

คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ฐปกร รักษาสิล


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
สิงหาคม 2561  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ จูปกร รักษาสิต ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.สถาพร พฤษภูมิกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ดร.สถาพร พฤษภูมิกุล)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)  
วันที่ 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก ที่กรุณาอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล รวมทั้งข้าราชการครู พนักงานราชการครู และอัตราจ้าง วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบอุทิศให้บิดา มารดา ครู อาจารย์ เพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณทุกท่าน

ฐปกร รักษาสิล

56920388: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์/ วิทยาลัยการอาชีพ/ ภาคตะวันออก/  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปกร รัชชาติล: คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ  
ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ADMINISTRATORS' DESIRABLE  
CHARACTERISTICS ACCORDING TO OPINIONS OF TEACHERS IN INDUSTRIAL AND  
COMMUNITY EDUCATION COLLEGES IN THE EASTERN REGION UNDER THE OFFICE OF  
VACATIONAL EDUCATION COMMISSION) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สถาพร พุทธิพิบูล,  
ปร.ด. 99 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู  
วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ  
การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่  
ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษา กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609)  
ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
อยู่ระหว่าง .31-.84 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมี  
ความคิดริเริ่ม และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

56920388: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M. Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATORS' DESIRABLE CHARACTERISTICS/ INDUSTRIAL  
COMMUNITY AND EDUCATION COLLEGE/ EASTERN REGION/  
VACATIONAL EDUCATION COMMISSION.

TAPAKORN RAKSASIN: ADMINISTRATORS' DESIRABLE CHARACTERISTICS  
ACCORDING TO OPINIONS OF TEACHERS IN INDUSTRIAL AND COMMUNITY  
EDUCATION COLLEGES IN THE EASTERN REGION UNDER THE OFFICE OF VACATIONAL  
EDUCATION COMMISSION. ADVISOR: SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 99 P. 2018.

The purpose of this research was to investigate desirable characteristics of administrators according to opinions of teachers in Industrial and Community Colleges in the Eastern Region under the Office of Vocational Education Commission, classified by work status, school size, and work experience. The sample included teachers teaching in Industrial and Community Colleges in the Eastern Region under the Office of Vocational Education Commission. Based on Krejcie and Morgan's Table of Sample Size (1970, pp. 608-609), and then derived by means of stratified random sampling, the sample of the study consisted of 201 teachers. A five-level rating scale questionnaire, having the discriminating power of items between .31 and .84 and the reliability at .96, was used as an instrument for data collection. Mean, Standard Deviation, *t*-test, and One-way ANOVA were statistical devices employed for the data analysis.

The findings revealed as follows:

1. The level of desirable characteristics of administrators according to opinions of teachers in Industrial and Community Colleges in the Eastern Region under the Office of Vocational Education Commission, both as a whole and in each particular aspect, was found at a high level.

2. There was no statistically significant difference regarding the desirable characteristics of administrators according to opinions of teachers in Industrial and Community Colleges in the Eastern Region under the Office of Vocational Education Commission which were rated by teachers with different work status. However teachers working in different size of school rated desirable characteristics of their school administrators differently in the area of respect at .05 statistically significant differences. In addition, there was a statistically significant difference at .05 level regarding the desirable characteristics of school administrators in the aspect of initiative and improvement when it was rated by teachers having different work experience.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
คำถามในการวิจัย .....	3
สมมติฐานในการวิจัย .....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
สภาพการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ .....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ .....	19
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร .....	21
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา .....	26
คุณลักษณะผู้นำตามแนวคิดของ Griffiths .....	30
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย .....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	41

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	88
ภาคผนวก ค.....	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	99

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก.....	40
2	กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามสถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน .....	45
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน .....	46
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม .....	47
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ .....	48
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข .....	49
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือ .....	50
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการโน้มน้าวจิตใจ .....	51
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประสานงาน .....	52
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเข้าสังคม .....	53



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ..... 54
12	เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ..... 55
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ..... 57
14	เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ..... 58
15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประเภทการทำงาน ..... 59
16	เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม ประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ..... 60
17	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะ ของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ..... 89
18	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ..... 90

