสร้างเครื่องมือ
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การจัดกระทำกับข้อมูล
๕. การใช้สถิติในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

๑. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๘ แห่ง จำนวน ๓๒๓ คน

๒. เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

๒.๑ วิทยาลัยครู เป็นวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยทุกแห่ง และกำลังเปิดทำการผลิตครูอยู่ในปีการศึกษา ๒๕๒๐ จำนวน ๘ แห่ง ซึ่งได้แก่วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูอุบลราชธานี วิทยาลัยครูอุดรธานี วิทยาลัยครูสกลนคร วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูเลย

๒.๒ อาจารย์ เป็นอาจารย์ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา ๒๕๒๐ และเป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย ๑ ปีการศึกษา

๓. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑ สํารวจรายชื่อ จำนวน และคุณสมบัติของอาจารย์ของวิทยาลัยครูในกลุ่มตัวอย่างจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการฝึกหัดครู ซึ่งสำรวจเมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐

๓.๒ เลือกอาจารย์เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้แต่ละวิทยาลัยครูเป็นหน่วยตัวอย่าง แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยครูโดยสุ่มจากทุกคณะวิชา มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ ๓๐ ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของแต่ละวิทยาลัยครู ดังแสดงในตาราง ๑

ตาราง ๑ จำนวนอาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู

ลำดับที่	วิทยาลัยครู	จำนวนอาจารย์	จำนวนอาจารย์ ในกลุ่มตัวอย่าง
๑	วิทยาลัยครูนครราชสีมา	๑๔๔	๕๕
๒	วิทยาลัยครูมหาสารคาม	๑๕๗	๕๗
๓	วิทยาลัยครูอุบลราชธานี	๑๕๐	๕๕
๔	วิทยาลัยครูอุดรธานี	๑๔๑	๔๒
๕	วิทยาลัยครูสกลนคร	๑๒๔	๓๘
๖	วิทยาลัยครูบุรีรัมย์	๑๕๔	๕๗
๗	วิทยาลัยครูสุรินทร์	๘๘	๒๖
๘	วิทยาลัยครูเลย	๗๘	๒๓
	รวม	๑,๐๘๔	๓๒๓

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ๒ ฉบับ คือ

๑. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

๑.๑ ลักษณะของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัย แห่งรัฐโอไฮโอ ที่รู้จักกันแพร่หลายชื่อ Leader Behavior Description Questionnaire หรือ LBDQ ซึ่ง วิจิตร ชีระกุล ได้แปล และเรียบเรียงเป็นภาษาไทยไว้ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ **มาตราการจัดอันดับ (Rating Scale)** จำนวน ๔๐ ข้อ ผู้วิจัยดัดแปลงให้มีคำตอบ ๕ ตัวเลือก คำตอบแต่ละตัวบอกน้ำหนักของพฤติกรรม คือ "มากที่สุด - มาก - ปานกลาง - น้อย - น้อยที่สุดหรือไม่เลย" ส่วนเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดพฤติกรรมผู้นำ ๒ แบบคือ

๑.๑.๑ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จำนวน ๑๕ ข้อ ได้แก่ ข้อ

๑, ๒, ๖, ๘, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๒๐, ๒๑, ๒๓, ๒๖, ๒๘, ๓๑, ๓๔ และ ๓๘

๑.๑.๒ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน จำนวน ๑๕ ข้อ ได้แก่ ข้อ ๒, ๕

๓, ๕, ๑๑, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๒๒, ๒๔, ๒๗, ๒๙, ๓๒, ๓๕, และ ๓๙

ส่วนอีก ๑๐ ข้อ ที่เหลือนั้นได้เข้ามาเพื่อให้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูงขึ้นเท่านั้น และไม่นำไปกีดคะแนนแปลผลในการวิจัยแต่อย่างใด นอกจากนี้แบบสอบถามนี้วัดพฤติกรรมผู้นำทางลบอยู่เพียง ๔ ข้อ คือ ข้อ ๕, ๑๒, ๑๔, และ ๒๐ เท่านั้น

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบพฤติกรรมผู้นำของอธิการ โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด พิจารณาว่าอธิการวิทยาลัยครูของท่านได้แสดงกิริยาอาการดังข้อความต่อไปนี้

เพียงใด แล้วกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่แสดงน้ำหนักของการกระทำ คือ "มากที่สุด - มาก - ปานกลาง - น้อย - น้อยที่สุด หรือ ไม่มีเลย" เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่มีเลย
๐	อธิการช่วยเหลือคณะอาจารย์เป็นการส่วนตัว		✓			
๐๐	อธิการชอบไปพูดคุยกับคณะอาจารย์			✓		

๑.๒ เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนพฤติกรรมผู้นำพิจารณาตามน้ำหนักของการกระทำ คือ มากที่สุด - มาก - ปานกลาง - น้อย - น้อยที่สุด หรือ ไม่มีเลย โดยพฤติกรรมผู้นำทางบวกให้คะแนนเป็น ๕ - ๔ - ๓ - ๒ - ๑ ตามลำดับ แต่หาเป็นพฤติกรรมผู้นำทางลบแล้วให้คะแนนกลับกันกับทางบวก คือ ๑ - ๒ - ๓ - ๔ - ๕ ตามลำดับ

๑.๓ การทดลองใช้แบบสอบถามและหาค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถาม LBDQ นี้ ฮาลปิน (Halpin, 1966 : 88) เป็นบุคคลแรกที่นำมาใช้ในการวิจัยทางการศึกษา และได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้โดยหาค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ .๕๓ และด้านมุ่งงาน .๔๓ ในประเทศไทยมีคนนำมาใช้และหาค่าความเชื่อมั่นไว้เป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ คือ สมาน วีระกำแหง (สมาน วีระกำแหง, ๒๕๑๔ : ๔๐) ที่หาค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานได้ .๕๖ และด้านมุ่งสัมพันธ์ได้ .๔๓ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ ราฟิง อัมเรศ (ราฟิง อัมเรศ, ๒๕๑๗ : ๒๐ - ๒๑) ได้นำแบบสอบถามนี้มาใช้ในการวิจัยและหาค่า

ความเชื่อมั่นของพฤติกรรมค่านมุงงานรวมกับค่านมุงความสัมพันธ์ไว้ทั้งฉบับได้ .๕๓๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ หาญชัย สงวนโท (หาญชัย สงวนโท, ๒๕๑๕: ๒๔) นำแบบสอบถามนี้ มาใช้และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ .๔๕ และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ของ สุรชาติ สังขรุ่ง ในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ ได้ค่าความเชื่อมั่นค่านมุงงาน .๔๖ และค่านมุงสัมพันธ์ .๔๖ ส่วนการนำแบบสอบถามนี้มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำไปทดลอง ใ้กับอาจารย์ในวิทยาลัยครูบ้านสมเ็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูธนบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จำนวน ๑๒๐ คน แลวนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) อีกครั้งหนึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นค่านมุงงาน ๐.๘๙๗ ค่านมุงสัมพันธ์ ๐.๘๒๘๐

๒. แบบสอบถามเกี่ยวกับผลงานของวิทยาลัยครู

๒.๑ ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลงานของวิทยาลัยครูนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราการจัดอันดับ (Rating Scale) มีค่าตอบ ๕ ตัวเลือก จำนวน ๒๐ ข้อ เนื้อหาเกี่ยวกับงานที่วิทยาลัยครูปฏิบัติใน ๓ ด้าน คือ ด้านบริหารทั่วไป (ข้อ ๑ - ๓๐) ด้านวิชาการ (ข้อ ๓๑ - ๔๕) และด้านกิจการนักศึกษา (ข้อ ๔๖ - ๖๐) โดยมีข้อความเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และมีค่าตอบตัวเลือกที่บอกน้ำหนักของการปฏิบัติกำกับไว้

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความข้างล่างนี้อย่างละเอียด พิจารณาว่าวิทยาลัยครูของท่านได้ปฏิบัติงานดังกล่าวมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่เลย
๐	จัดประชุมวางแผนงานและโครงการต่าง ๆ				✓	
๐๐	นำนักศึกษาออกไปสำรวจปัญหาชุมชน	✓				

๒.๒ ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามและหาความเชื่อมั่น

๒.๒.๑ ศึกษาอำนาจหน้าที่ของอธิการ และหน้าที่ของวิทยาลัยครูจาก

เอกสาร

๒.๒.๒ ศึกษาและสอบถามการแบ่งงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ และด้านกิจการนักศึกษา

๒.๒.๓ สันทนาและสอบถามเกี่ยวกับขอบข่ายของงานด้านต่าง ๆ กับ รองอธิการฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยครูนครราชสีมา

๒.๒.๔ ศึกษาลักษณะของงานเพิ่มเติมจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๕ นำข้อมูลที่ได้ออกจากเอกสารและบุคคลมาจัดเป็นแนวในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม แล้วปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นแบบไลเคิร์ต (Likert)

๒.๒.๖ ส่งแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญา นิพนธ์ตรวจแก้ไขภาษา และสำนวนให้รัดกุมชัดเจนยิ่งขึ้น

๒.๒.๗ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์ในวิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จำนวน ๑๒๐ คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาความสอดคล้องภายใน แบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ ๐.๕๗

๒.๓ เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนแบบสอบถามพิจารณาตามน้ำหนักของการปฏิบัติงานดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	๕
มาก	ให้คะแนน	๔
ปานกลาง	ให้คะแนน	๓
น้อย	ให้คะแนน	๒
น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	ให้คะแนน	๑

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากอาจารย์กลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยตนเอง โดยให้อาจารย์ที่เป็นเพื่อนสนิทและไว้วางใจได้ของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งเป็นคนช่วยเหลือในการแจกและเก็บแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ ๑๐๐ ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด เพราะผู้แจกแบบสอบถามได้จัดบันทึกชื่อผู้ตอบแบบสอบถามไว้ แล้วติดตามทวงถามคืนจนครบทุกฉบับ

การจัดกระทำกับข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูลมีลำดับขั้นดังนี้

๑. คัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่าตอบสมบูรณ์แล้วตรวจให้คะแนน
๒. แยกคะแนนเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา
๓. นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๑. ค่าสถิติพื้นฐาน

๑.๑ ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Guildford, 1950 : 44})$$

๑.๒ ค่าความแปรปรวน ใช้สูตร

$$s^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 62})$$

๑.๓ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร

$$s = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 62})$$

๒. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 102})$$

๓. คำนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร

$$Z = \frac{Zr_1 - Zr_2}{\sqrt{\frac{1}{N_1 - 3} + \frac{1}{N_2 - 3}}} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 171})$$

๔. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของสองกลุ่ม ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s^2}{N_1} + \frac{s^2}{N_2}}} \quad (\text{Edwards, 1968 : 94})$$

๕. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าความสอดคล้องภายใน โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \cdot \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right) \quad (\text{Cronbach, 1970 : 161})$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทนคะแนนดิบจากแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทนคะแนนเฉลี่ย
ΣX^2	แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
S^2	แทนความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง
S	แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทนคะแนนอัตราส่วนวิกฤติใน t - distribution
r	แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
Z	แทนคะแนนมาตรฐานของโล่งปกติ (Fisher's Z)
Zr_1	แทนคะแนนมาตรฐานแบบฟิชเชอร์แปลงจาก r_1
Zr_2	แทนคะแนนมาตรฐานแบบฟิชเชอร์แปลงจาก r_2
พฤติกรรมผู้นำ	แทนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์
มุ่งงาน	แทนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน
มุ่งสัมพันธ์	แทนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
ผลงาน	แทนผลงานของวิทยาลัยครู

ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ได้จัดทำเป็นลำดับ ดังนี้

๑. หากคำสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๒. หากการระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อ แล้วประเมินผลพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความคิดเห็น (Opinionnaire) ของเบสท์ (Best)

๓. หากค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกแต่ละวิทยาลัยครู

๔. หากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบปฏิบัติงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์

๕. หากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๖. ทดสอบความแตกต่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบปฏิบัติงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๗. ทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. คำสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำสถิติพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง ๒

ตาราง ๒ ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำ และผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S
พฤติกรรมผู้นำ	๓๒๓	๑๕๐	๕๖.๔๑๔๕	๑๘.๐๑๕๗
มุ่งงาน	๓๒๓	๗๕	๔๘.๕๑๐๘	๙.๐๖๓๔
มุ่งสัมพันธ์	๓๒๓	๗๕	๔๗.๙๐๔๐	๙.๘๖๗๑
ผลงาน	๓๒๓	๓๐๐	๑๔๕.๕๒๙๔	๓๐.๕๑๑๘

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง ๒ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำรวม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และผลงานของวิทยาลัยครูเท่ากับ ๕๖.๔๑๔๕, ๔๘.๕๑๐๘, ๔๗.๙๐๔๐ และ ๑๔๕.๕๒๙๔ ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้มีพฤติกรรมผู้นำรวม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และผลงานของวิทยาลัยครูสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนเต็มในแต่ละด้าน ซึ่งมีค่าเท่ากับ ๗๕, ๗๕, ๗๕ และ ๓๐๐ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงความเบี่ยงเบนมาตรฐานประกอบแล้ว แต่ละตัวแปรดังกล่าวมีค่าเป็น ๑๘.๐๑๕๗, ๙.๐๖๓๔, ๙.๘๖๗๑ และ ๓๐.๕๑๑๘ ตามลำดับ ซึ่งมีค่าต่ำ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีลักษณะคล้าย ๆ กันในแต่ละด้านของตัวแปร

๒. การหาค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู

การหาค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ทำนวดได้โดยการนำจำนวนข้อไปหารคะแนนเฉลี่ย เพื่อประเมินผลว่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรในแต่ละวิทยาลัยครูมีค่าสูงต่ำเพียงใด

ค่ามเกณฑ์การประเมินค่าความคิดเห็น ของ เบสท์ (Best, 1963 : 158 - 159) คือ

๓.๖๖๖ - ๕.๐๐๐ อยู่ในระดับสูง

๒.๓๓๓ - ๓.๖๖๖ อยู่ในระดับปานกลาง

๑.๐๐๐ - ๒.๓๓๓ อยู่ในระดับต่ำ

ดังแสดงในตาราง ๓

ตาราง ๓ การระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของพฤติกรรมผู้นำ และผลงานของวิทยาลัยครู
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครู	พฤติกรรมผู้นำ	ปฏิบัติงาน	มุ่งสัมพันธ์	ผลงาน
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
๑	๓.๓๘๔๕	๓.๓๘๐๖	๓.๓๘๕๑	๓.๑๓๓๖
๒	๓.๖๐๒๘	๓.๗๐๒๑**	๓.๕๐๓๕	๓.๔๓๕๐
๓	๓.๔๘๒๖	๓.๔๘๕๕	๓.๔๗๕๔	๓.๖๒๔๖
๔	๒.๖๓๔๒	๒.๖๔๕๖	๒.๖๒๒๘	๒.๗๒๐๖
๕	๒.๔๕๘๒	๒.๗๑๔๕	๓.๐๐๑๔	๒.๗๔๗๒
๖	๓.๒๒๐๕	๓.๑๕๖๔	๓.๒๔๔๖	๒.๕๕๘๓
๗	๓.๗๐๓๒**	๓.๗๗๒๕**	๓.๖๘๔๕**	๓.๔๐๔๔
๘	๒.๘๖๑๕	๓.๐๖๘๑	๒.๖๕๔๘	๓.๐๒๕๖
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๒๑๓๘	๓.๒๓๔๑	๓.๑๕๓๖	๓.๐๕๒๒

** อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง ๓ พบว่า ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยรวมรายชื่อของ
พฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และผลงานของ
วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่ากับ ๓.๒๑๓๘, ๓.๑๕๓๖ และ ๓.๐๕๒๒ ตาม
ลำดับ แสดงว่าวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวิธีการที่แสดงพฤติกรรมผู้นำและมี
ผลงานของวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกแต่ละวิทยาลัยครูแล้ว พบว่า
วิทยาลัยครูที่ถูกประเมินคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของพฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน
และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จำนวน ๑ แห่ง คือ วิทยาลัยครูที่ ๗ และ
วิทยาลัยครูที่ถูกประเมินคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับสูงเพียง
คนเดียว จำนวน ๑ แห่ง คือ วิทยาลัยครูที่ ๒ นอกนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้
มีคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของพฤติกรรมผู้นำ และผลงานของวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

๓. ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำ และผลงานของ
วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู

ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำ และผลงาน
ของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งคำนวณจากคะแนนตัวแปรแต่ละด้าน และ
จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู สำหรับเกณฑ์การพิจารณาว่าวิทยาลัยครูใดจะมีวิธีการแบบใดนั้น
ให้ถือคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์เปรียบเทียบกัน ถ้าคะแนน
เฉลี่ยด้านใดสูงกว่าก็ให้ถือว่าเป็นวิธีการแบบนั้น ๆ ดังแสดงในตาราง ๔

ตาราง ๔ คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการมูน้ำและผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครู	พฤติกรรรมมูน้ำ		มูงาน		มูงสัมพันธ์		ผลงาน	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
๑	๑๐๑.๕๕๕๕	๑๕.๒๒๑๓	๕๐.๓๐๕๑	๓.๒๔๑๐	๕๐.๔๔๒๖๔	๔.๓๒๓๕	๑๔๔.๐๑๔๒	๓๑.๐๒๔๕
๒	๑๐๔.๐๔๕๑	๑๒.๒๐๕๒	๕๕.๕๓๑๕	๒.๔๐๒๒	๕๒.๕๕๓๒	๓.๐๒๓๕	๒๐๒.๓๔๐๔	๒๕.๓๕๓๕
๓	๑๐๔.๐๔๕๑	๐๓.๔๔๒๑	๕๒.๓๔๓๕	๔.๑๔๔๓	๕๒.๑๓๐๔	๔.๐๓๓๐	๑๕๓.๕๓๕๓	๓๔.๑๑๐๒
๔	๓๕.๐๒๒๓	๑๕.๕๓๔๔	๓๕.๒๔๒๒	๓.๓๕๒๕	๓๕.๓๕๒๑	๔.๑๔๐๓	๑๒๓.๒๓๒๔	๒๕.๕๕๓๕
๕	๔๕.๓๔๔๓	๑๔.๕๑๑๒	๔๐.๓๒๓๔	๔.๐๓๑๓	๔๕.๐๒๒๑	๓.๕๐๕๓	๑๒๓.๒๓๔๐	๒๕.๕๕๐๓
๖	๕๖.๒๑๕๔	๑๐.๕๓๔๐	๔๓.๓๔๒๒	๕.๒๔๒๕	๔๕.๒๒๕๒	๕.๓๕๔๕	๑๓๓.๕๐๐๐	๒๒.๒๔๕๑
๗	๑๑๑.๐๔๕๒	๔.๒๑๑๒	๕๕.๓๒๑๕	๓.๓๕๒๕	๕๕.๓๓๓๓	๔.๕๕๑๔	๒๐๔.๒๒๑๕	๒๒.๒๕๐๓
๘	๔๕.๔๔๔๔	๑๓.๑๒๔๕	๔๖.๐๒๒๒	๓.๓๓๔๕	๓๕.๔๒๒๒	๑๐.๕๕๐๓	๑๔๑.๓๓๓๕	๒๒.๕๕๒๕
คะแนนเฉลี่ย	๕๖.๔๑๔๕	๑๔.๐๑๕๓	๔๔.๕๑๐๔	๔.๐๒๓๔	๔๓.๕๐๔๐	๔.๔๒๓๑	๑๔๕.๕๒๕๔	๓๐.๕๑๑๕