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยปัจจุบันในการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเป็นอย่างมากจากการประชาสัมพันธ์ให้เห็นแนวทางในการประกอบอาชีพหลังจบการศึกษาว่า มีงานทำเพราะตลาดแรงงานยังต้องการผู้จบการศึกษาด้านอาชีวะเป็นจำนวนมาก มีการโฆษณาเปรียบเทียบข้อเด่น ข้อด้อยระหว่างผู้เรียนสายอาชีวะตั้งแต่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จนกระทั่งจบปริญญาตรี กับ ผู้ที่เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จนจบปริญญาตรีด้านวิศวกรรมศาสตร์เหมือนกัน แต่โอกาสในความก้าวหน้า มีรายได้ระหว่างเรียนและการตั้งตัวได้ของผู้เรียนมาทางสายอาชีวศึกษาดีกว่าเรียนมาทางมัธยมปลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ย่อมมีการแข่งขันในการหางานทำของผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในการประกอบธุรกิจ เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน การเคลื่อนย้ายฐานการผลิตของอุตสาหกรรมเพื่อลดต้นทุนในการผลิตสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะเกิดขึ้นภายในกลุ่มประเทศที่เป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนในด้านระเบียบวินัย ความรู้ความสามารถ ทักษะกระบวนการในการทำงาน ภาษาและเทคโนโลยี จากปัญหา ภาวะวิกฤตทางการศึกษาของไทย ทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ซึ่งวัดและประเมินผลและการบริหารจัดการซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การจะพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของหมู่คณะหน่วยงานใดก็ตามถ้ามีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน หน่วยงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จ (ชาลี มณีศรี, 2542, หน้า 135) ในแต่ละองค์กรจะต้องมีผู้บริหารที่อยู่ในฐานะที่เป็นผู้นำ จะต้องมีความบทบาทในการนำทางและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำความรู้ความสามารถมาบูรณาการให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร จึงจะทำให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ ในทางตรงข้ามถ้าหากผู้บริหารไม่มีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ ไม่เหมาะสม จะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานอย่างมาก (สุดใจ ศรีทอง, 2543, หน้า 3)

การอาชีวศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ซึ่งการพัฒนาคนหรือให้นักเรียนให้มีคุณภาพเหมาะสมกับตลาดแรงงานได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหาร เพราะเป็นผู้นำขององค์กร จึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม

ที่แสดงออกถึงความสามารถในเชิงบริหารเป็นอย่างดี จะต้องมีการวางแผนการจัดการแนะแนวทาง และการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2547, หน้า 4-8)

วิทยาลัยการอาชีพเป็นสถานการศึกษาที่มุ่งผลิตแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ ทางสายอาชีพเป็นช่างฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่สถานประกอบการต่าง ๆ แต่ปัจจุบันยังมีปัญหา ในการบริหารจัดการ ทำให้บุคลากรที่เป็นอัตราจ้างขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สวัสดิการ บ้านพักมีไม่เพียงพอ ครุลาออกไปทำกิจการส่วนตัวหรือลาออกไปทำงานโรงงานหรือบริษัท อยู่เสมอ ทำให้เกิดปัญหาด้านบุคลากร ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม นักเรียนนักศึกษา และการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น การที่จะบริหารสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ทันท่วงทีกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ มาตรฐาน และพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อเตรียมคนในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคเพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน จึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสำคัญ ในการกำหนดแนวทางการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนเพื่อนำความรู้ความสามารถ ไปประกอบอาชีพต่อไป นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและ การสร้างแรงจูงใจให้ครู บุคลากร ตลอดจนนักเรียนตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิด ในการทำงาน (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2550, หน้า 21-28) สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ อ่ำสาริกา (2545, หน้า 2-4) ได้มีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี เกิดจากผู้บริหารยังขาดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวคิด เดิม ๆ การแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเชื่องช้า ขาดการกระตุ้น แนะนำ และให้กำลังใจ เพื่อปรับปรุงการทำงานและหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชายังขาดการยอมรับนับถือผู้บริหาร การรู้จัก ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชายังมีน้อย ผู้บริหารยังขาดความเอาใจใส่ดูแลหรือช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในการปฏิบัติงาน อย่างจริงจัง สม่่าเสมอและต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้บริหารในฐานะ ที่ต้องเป็นผู้ใ้มน้ำใจจริง ควรที่จะได้มีการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในอันที่จะประสานสัมพันธ์ ให้กับหมู่คณะ ให้ได้มีการร่วมมือร่วมใจ และให้ความช่วยเหลือประสานงานกับบุคลากรด้าน ต่าง ๆ ซึ่งพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับ จากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เท่าที่ควรเพราะที่ผ่านมา ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการรับรู้หรือความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเกินไป นอกจากนี้ยังพบว่า วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

อาชีพศึกษาในภาคตะวันออก ประกอบด้วย วิทยาลัยการอาชีพ รวมทั้งหมด 11 แห่ง โดยแต่ละวิทยาลัย จะเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังต้องการผู้บริหาร ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและปรับตัวเข้ากับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจที่ดีต่อกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ในทัศนะของครูสังกัดวิทยาลัยการอาชีพซึ่งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในส่วนที่ต้อง แก่ใจของการบริหารในวิทยาลัยการอาชีพ ให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาและการพัฒนากำลังคนที่มี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูสังกัดวิทยาลัย การอาชีพในภาคตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะการทำงานของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู สังกัดวิทยาลัยการอาชีพในภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

### คำถามในการวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูสังกัดวิทยาลัยการอาชีพใน ภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของครูในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูสังกัดวิทยาลัย การอาชีพ ภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ขนาดของ สถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