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง ๔ พบว่า วิทยาลัยครูที่อธิการมีคะแนนเฉลี่ย
 พหุกิจกรรมผู้นำสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย ๕๖.๕๐๔๔ จำนวน ๕ แห่ง คือ วิทยาลัยครูที่ ๑, ๒,
 ๓, ๖, และ ๙ ส่วนที่เหลือจำนวน ๓ แห่ง คือ วิทยาลัยครูที่ ๔, ๕, และ ๘ เป็นวิทยาลัย
 ครูที่อธิการมีคะแนนพหุกิจกรรมผู้นำต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย โดยที่วิทยาลัยครูแต่ละแห่งมี
 อธิการที่มีคะแนนพหุกิจกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย ๔๘.๕๐๐๘ จำนวน ๔ แห่ง
 คือ วิทยาลัยครูที่ ๑, ๒, ๓, และ ๗ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยจำนวน ๔ แห่งคือ วิทยาลัยครูที่
 ๔, ๕, ๖ และ ๘ และวิทยาลัยครูที่อธิการมีคะแนนพหุกิจกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าคะแนน
 เฉลี่ย ๔๗.๕๐๔๐ จำนวน ๕ แห่ง คือ วิทยาลัยครูที่ ๑, ๒, ๖, ๗ และ ๙ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย
 จำนวน ๓ แห่ง คือ วิทยาลัยครูที่ ๔, ๕ และ ๘ แต่เมื่อเปรียบเทียบตามพหุกิจกรรมผู้นำทั้ง
 สองแบบแล้ว พบว่า วิทยาลัยครูที่อธิการมีคะแนนเฉลี่ยของพหุกิจกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่า
 แบบมุ่งสัมพันธ์ จำนวน ๕ แห่ง คือ วิทยาลัยครูที่ ๒, ๓, ๔, ๗ และ ๘ ส่วนอีกจำนวน ๓ แห่ง
 ที่เหลือ คือ วิทยาลัยครูที่ ๑, ๕, และ ๖ เป็นวิทยาลัยครูที่อธิการมีคะแนนเฉลี่ยของพหุ
 กิจกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน แสดงว่า วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 โดยส่วนรวมมีอธิการที่แสดงพหุกิจกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าพหุกิจกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

สำหรับคะแนนผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น พบว่า มี
 วิทยาลัยครูที่มีคะแนนผลงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย ๑๔๕.๕๖๔๔ จำนวน ๔ แห่งคือ วิทยา
 ลัยครูที่ ๑, ๒, ๓, และ ๙ ส่วนอีกจำนวน ๔ แห่งที่เหลือคือ วิทยาลัยครูที่ ๔, ๕, ๖ และ ๘
 ต่ำกว่าคะแนนผลงานต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย

๔. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพหุกิจกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพหุกิจกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์คำนวณ
 จากคะแนนดิบของตัวแปรทั้งสองด้าน ดังแสดงในตาราง ๕

ตาราง ๕ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์

พฤติกรรมผู้นำ	N	r
มุ่งงาน	๓๖๓	๐.๘๑๕๗ **
มุ่งสัมพันธ์	๓๖๓	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ผลการวิเคราะห์ตาราง ๕ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = ๐.๘๑๕๗$) แสดงว่าอธิการวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงพอ ๆ กัน

๕. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คำนวณจากคะแนนดิบของตัวแปร ดังแสดงในตาราง ๖

ตาราง ๖ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	พฤติกรรมผู้นำ	มุ่งงาน	มุ่งสัมพันธ์
ผลงาน	๐.๗๓๖๕ **	๐.๗๖๑๓ **	๐.๖๔๕๕ **

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง ๖ พบว่า พฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมผู้นำแบบ
มุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ต่างก็มีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในทาง
บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ (ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ๐.๗๓๖๕,
๐.๗๖๑๓ และ ๐.๖๔๕๕ ตามลำดับ) แสดงว่า ผลงานของวิทยาลัยครูมีมากหรือน้อยส่อ
คล่องตามระดับพฤติกรรมผู้นำ ผลการวิจัยนี้ ชัดแย้งกับสมมติฐานข้อ ๑ ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำ
แบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในทางลบ" แต่มีความสอดคล้องกับสมมติ
ฐานข้อ ๒ ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในทาง
บวก"

๖. ทดสอบความแตกต่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่ง
สัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เพื่อให้เห็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างละเอียดขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ
ความแตกต่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับผล
งานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้นอีก ดังแสดงในตาราง ๗

ตาราง ๗ เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบ
มุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครู

พฤติกรรมผู้นำ	ผลงาน		
	r	Zr	Z
มุ่งงาน	๐.๗๖๑๓	๐.๔๔๖	๒.๔๔๖๖ **
มุ่งสัมพันธ์	๐.๖๔๕๕	๐.๗๖๓	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง ๗ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบ
 มุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .๐๑ ($Z = ๒.๘๕๖๖$) โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับผล
 งานของวิทยาลัยครูสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของ
 วิทยาลัยครู ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับสมมติฐานข้อ ๓ ที่ว่า "ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูสูงกว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบ
 มุ่งงานกับผลงานของวิทยาลัยครู"

๗. ทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ที่มีผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำต่างกันเด่นชัดขึ้น ผู้วิจัย
 จึงจัดแบ่งวิทยาลัยครูออกเป็นสองประเภท ตามคะแนนจากแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ คือ
 วิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานกับวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แล้วนำคะแนนเฉลี่ยผลงาน
 ของวิทยาลัยครูทั้งสองประเภทมาเปรียบเทียบกัน ดังแสดงในตาราง ๘

ตาราง ๘ เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียง
 เหนือที่มีผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์

ผู้นำของวิทยาลัยครู	ผลงาน			
	N	$\bar{X}$	S^2	t
มุ่งงาน	๑๕๕	๑๕๐.๓๐๓๓	๕๓๓.๕๓๐๖	๓.๕๓๔๕ **
มุ่งสัมพันธ์	๑๒๘	๑๓๘.๒๕๐๐	๘๔๑.๕๕๖๑	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง ๔ พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($t = ๓.๕๓๔๔$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แสดงว่า วิทยาลัยครูในภาคตะวันออก เฉียงเหนือที่มีผู้นำแตกต่างกัน มีผลงานของวิทยาลัยครูแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับสมมติฐานข้อ ๔ ที่ว่า "ผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน"

และมุ่งสัมพันธ์เท่ากับ .๘๖๕๙ และ .๘๑๘๖ ตามลำดับ ส่วนแบบสอบถามตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามผลงานของวิทยาลัยครูในลักษณะงาน ๓ ด้านคือ งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ และงานกิจการนักศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นก่อนใช้เช่นกัน โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .๘๙

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยครูต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วมอบหมายให้อาจารย์ที่เป็นเพื่อนสนิทในวิทยาลัยครูแต่ละแห่งเป็นผู้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมส่งกลับคืนผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์ภายหลัง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑. หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครู
๒. หาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครูโดยใช้เกณฑ์การประเมินความน่าเชื่อถือ (Opinionnaire) ของเบสต์ (Best)
๓. หาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกแต่ละวิทยาลัยครู
๔. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
๕. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
๖. ทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูโดยใช้ Fisher's Z
๗. ทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน กับแบบมุ่งสัมพันธ์โดยใช้ $t - test$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังต่อไปนี้

๑. พฤติกรรมผู้นำของอธิการวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งแบบ
มุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ และผลงานของวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย
๒. พฤติกรรมผู้นำของอธิการและผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
๓. วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าแบบ
มุ่งสัมพันธ์ และวิทยาลัยครูที่มีผลงานสูงกว่ากับค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มมีจำนวนเท่า ๆ กัน
๔. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
๕. พฤติกรรมผู้นำทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครู
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
๖. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับผลงานของวิทยาลัย
ครูสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
๗. ผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่า
ผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

๑. การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำและผลงานของวิทยาลัยครู

๑.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของอธิการวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งแบบปฏิบัติงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกันกับของ หาญชัย สงวนิให้ (หาญชัย สงวนิให้, ๒๕๑๕ : ๕๗) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง แต่แตกต่างจากผลการวิจัยของ รำพึง อัมเรศ (รำพึง อัมเรศ, ๒๕๑๗ : ๔๖) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับสูง และผลการวิจัยของ สุรชาติ สังขรุ่ง (สุรชาติ สังขรุ่ง, ๒๕๒๐ : ๖๗) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาคกลางมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สาเหตุที่ผลการวิจัยแตกต่างกันทั้งที่กล่าวมาแล้ว อาจจะเป็นเพราะระดับสถาบันแตกต่างกันก็ได้ เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบปฏิบัติงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์แล้วพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔๔.๕๐๑๔ สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔๗.๕๐๔๐ แสดงว่าอธิการของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบปฏิบัติงานมากกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์ ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับการศึกษาของ วิจิตร ทิระกุล (Dheerakul, 1972 : 71) รำพึง อัมเรศ (รำพึง อัมเรศ, ๒๕๑๗ : ๔๖) หาญชัย สงวนิให้ (หาญชัย สงวนิให้, ๒๕๑๕ : ๕๗) และ สุรชาติ สังขรุ่ง (สุรชาติ สังขรุ่ง, ๒๕๒๐ : ๖๗) ที่ต่างก็ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบปฏิบัติงานทั้งนั้น ดังนั้นจึงพอจะสรุปได้ว่า จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าอธิการของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือบริหารงานโดยคำนึงถึงความเข้าใจในการทำงาน

ตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมากกว่าการติดต่อสัมพันธ์และให้ความเป็นกันเองกับคณะ สาเหตุที่ทำให้เกิดการคำนึงถึงเรื่องงานมากกว่าเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัวอาจจะเป็นเพราะว่า วิทยาลัยครูต่าง ๆ กำลังอยู่ในภาวะเปลี่ยนแปลงจากโครงสร้างและบทบาทเดิมให้เป็นสถานบันอุดมศึกษา ที่มีการเรียนการสอนถึงระดับปริญญาตรีตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ (วิทยาลัยครูนครราชสีมา, ๒๕๑๘ : ๕ - ๒๖) และให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๒๐ : ๖) ก็ได้ ซึ่งสภาพการณ์และความต้องการของวิทยาลัยครูผลักดันให้อธิการมุ่งเน้นแต่เรื่องนโยบายปรับปรุงระเบียบปฏิบัติและการดำเนินงานให้มากที่สุด

๑.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออก
 เดียงเห็นอพบว่า ผลงานของวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลสรุปการสัมมนาเรื่องแนวโน้มของการฝึกหัดครู ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับกรมการฝึกหัดครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและกรมการฝึกหัดครู, ๒๕๒๐ : ๑๓ - ๒๔) จัดขึ้นที่โรงแรมเอเชียพัทยา ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ เมษายน ๒๕๒๐ ที่ว่าผลงานของวิทยาลัยครูปัจจุบันอยู่ในสภาพที่ไม่น่าพอใจนัก ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากคณะอาจารย์ยังเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ใหม่ และจากการเกิดความฉงนทางด้านการเมืองในช่วงระยะเวลาปีสองปีที่ผ่านมาซึ่งกระทบกระเทือนต่อนโยบาย แผนงาน และการบริหารการฝึกหัดครูก็ได้

๑.๓ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แสดงว่าอธิการวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเดียงเห็นอแสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบให้ปรากฏแก่สายตาของคณะอาจารย์ในระหว่างการบริหารงาน คืออธิการยังมุ่งสร้างความสัมพันธ์กับคณะอาจารย์ในด้านการเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานและดำเนินการให้สำเร็จมากเท่าไร อธิการก็ยังจะแสดงความเป็นเพื่อนที่ดี มีความไว้วางใจ สนับสนุนให้ความอบอุ่น

และนับถือซึ่งกันและกันกับคณะอาจารย์มากขึ้นเท่านั้น

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครู

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า

๒.๑ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานของวิทยาลัยครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แสดงว่าผู้นำหรืออธิการยิ่งบริหารงานโดยคำนึงถึงงานมากเท่าไร ผลงานของวิทยาลัยครูยิ่งจะสูงขึ้นเท่านั้น ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับสมมติฐานข้อ ๑ ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในทางลบ" แต่ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรูท (Truitt, 1974 : 85-A) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองนอร์ทคาโรไลนา มีความสัมพันธ์กับผลงานโรงเรียนในทางบวก และผลการวิจัยของสมิท (Smith, 1975 : 657-A) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนในทางบวกเช่นกัน เหตุที่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับผลงานของวิทยาลัยครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอาจจะมาจากสภาพและความต้องการของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเอง คือ มีวิทยาลัยครูที่ตั้งขึ้นใหม่ ๓ แห่ง และมีวิทยาลัยครูที่เพิ่งได้รับการยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๔ ไปเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๕ จำนวน ๔ แห่ง เพิ่มจากเดิมที่มีอยู่แล้ว ๔ แห่ง ฉะนั้นทั้งวิทยาลัยครูเก่าและใหม่จึงมีความต้องการและจำเป็นที่จะต้องเน้นถึงนโยบายและปรับปรุงวิธีการทำงานเป็นอันดับแรก และอธิการวิทยาลัยครูในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน จึงพยายามบริหารงานโดยคำนึงถึงงานเป็นสำคัญ

๒.๒ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ ๒ ที่ว่า "พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในทางบวก"

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรูท (Truitt, 1974 : 85-A) และผลการวิจัยของ สมิธ (Smith, 1975 : 657-A) ซึ่งก็พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนในทางบวก จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าอธิการวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูง ผลงานของวิทยาลัยครูจะสูงตามไปด้วย ทั้งนี้เพราะว่าเมื่อผู้นำให้ความสนใจและเป็นกันเองแล้ว จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มอาจารย์ กลุ่มใดก็ตามที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมมีผลงานที่มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพไปด้วย ฉะนั้นวิธีที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบูรณงานและประสิทธิผลของงาน ผู้นำจะต้องคำนึงถึงบุคคลที่ร่วมปฏิบัติงานด้วย และอีกประการหนึ่งประเพณีที่ยึดถือกันมาในสังคมไทยก็คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความมีน้ำใจ โอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความมีเมตตากรุณาต่อกัน ถือเป็นคุณธรรมที่ผู้นำหรือบุคคลทั่วไปควรมีไว้ประจำตัว อาจช่วยเหตุผลที่กล่าวมาสองประการนั้นก็ได้ทำให้ให้อธิการวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ออกมาควบคู่ไปกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ทั้ง ๆ ที่สภาพและความต้องการของวิทยาลัยครูผลักดันให้คำนึงถึงเรื่องงานมากกว่าเรื่องคน

๓. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครู

ผลการวิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับผลงานของวิทยาลัยครูสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับสมมติฐานข้อ ๓ ที่ว่า "ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับผลงานของวิทยาลัยครู" และขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ทรูท (Truitt, 1974 : 85-A) ที่ก็พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม

ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับผลงานของโรงเรียน สาเหตุที่ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากผลการวิจัยของ ทรุต (Truitt) อาจจะเนื่องมาจากความแตกต่างกันในลักษณะงาน สภาพแวดล้อม ปัญหาความต้องการของสถาบันการศึกษา และคุณวุฒิของผู้นำของวิทยาลัยครูกับผู้นำของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ที่เป็นตัวแปรแทรกซ้อนให้เกิดผลการวิจัยที่แตกต่างกัน

๔. เปรียบเทียบผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผู้นำแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งสัมพันธ์

ผลการวิจัยเปรียบเทียบพบว่า ผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานข้อ ๔ ที่ว่า "ผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าผลงานของวิทยาลัยครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน" นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับผลการวิจัยของ เขียน แสงหนุ่ม (เขียน แสงหนุ่ม, ๒๕๑๘ : ๓๖) ที่ศึกษาพบว่า ความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างานแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เซมเมอร์ส (Chamers อ้างจาก สุรชาติ สังขรุ่ง, ๒๕๒๐ : ๑๓) ที่ศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งงานโดยปกติทำงานทั้งที่มีแบบแผนและไม่มีแบบแผนก็ผลดีกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้นำแบบมุ่งงานจะคอยชี้แจงให้คณะอาจารย์เข้าใจถึงนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่และวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จไปด้วยดี จึงทำให้ผลงานของวิทยาลัยครูบังเกิดผลดีตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่เสนอแนะสำหรับผู้เฝ้าผลการวิจัยและผู้สนใจจะทำการศึกษาวิจัยต่อดังนี้

๑. ผู้เฝ้าผลการวิจัย ผู้เฝ้าผลการวิจัยมีหลายกลุ่มหลายระดับ ดังนั้นผู้เฝ้าควรจะต้องเฝ้าผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีตามบทบาทของตน คือ

๑.๑ กรมเจ้าสังกัด หมายถึงกรมการฝึกหัดครู ควรจัดโครงการพัฒนาลักษณะผู้นำสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครูโดยสม่ำเสมอ เพราะผู้นำที่ดีจะก่อให้เกิดผลงานที่ดีตามไปควบ แต่จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า อธิการวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น คือ มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในขั้นใช้ได้ ให้ความไว้วางใจและยอมรับนับถือคณะอาจารย์พอสมควร เอาใจใส่งานและความสำเร็จของงานพอสมควร ติดต่อกับคณะอาจารย์ ติดตามผลงาน กล่าวคือกล่าวหา เข้มแข็งและมีระเบียบแบบแผนพอใช้ และผลการวิจัยเกี่ยวกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็พบว่า มีผลงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ดังนั้นกรมการฝึกหัดครูจึงควรเอาใจใส่และหาทางพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของอธิการให้อยู่ในระดับสูงให้จงได้ เพื่อว่าผลงานของวิทยาลัยครูจะไต่สูงตามไปควบ

๑.๒ ผู้บริหารวิทยาลัยครู หมายถึง อธิการวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาบุคลากรและรับผิดชอบงานภายในวิทยาลัยครู ควรปฏิบัติดังนี้

๑.๒.๑ อธิการวิทยาลัยครูควรแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน หรือคำนึงถึงงานให้มากกว่าแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือคำนึงถึงคน เพราะจากผลการวิจัยนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครูสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่อธิการควรพยายามแสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบไปอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันให้มาก จึงจะถือว่าเป็นผู้นำที่ยึดถือทั้งความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์ของกลุ่มไว้ได้เป็นอย่างดี

๑.๒.๒ อธิการวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเร่งปรับปรุง พฤติกรรมผู้นำของคนที่อยู่ในระดับสูงเพื่อจะได้เป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ต้องการของคณะอาจารย์ และประเทศชาติยิ่ง ๆ ขึ้นไป และส่งเสริมให้ผลงานของวิทยาลัยครูสูงตามไปด้วย เพราะ ความสำเร็จครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของอธิการวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงควรมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

๑.๒.๓ อธิการวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรหาทางกระตุ้น ส่งเสริมให้ เกิดผลงานของวิทยาลัยครูเพิ่มขึ้นทุกกรณีและโดยสม่ำเสมอ เช่น จัดสัมมนาหรือ อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารภายในกลุ่มวิทยาลัยครู จัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของ วิทยาลัยครู จัดโครงการแลกเปลี่ยนผู้ชำนาญการเฉพาะด้านระหว่างวิทยาลัยครูหรือคณะวิชา จัดให้มีคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวิทยาลัย ตลอดจนส่งเสริมให้แต่ละคณะ วิชาหาการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานของตน แล้วหาทางปรับปรุงงานนั้น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เพราะ เท่าที่ปฏิบัติมาแล้วนั้น แต่ละวิทยาลัยครูต่างคนต่างทำ หรือแต่ละคณะวิชาต่างคนต่างปฏิบัติ ไม่มีแผนงาน โครงการ และรูปแบบการปฏิบัติที่แน่นอน จึงทำให้ผลงานของวิทยาลัยครูไม่ บังเกิดผลดีเท่าที่ควร ดังที่ผลการวิจัยออกมาว่าผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียง เหนืออยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นนั่นเอง

๑.๓ คณะอาจารย์ หมายถึง บรรดาอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเลือกสรรผู้นำหรืออธิการตาม พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๔ ในโอกาสต่อไป ควรจะพิจารณาเลือกสรรบุคคล ที่มีพฤติกรรมผู้นำ เน้นหนักไปทางแบบมุ่งงาน เพราะผลการวิจัยบ่งชี้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่ง งานเมื่อมีอิทธิพลต่อผลงานสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ควรเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมผู้นำ ทั้งสองแบบสูงพอ ๆ กันด้วย ไม่ใช่บุคคลหนึ่งในแบบใดแบบหนึ่ง

๒. ผู้ศึกษาวิจัยขอ

เนื่องจากการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำมีขอบข่ายกว้างขวางมาก นอกเหนือจาก

การวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไปแล้วนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าหากได้มีการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกันนี้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นก็จะเพิ่มคุณค่าของการวิจัยยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้สนใจจะทำการศึกษาวิจัยต่อดังต่อไปนี้

๒.๑ ศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของกลุ่มวิทยาลัยครูต่าง ๆ ทั้ง ๒ กลุ่ม เพื่อให้ผลการวิจัยมีคุณค่าต่อการฝึกหัดครูและวงการศึกษามากยิ่งขึ้น

๒.๒ ศึกษาถึงอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในวงการศึกษาระดับ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการผลิตและการพัฒนาผู้นำในแต่ละระดับได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒.๓ ศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะของบุคลากร และลักษณะผู้นำตามที่บุคลากรในแต่ละหน่วยงานต้องการ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เลือกสรร แต่งตั้ง หรือพัฒนาผู้นำสำหรับหน่วยงานทางการศึกษานั้น ๆ อย่างเหมาะสมและตรงตามทัศนะหรือความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะมีผลการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ในต่างประเทศพบว่า พฤติกรรมผู้นำยิ่งตรงตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชามากเพียงใดผลงานจะยิ่งสูงมากเพียงนั้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เขียน แสงหนุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ๒๕๑๔, ๘๒ หน้า
- ทองเคื่อน พันธุมนาวัน การวิเคราะห์ผู้นำควยวิธีทางจิตวิทยาสังคม เกษมสุวรรณแผนก การพิมพ์ ๒๕๑๕, ๘๒ หน้า
- ร่ำพืง อัมเรศ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวิยวุฒิ คุณวุฒิ และความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ๒๕๑๗, ๕๐ หน้า
- วิจิตร ชีระกุล "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร ๒๔ : ๑๔ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๑๔
- วิทยาลัยครูนครราชสีมา คู่มือนักศึกษาและอาจารย์ โรงพิมพ์เลิศศิลป์ ๒๕๑๕, ๑๖๒ หน้า
- บุญโง่ สาร หลักบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช ๒๕๑๖, ๖๔๕ หน้า
- สมาน วีระกำแหง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๓, ๑๑๑ หน้า
- สมปราชญ์ จอมเทศ การบริหารและการจัดการ ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๑๖, ๑๗๕ หน้า
- สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๑๕, ๓๐๔ หน้า
- สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลยุคใหม่ ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๑๕, ๓๗๖ หน้า
- สุชาติ ประชากุล หลักการบริหารแผนใหม่ แพร่พิทยา ๒๕๑๓, ๕๐๔ หน้า
- สุชาติ สังขรุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาคกลาง

ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
๒๕๒๐, ๘๗ หน้า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๒๐
สามมิตร ๒๕๒๐, ๔๐ หน้า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกรมการฝึกหัดครู รายงานการสัมมนาเรื่อง
แนวโน้มของการฝึกหัดครู โรเนียว ๒๕๒๐, ๗๓ หน้า

หาญชัย สงวนให้ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศ
ขององค์กร ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ๒๕๑๕, ๘๔ หน้า

อรุณ วัชรธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๑๗, ๔๔๔ หน้า

Anthony, Robert N., and Hermanson, Roger H., Programmed Learning
Aid for Management Accounting, Learning System Company,
New York, 1970, 162 pp.

Best, John W., Research in Education, Prentice-Hall, New Jersey,
1963, 320 pp.

Brech, E.F.L. Aldrich, R.M. Betham, H.E., Field, A.W., and
Lagden, R.G., The Principles and Practice of Management,
Longman, London, 1965, 1066 pp.

Cook, Richard P., "The Relationship of Principal Leader Behavior
and Teacher Morale to Certain Other Variables in Selected
Urban Elementary School", Dissertation Abstracts Inter-
national, Vol. 31, No. 10, April 1971, p. 5063 - A.

- Cooper, Alfred M., How to Supervise People, McGraw-Hill Book Company, New Jersey, 1958, 250 pp.
- Cronbach, Lee Joseph, Essentials of Psychological Testing, 3rd edition, Haper, New York, 1971, 752 pp.
- Dheerakul, Vichit, Leader Behavior of the Secondary School Principals in Bangkok, Thailand, as Related to Sex, Age, Experience, and Qualification, Doctor's Thesis, Brigham Young University, Utha, U.S.A., 1972, 91 pp.
- Edwards, Allen, Experimental Design in Psychological Research, Rinehart and Company, Inc., New York, 1968, 466 pp.
- Ferguson, George A., Statistical Analysis in Psychology and Education, McGraw-Hill, Inc., New York, 1966, 446 pp.
- Galloway, Joe Louis, "A Study of Relationship between Leader Behavior of Mississippi Public Elementary School Principals and Teacher Morale", Dissertation Abstracts International, Vol. 36, No. 4, October 1975, p. 1941 - A.
- Guildford, J.P., Foundation Statistics in Psychology and Education, McGraw-Hill, Inc., New York, 1965, 605 pp.
- Halpin, Andrew W., Theory and Research in Administration, Washington University, The Mcmillan Company, New York, U.S.A., 1966, 352 pp.
- Kingsbury, Joseph B., Personnel Administration for Thai Students,

Institute of Public Administration, Thammasat University,
Bangkok, Thailand, 1957, p. 48 - 49.

Lambert, Donald Burton, "A Study of the Relationship between Teacher
Morale and School Principals' Leader Behavior", Dissertation
Abstracts International, Vol. 29, No. 8, February 1969,
p. 2484 - A.

Neagley, Ross L., Evans, N. Dean, and Lynn, Clarence A., Jr., The
School Administrator and Learning Resources, Prentice-Hall,
Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1969, 196 pp.

Pardy, Preston Alan, "Organizational Output : A Comparison of Alter-
native and Traditional Secondary School", Dissertation Abs-
tracts International, Vol. 37, No. 8, February 1977,
p. 4759 - A.

Partin, Jackson Lance, "The Administration Behavior of the Junior
High School Principals", Dissertation Abstracts International,
Vol. 30, No. 4, October 1969, p. 1373 - A.

Simon, Herbert A., Smithburg, Donald W., and Thompson Victor A.,
"The Role of the Leader", Public Administration, Alfred A.
Knopf, New York, 1968, p. 102 - 110.

Smith, Mary Eliza J., "Effectiveness in Urban Elementary School, as
a Function of the Interaction between Leadership Behavior of
Principals and Maturity of Followers", Dissertation Abstracts
International, Vol. 36, No. 2, August 1975, p. 657-658-A.

Stogdill, Ralph M., Individual Behavior and Group Achievement,

Oxford University Press, New York, 1955, 352 pp.

Tannenbaum, Robert, and Others, Leadership and Organization,¹

McGraw-Hill Book Company, New York, 1961, 456 pp.

Truitt, Thomas E., "A Study of the Relationship between the Leader

Behavior of Principals and Organizational Outputs of High

School in North Carolina", Dissertation Abstracts Inter-

national, Vol. 36, No. 1, February, 1975, p. 85 - A.

Wales, Richard Freiderick, "The Elementary Principal's Leader

Behavior and Teacher Morale", Dissertation Abstracts

International, Vol. 32, No. 5, November, 1971,

p. 2385 - A.

ภาคผนวก

ที่ ศธ.๐๓๐๔/ว.๒๔๓๗๒

กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ

๓๐ ธันวาคม ๒๕๒๐

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน อธิการวิทยาลัยครู

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งกรมการฝึกหัดครูทราบว่า นายศิริ เจริญวัย นิสิตปริญญาโท วิชาเอก การบริหารการศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๔ แห่ง กรมการฝึกหัดครู จึงใคร่ขอให้วิทยาลัยได้โปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นายศิริ เจริญวัย

ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

พจน์ รัชฎาธิ์

(นายพจน์ รัชฎาธิ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมการฝึกหัดครู

กองแผนงาน

โทร. ๒๔๒๐๔๔๔

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๑๑ มกราคม ๒๕๒๑

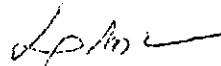
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้วยข้าพเจ้า นายศิริ เจริญวัย นิสิตปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชา
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท และนำผลการวิจัยเรื่องนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา
หรือเลือกสรรผู้บริหารวิทยาลัยครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะบรรลุผลและมีคุณค่า
ต่อวงการศึกษาก็ยังได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของท่านเป็นสำคัญ

ดังนั้นจึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ให้ตรง
กับความเป็นจริงมากที่สุด แล้วนำไปมอบให้ครูแจกแบบสอบถามแก่ท่านเพื่อรวบรวมส่งผู้วิจัยต่อไป
และขอเรียนแจ้งว่าขอมูลนี้จะไม่มีการทบทวนเพื่อนต่อตัวท่าน วิทยาลัย หรืออธิการของท่านแต่
ประการใด เพราะผู้วิจัยมุ่งศึกษาเป็นส่วนรวมเท่านั้น หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านเป็น
อย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายศิริ เจริญวัย)

แบบสอบถาม

- ตอนที่ ๑ แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ
ตอนที่ ๒ แบบสอบถามผลงานของวิทยากร

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบพฤติกรรมผู้นำของ อธิการ โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามให้ละเอียด พิจารณาความ อภีการวิทยาลัยนครของทาน ไประพตปฏิบัติถึงขอความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่แสดงนำหน้าของการกระทำซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่เลย
๑.	ช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของคณะอาจารย์					
๒.	แสดงให้คณะอาจารย์เข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
๓.	ทำให้คณะอาจารย์รู้สึกอบอุ่นและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน					
๔.	มีความคิดใหม่ ๆ และรวมทดลองความคิดเห็นนั้นกับคณะอาจารย์					
๕.	ทำตัวเป็นหัวหน้าที่แท้จริงของคณะอาจารย์					
๖.	เป็นคนที่คณะอาจารย์เข้าใจได้ง่าย					
๗.	ปกครองอย่างเข้มแข็ง					
๘.	มีเวลาที่จะฟังความคิดเห็นของคณะอาจารย์					
๙.	คำนึงผลงานที่บกพร่องของคณะอาจารย์					
๑๐.	แจ้งให้คณะอาจารย์ทราบล่วงหน้าเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงงานต่าง ๆ					
๑๑.	ใช้ภาษาพูดได้อย่างกระตือรือร้นชัดเจนและเข้าใจง่าย					
๑๒.	ชอบทำงานตามลำพังและไม่สั่งสรรคกับคนอื่น					
๑๓.	หมั่นดูแลตรวจตราสวัสดิภาพของคณะอาจารย์					
๑๔.	รู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับชนิดของงาน					
๑๕.	เป็นปากเป็นเสียงของคณะอาจารย์					
๑๖.	กำหนดเวลาทำงานต่าง ๆ ควรจะเสร็จ					
๑๗.	วางมาตรฐานการทำงานของคณะอาจารย์					

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่ได้
๑๘.	ปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำต่าง ๆ และการตัดสินใจของตน					
๑๙.	แจ้งให้คณะอาจารย์ทราบความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ตลอดเวลา					
๒๐.	ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาคณะอาจารย์					
๒๑.	ส่งเสริมความคิดริเริ่มและการปฏิบัติงานของคณะอาจารย์					
๒๒.	เร่งรัดให้คณะอาจารย์ทำงานเสร็จทันเวลา					
๒๓.	ปฏิบัติต่อคณะอาจารย์อย่างยุติธรรม					
๒๔.	ส่งเสริมให้คณะอาจารย์ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน					
๒๕.	ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทุกอย่างที่ขอจากกรม					
๒๖.	เต็มใจที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน					
๒๗.	ทำให้คณะอาจารย์เข้าใจเรื่อง ระบบ และกระบวนการบริหารงาน					
๒๘.	เป็นกันเองและเข้าพบได้ง่าย					
๒๙.	ให้คณะอาจารย์ปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้					
๓๐.	ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้					
๓๑.	ทำให้คณะอาจารย์กล้าและสบายใจที่จะพูดจาหักทลายด้วย					
๓๒.	ทำให้คณะอาจารย์ทราบนโยบายในการบริหารงาน					
๓๓.	ผูกพันคณะอาจารย์ในทุกกรณี					
๓๔.	ยอมรับและปฏิบัติตามขอเสนอแนะของคณะอาจารย์					
๓๕.	ส่งเสริมให้คณะอาจารย์ทำงานเต็มความสามารถ					
๓๖.	ปล่อยให้ผู้อื่นทำหน้าที่ผู้นำแทน					
๓๗.	เสนอวิธีที่ดีให้ปรับปรุงสวัสดิภาพของคณะอาจารย์					
๓๘.	ปรึกษาคณะอาจารย์ก่อนดำเนินการทำงานที่สำคัญ ๆ					
๓๙.	เอาใจใส่ดูแลให้คณะอาจารย์มีภาระงานกันอย่างใกล้ชิด					
๔๐.	ส่งเสริมให้คณะอาจารย์ทำงานเป็นหมู่คณะ					

แบบสอบถามผลงานของวิทยาลัยครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียด พิจารณาว่าวิทยาลัยครูของท่านได้ปฏิบัติดังกล่าวมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบข้อมือให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ได้ทำเลย/ไม่สนใจ
๑.	ประชุมชี้แจงคณะกรรมการให้ทราบถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือผลงานต่าง ๆ ของวิทยาลัย					
๒.	มอบหมายให้คณะวิชาและภาควิชาวางแผนงานของตนเอง					
๓.	จัดโครงการหรือแผนงานต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กัน					
๔.	ปฏิบัติงานตามแผนหรือโครงการที่วางไว้					
๕.	จัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ให้อย่างทั่วถึงและยุติธรรม					
๖.	แยกแยะและกำหนดขอบเขตของงานต่าง ๆ ไว้อย่างแน่นอน					
๗.	จัดแบ่งและมอบหมายงานแต่ละอย่างให้มีความรับผิดชอบโดยแน่ชัด					
๘.	ปรับปรุงแก้ไขระเบียบปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานคล่องตัวขึ้น					
๙.	กระจายงานที่มีโรงงานสอนให้คณะกรรมการทำอย่างทั่วถึงยุติธรรม					
๑๐.	จัดหน่วยงานในลักษณะที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน					
๑๑.	กวาดล้างเรื่องความสะอาดเรียบร้อยของบริเวณ อาคาร และสถานที่					
๑๒.	อำนวยความสะดวกในการใช้ยานพาหนะเพื่อการปฏิบัติงานของ - คณะอาจารย์					
๑๓.	ควบคุมติดตามและประเมินผลงานของคณะกรรมการโดยสม่ำเสมอ					
๑๔.	ดูแลรักษาระเบียบวินัยและการมาปฏิบัติราชการของคณะกรรมการ					
๑๕.	จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ข่าวสาร และแนวความคิดใหม่ ๆ ของ คณะอาจารย์					
๑๖.	จัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในระหว่างคณะกรรมการ หรือนักศึกษา ให้สะดวกรวดเร็ว					

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่ได้
๑๗.	จัดบริการความสะดวกรวดเร็วแก่คณาจารย์					
๑๘.	โต้ตอบหนังสือราชการต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์					
๑๙.	ดำเนินการเบิกจ่ายเงินต่าง ๆ สำหรับคณาจารย์ด้วยความรวดเร็ว					
๒๐.	จัดเก็บรวบรวมเอกสารทางราชการและข้อมูลต่าง ๆ ของวิทยาลัย ไว้อย่างเป็นระเบียบและสะดวกแก่การค้นหา					
๒๑.	ให้บริการความสะดวกรวดเร็วแก่ผู้มาติดต่องานในวิทยาลัย					
๒๒.	จัดหาพัสดุครุภัณฑ์ในการดำเนินงานไว้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
๒๓.	ควบคุมการใช้จ่ายและเอาใจใส่บูรณะซ่อมแซมสิ่งของของวิทยาลัย					
๒๔.	จัดระบบและเข้มงวดเรื่องการรักษาความปลอดภัยภายในวิทยาลัย					
๒๕.	อนุญาตให้ประชาชนเข้ามาใช้ห้องสมุดหรืออาคารสถานที่ของวิทยาลัย					
๒๖.	ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
๒๗.	จัดบริการส่งเสริมและตรวจรักษาสุขภาพอนามัยสำหรับคณาจารย์					
๒๘.	จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าหรือบริการสินค้านานาชาติสำหรับคณาจารย์					
๒๙.	จัดตั้งสโมสรหรือสถานที่พบปะสังสรรค์สำหรับคณาจารย์					
๓๐.	พิจารณาความดีความชอบของคณาจารย์อย่างยุติธรรมตามความ สามารถหรือปริมาณงาน					
๓๑.	จัดหาหลักสูตร ตำรา และอุปกรณ์การสอนไว้สำหรับคณาจารย์ อย่างเหมาะสมเพียงพอ					
๓๒.	ปรับปรุงคัดแปลงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และความตอง การของท้องถิ่น					
๓๓.	จัดให้มีการสัมมนาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนภายในวิทยาลัย					
๓๔.	วางแผนการเรียนและเปิดโอกาสให้นักศึกษาเลือกวิชาเรียนอย่าง สะดวกและเหมาะสม					

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่ได้ประเมินเลย
๓๕.	จัดระบบลงทะเบียนและขอถอนวิชาเรียนของนักศึกษาให้สะดวกและรวดเร็ว					
๓๖.	วางระเบียบในการแจ้งผลการเรียนของนักศึกษาให้รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์					
๓๗.	จัดระบบการพิมพ์และการเก็บรักษาข้อสอบต่าง ๆ ไว้อย่างเรียบร้อยปลอดภัย					
๓๘.	กระตุ้นและส่งเสริมให้คณะอาจารย์เขียนตำราและวิจัยงานใหม่ ๆ					
๓๙.	ช่วยเหลือ จัดทำ หรือเผยแพร่เอกสารวิชาการและผลงานคนควาวิจัยของคณะอาจารย์					
๔๐.	จัดโอกาสให้คณะอาจารย์หมุนเวียนกันออกนิเทศการฝึกสอน และศึกษาความต้องการของท้องถิ่นเพื่อนำมาสอนนักศึกษา					
๔๑.	จัดนิทรรศการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย					
๔๒.	ดำเนินการร่วมกับจังหวัดในการฝึกอบรมครูประจำการในท้องถิ่น					
๔๓.	บริการและเผยแพร่อุปกรณ์การสอนแก่โรงเรียนต่าง ๆ ในท้องถิ่น					
๔๔.	ดำเนินการหรือร่วมมือกับจังหวัดเพื่อให้การศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพแก่ประชาชนในท้องถิ่น					
๔๕.	เผยแพร่ความรู้ ข่าวสาร และผลงานทางวิชาการของวิทยาลัยทางสื่อมวลชนต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ					
๔๖.	จัดบริการน้ำดื่ม ร้านขายอาหาร และร้านค้าให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา					
๔๗.	จัดบริการความรู้ ข่าวสาร และไปรษณีย์ภัณฑ์สำหรับนักศึกษาอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว					

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่เคย
๔๘.	จัดบริการตรวจรักษาและป้องกันด้านสุขภาพอนามัยของนักศึกษา อย่างสม่ำเสมอ					
๔๙.	กวดขันและป้องกันการเผยแพร่ยาเสพติดให้โทษในหมู่นักศึกษา อย่างเข้มงวด					
๕๐.	จัดหาหรือจัดตั้งทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์					
๕๑.	ประกาศเกียรติคุณหรือมอบรางวัลแก่นักศึกษาที่เรียนดีและ/หรือ ประพฤติดี					
๕๒.	จัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่นักศึกษา					
๕๓.	ช่วยเหลือและนำนักศึกษาที่เดือดร้อนหรือได้รับความไม่เป็นธรรม เกี่ยวกับเรื่องที่พักอาศัย					
๕๔.	ควบคุมดูแลนักศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด					
๕๕.	จัดอบรมศีลธรรมจรรยาแก่นักศึกษาโดยสม่ำเสมอ					
๕๖.	กระตุนส่งเสริมให้นักศึกษารวมกลุ่มหรือตั้งชุมนุมเพื่อจัดกิจกรรม เสริมหลักสูตรต่าง ๆ					
๕๗.	ส่งเสริมและฝึกให้นักศึกษามีการปกครองกันเองโดยระบบการ เลือกตั้งตัวแทนความระบอบประชาธิปไตย					
๕๘.	จัดที่พักผ่อนและที่นั่งเล่นสำหรับนักศึกษาอย่างพอเพียง					
๕๙.	บริการเครื่องเล่นกีฬา กรีฑา หรือเครื่องเล่นเกมส์ต่าง ๆ ให้ นักศึกษาได้มีออกกำลังกายและผ่อนคลายความตึงเครียด					
๖๐.	นำนักศึกษาออกไปสำรวจปัญหาและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือ บำเพ็ญประโยชน์ต่อท้องถิ่น					

ตาราง ๔ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นรายข้อ

ลำดับที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_1$	S^2_1	$\bar{X}_2$	S^2_2	
๑	๔.๐๐๐	๐.๒๐๖๔	๒.๖๐๐๐	๐.๓๓๑๐	๓.๕๑๘๖
๓	๔.๑๐๐๐	๐.๕๐๖๔	๒.๕๕๓๓	๐.๓๒๖๕	๔.๓๕๘๓
๖	๓.๕๓๓๓	๐.๔๗๘๓	๒.๗๓๓๓	๐.๖๘๕๖	๖.๐๙๔๕
๘	๔.๐๐๐๐	๐.๔๘๒๘	๒.๕๓๓๓	๐.๓๕๕๕	๘.๕๓๒๒
๑๒	๔.๐๖๖๗	๐.๗๕๓๔	๒.๕๐๐๐	๐.๕๗๕๕	๕.๕๔๒๕
๑๓	๒.๘๐๐๐	๐.๓๗๒๔	๒.๖๖๖๗	๐.๔๔๗๐	๘.๖๗๐๔
๑๘	๓.๖๓๓๓	๐.๕๕๕๐	๒.๘๓๓๓	๐.๔๑๕๖	๓.๖๗๘๒
๒๐	๔.๑๖๖๘	๐.๕๐๒๒	๓.๐๖๖๗	๐.๕๔๗๐	๕.๐๐๕๐
๒๑	๓.๕๓๓๓	๐.๔๗๘๓	๒.๗๓๓๓	๐.๔๐๕๓	๖.๕๗๖๗
๒๓	๔.๐๐๐๐	๐.๒๗๕๕	๒.๗๓๓๓	๐.๔๐๕๓	๘.๓๘๒๒
๒๖	๔.๓๓๓๓	๐.๔๓๖๔	๒.๖๐๐๐	๐.๓๘๖๒	๑๐.๔๖๖๘
๒๘	๔.๓๓๓๓	๐.๒๕๕๒	๓.๐๐๐๐	๐.๖๘๔๗	๘.๐๗๕๕
๓๑	๔.๒๓๓๓	๐.๓๕๒๑	๓.๑๐๐๐	๐.๕๐๖๔	๖.๕๔๗๑
๓๔	๓.๕๖๖๗	๐.๓๗๘๐	๒.๗๓๓๓	๐.๓๔๐๓	๗.๕๗๒๕
๓๘	๔.๒๓๓๓	๐.๓๕๒๑	๒.๘๖๖๗	๐.๔๖๔๓	๘.๐๘๖๔

$$t_{.๐๕} = ๑.๕๘๐$$

$$t_{.๐๑} = ๒.๖๑๗$$

ตาราง ๑๐ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมการรบกวนน้ำแบบปฏิบัติงานรายข้อ

ลำดับข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_1$	S^2_1	$\bar{X}_2$	S^2_2	
๒	๓.๘๖๖๗	๐.๓๒๖๓	๒.๓๖๖๗	๐.๖๖๓๓	๖.๐๕๓๙
๔	๔.๑๐๐๐	๐.๒๓๑๐	๒.๓๐๐๐	๐.๔๒๔๑	๑๒.๑๓๘๖
๗	๓.๘๖๖๗	๐.๔๖๔๒	๒.๕๓๓๓	๐.๖๐๒๔	๗.๐๓๑๕
๙	๓.๕๐๐๐	๑.๐๑๗๒	๓.๐๓๓๓	๐.๓๕๒๑	๑.๙๐๐๒
๑๑	๓.๙๖๖๗	๐.๒๔๐๑	๒.๖๖๖๗	๐.๔๑๖๗	๘.๖๕๕๑
๑๔	๓.๘๓๓๓	๐.๘๓๓๕	๒.๖๖๖๗	๐.๓๑๒๖	๕.๑๓๙๒
๑๖	๓.๙๖๖๗	๐.๒๔๐๑	๒.๓๓๓๓	๐.๒๓๑๔	๙.๔๔๔๑
๑๗	๔.๒๓๓๓	๐.๓๒๓๑	๒.๕๐๐๐	๐.๕๓๔๕	๑๐.๒๕๐๑
๒๒	๔.๐๓๓๓	๐.๓๐๙๓	๓.๖๐๐๐	๐.๒๔๘๓	๑๐.๕๑๕๘
๒๔	๔.๐๖๖๗	๐.๓๔๐๑	๒.๖๖๖๗	๐.๓๒๒๙	๘.๓๒๒๔
๒๗	๔.๓๐๐๐	๐.๒๑๗๒	๒.๕๐๐๐	๐.๔๖๕๕	๑๑.๙๒๘๔
๒๙	๔.๒๓๓๓	๐.๓๒๓๑	๒.๘๐๐๐	๐.๕๓๙๓	๘.๒๖๕๙
๓๒	๔.๒๓๓๓	๐.๒๕๘๒	๒.๓๖๖๗	๐.๓๒๒๙	๑๐.๕๓๙๙
๓๕	๔.๒๐๐๐	๐.๓๓๒๔	๒.๘๖๖๗	๐.๑๘๘๔	๙.๓๕๓๕
๓๙	๔.๒๐๐๐	๐.๓๐๓๔	๒.๘๓๓๓	๐.๒๘๑๓	๙.๓๘๓๑

$$t_{.๐๕} = ๑.๙๘๐$$

$$t_{.๐๑} = ๒.๖๒๗$$

ตาราง ๑๑ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามผลงานของวิทยาลัยครูราชบุรี

ลำดับที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_1$	S_1^2	$\bar{X}_2$	S_2^2	
๑	๔.๑๐๐๐	๐.๒๓๓๑๐	๒.๗๖๓๓	๑.๐๓๐๐	๖.๖๖๖๘
๒	๓.๕๖๖๗	๐.๓๐๕๑	๓.๖๖๖๗	๐.๘๒๒๕	๓.๖๐๒๗
๓	๓.๘๓๓๓	๐.๔๑๕๗	๒.๕๓๓๓	๑.๐๑๖๒	๕.๕๕๕๕
๔	๓.๕๖๖๗	๐.๓๓๘๐	๒.๕๖๖๗	๐.๐๑๖๖	๖.๕๐๒๖
๕	๔.๐๖๖๗	๐.๔๐๕๑	๒.๖๐๐๐	๐.๖๖๖๑	๗.๗๖๖๗
๖	๔.๐๓๓๓	๐.๓๐๕๓	๒.๗๖๖๗	๐.๘๓๓๕	๖.๘๖๖๕
๗	๔.๐๐๐๐	๐.๔๑๖๘	๒.๘๓๓๓	๐.๕๖๖๕	๕.๕๖๖๕
๘	๔.๑๓๓๓	๐.๒๕๗๖	๒.๗๖๖๗	๐.๘๕๖๖	๗.๗๖๖๖
๙	๔.๐๐๐๐	๐.๔๑๖๘	๒.๗๖๖๗	๐.๕๖๖๕	๖.๖๖๖๕
๑๐	๔.๐๐๐๐	๐.๔๑๖๘	๒.๖๐๐๐	๐.๕๕๖๖	๗.๖๖๖๖
๑๑	๔.๐๓๓๓	๐.๔๕๖๗	๒.๕๓๓๓	๐.๕๕๖๗	๖.๕๕๖๗
๑๒	๔.๐๖๖๗	๐.๔๐๕๑	๒.๕๖๖๗	๐.๕๕๖๗	๗.๖๖๖๖
๑๓	๔.๐๐๐๐	๐.๔๑๖๘	๒.๓๐๐๐	๐.๗๖๖๖	๘.๘๖๖๖
๑๔	๓.๘๖๖๗	๐.๕๖๖๗	๒.๗๖๖๗	๐.๕๖๖๕	๕.๖๖๖๕
๑๕	๓.๕๐๐๐	๐.๕๖๖๕	๒.๕๖๖๗	๐.๖๖๖๕	๗.๖๖๖๖
๑๖	๔.๑๓๓๓	๐.๕๖๖๕	๒.๕๐๐๐	๐.๖๖๖๕	๘.๖๖๖๖
๑๗	๔.๑๖๖๗	๐.๓๕๖๕	๒.๘๐๐๐	๐.๓๖๖๖	๕.๖๖๖๕
๑๘	๓.๕๖๖๗	๐.๓๖๖๖	๒.๗๖๖๗	๐.๓๖๖๖	๗.๖๖๖๖
๑๙	๔.๐๖๖๗	๐.๔๐๕๑	๒.๖๖๖๗	๐.๖๖๖๕	๗.๖๖๖๖
๒๐	๔.๐๐๐๐	๐.๓๕๖๕	๒.๘๐๐๐	๐.๗๖๖๖	๖.๖๖๖๖

លំដាប់	ក្រុមទី១		ក្រុមទី២		t
	$\bar{X}_1$	S_1^2	$\bar{X}_2$	S_2^2	
២១	៤.០៣៤៥	០.៣៩១៦	២.៥៦៦៧	០.៣៩១៩	៩.០៨២៩
២២	៤.០៦៦៧	០.៥៤១៧	២.៥៣៣៣	០.៣៩៥៤	៨.៦៤៣៥
២៣	៣.៩៦៦៧	០.៧២៣០	២.៥៦៦៧	០.៥៩៨៨	៦.៦៦៦៧
២៤	៤.០៦៦៧	០.៤០៩២	២.៥៣៣៣	០.៨០៩២	៥.៨៦៣៩
២៥	៣.៥៦៦៧	០.០៨១៦	២.១៣៣៣	០.៥៣៣៣	៦.១៨១១
២៦	៣.៩៣៣៣	០.៥៤៧១	២.១៦៦៧	០.៥៤៧១	៩.២១០៦
២៧	៣.៩៣៣៣	០.៨៩២០	១.៧៦៦៧	០.៤៦០៩	៩.២៤៨៩
២៨	៣.០៦៦៧	០.៣៧៨១	២.៣៣៣៣	១.១២៦៤	៧.៤៩២០
២៩	៣.៩៣៣៣	០.៥៤៧១	៣.០៦៦៧	០.៨២៣០	៤.០៤៣៣
៣០	៣.៨៣៣៣	០.២៨១៦	២.៤៦៦៧	០.៥៣៣៣	៨.២៨៧៥
៣១	៤.១០០០	០.៤៣៧៩	២.១៦៦៧	០.៥៤៧១	១០.៦១០៩
៣២	៤.១៣៣៣	០.២៤៧១	២.១០០០	០.៣៦៩០	១៤.០៦១៥
៣៣	៤.១៣៣៣	០.៣៩៥៤	២.៣០០០	០.៧៦៩០	៩.៣០៦១
៣៤	៤.២៦៦៧	០.៤០៩២	២.៦០០០	០.៥២៤១	១២.៥៩៧៩
៣៥	៤.០០០០	០.៤៨២៨	២.៥៦៦៧	០.៥៩៨៨	៧.៥៣៧៧
៣៦	៣.៩០០០	០.៥០៦៩	២.៥៦៦៧	០.៦៦៧៨	៦.៧៣៣៨
៣៧	៤.០៦៦៧	០.៤៧៨២	២.៥៣៣៣	០.៨០៩២	៧.៤០៧២
៣៨	៤.២៣៣៣	០.៣៧៨០	២.៦៦៦៧	០.៥៩៧៧	៨.៧៣២៤
៣៩	៤.២០០០	០.៣០៣៤	២.៥៣៣៣	០.៤៦០៩	០.៤៦០៩
៤០	៤.០៦៦៧	០.៣០៧២	២.៣៣៣៣	០.៦៤៣៧	៩.៥៧១៥

ลำดับที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_1$	S_1^2	$\bar{X}_2$	S_2^2	
๔๑	๔.๑๓๓๓	๐.๓๒๖๔	๒.๔๐๓๓	๐.๒๒๖๔	๗.๒๙๑๑
๔๒	๓.๙๖๖๗	๐.๓๗๕๒	๒.๖๓๓๓	๐.๕๔๕๑	๗.๔๔๐๔
๔๓	๔.๐๖๖๗	๐.๔๐๙๒	๒.๓๐๐๐	๐.๔๒๔๑	๑๐.๕๙๔๑
๔๔	๓.๙๐๐๐	๐.๖๔๔๔	๒.๑๓๓๓	๐.๖๗๑๓	๘.๔๓๒๙
๔๕	๔.๐๐๐๐	๐.๗๕๘๖	๒.๑๐๐๐	๐.๕๐๖๙	๙.๒๕๐๒
๔๖	๔.๑๓๓๓	๐.๓๙๕๔	๒.๖๖๖๗	๑.๔๓๖๔	๘.๘๑๓๗
๔๗	๔.๒๖๖๗	๐.๓๗๕๒	๒.๖๖๖๗	๐.๒๙๔๙	๑๑.๓๑๐๗
๔๘	๓.๙๐๐๐	๐.๓๐๐๐	๒.๗๐๐๐	๐.๔๒๔๑	๗.๗๓๒๐
๔๙	๓.๙๖๖๗	๐.๔๔๗๑	๒.๗๐๐๐	๐.๔๒๔๑	๗.๔๓๔๑
๕๐	๔.๐๖๖๗	๐.๔๐๙๒	๒.๔๓๓๓	๐.๓๙๒๐	๙.๙๙๖๓
๕๑	๔.๑๖๖๗	๐.๓๕๐๖	๒.๒๖๖๗	๐.๖๔๕๑	๑๐.๒๓๑๖
๕๒	๔.๑๐๐๐	๐.๔๓๗๙	๒.๖๓๓๓	๐.๔๔๗๑	๘.๕๓๗๓
๕๓	๓.๗๖๖๗	๐.๓๙๒๐	๒.๐๓๓๓	๐.๓๗๕๒	๑๐.๘๑๓๕
๕๔	๔.๐๓๓๓	๐.๔๔๗๑	๒.๖๐๐๐	๐.๗๓๑๐	๗.๒๓๑๖
๕๕	๔.๑๐๐๐	๐.๕๐๖๙	๒.๖๖๖๗	๐.๗๑๒๖	๗.๑๐๖๑
๕๖	๔.๐๖๖๗	๐.๖๔๔๔	๒.๔๐๐๐	๐.๓๘๖๓	๘.๘๒๓๒
๕๗	๔.๐๓๓๓	๐.๒๔๐๒	๒.๓๓๓๓	๐.๗๑๒๖	๙.๕๓๔๕
๕๘	๓.๘๖๖๗	๐.๓๙๕๔	๒.๓๓๓๓	๐.๔๓๖๔	๙.๒๑๕๑
๕๙	๔.๑๐๐๐	๐.๓๖๙๐	๒.๔๓๓๓	๐.๕๒๙๙	๙.๖๒๓๐
๖๐	๔.๐๖๖๗	๐.๕๔๗๑	๒.๒๐๐๐	๐.๕๗๙๙	๙.๖๒๓๐