### สมมติฐานในการวิจัย

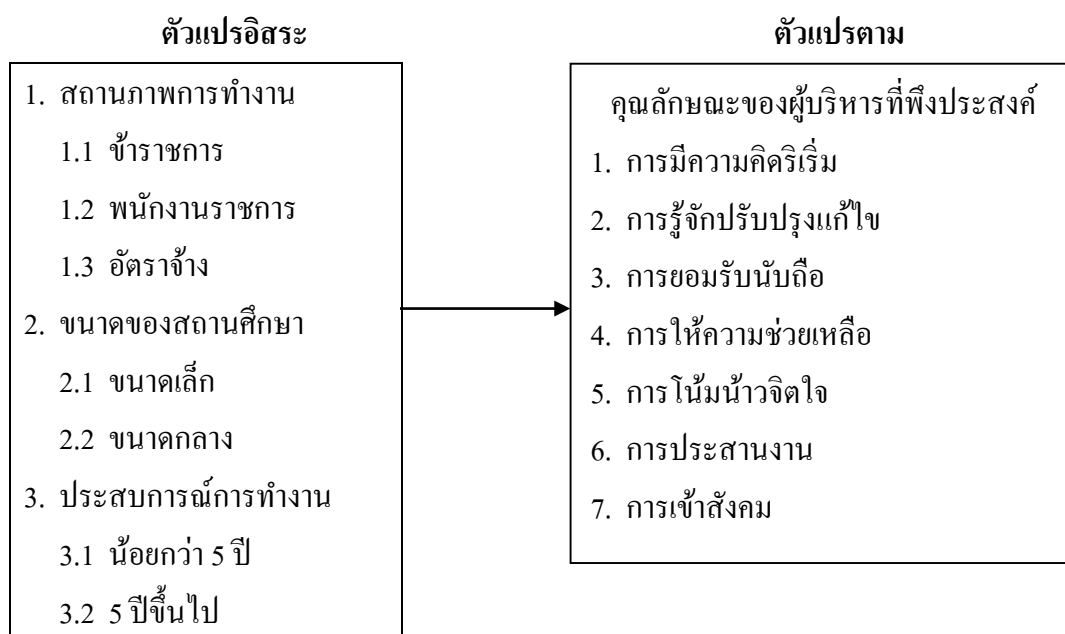
คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูสังกัดวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูของวิทยาลัยการอาชีพ ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ผลการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นการปรับปรุงคุณลักษณะของผู้บริหาร ในการที่จะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู สังกัดวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของ Griffiths (1956, pp. 243-245) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคมได้ดี กำหนดกรอบความคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของ Griffiths (1956, pp. 243-245) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2560 จำนวน 420 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดขนาดตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) จำนวน 201 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากร ในแต่ละวิทยาลัย

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพการทำงาน แบ่งเป็น

3.1.1.1 ข้าราชการ

3.1.1.2 พนักงานราชการ

3.1.1.3 อัตรากำลัง

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 การมีความคิดริเริ่ม
- 3.2.2 การรู้จักปรับปรุงแก้ไข
- 3.2.3 การยอมรับนับถือ
- 3.2.4 การให้ความช่วยเหลือ
- 3.2.5 การโน้มน้าวจิตใจ
- 3.2.6 การประสานงาน
- 3.2.7 การเข้าสังคม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ ภาควิชาออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งพฤติกรรมนั้น เป็นไปตาม ตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในความเห็นหรือการรับรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถในการริเริ่มงานหรือ โครงการใหม่ ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์หรือสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคมในปัจจุบัน การแสวงหาแนวทางหรือการส่งเสริมการใช้นวัตกรรม ในการดำเนินการ เพื่องานที่ตนคิดริเริ่มทำนั้นบรรลุผลสำเร็จ

1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษาที่แสดงออก ถึงความสามารถในการแนะนำ กระตุ้น และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อปรับปรุงการทำงาน หาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านการให้การยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การยอมรับผู้อื่นเมื่อเขาทำงานประสบผลสำเร็จ รู้จักให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ยอมรับผลสำเร็จของ ผู้ร่วมงาน ไม่ถือโอกาสเหยียดหยามผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน รู้จักดึงเอาศักยภาพที่แฝงอยู่ใน ตัวของผู้ร่วมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นผู้ที่เข้าใจและมองเห็นปัญหาของผู้ร่วมงาน รู้จักยกย่อง ชมเชยต่อหน้าบุคคลอื่นเมื่อเขาทำงานสำเร็จ

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีพฤติกรรม พร้อมเสมอที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ

1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานหรือให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ



และประสานสัมพันธ์กัน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษา ซึ่งจะเป็นการสร้างสรรค์ให้ผู้อื่น เชื่อถือ มีศรัทธาในตน มีความจริงใจในสิ่งที่ตนพูด เพื่อให้งานมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

1.6 ด้านการประสานงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และกระตุ้นสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน ผู้นำจะต้องเป็นผู้ประสานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่

1.7 ด้านการเข้าสังคม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถเข้ากับคนในสังคมได้ ถือว่าการเข้าสังคมเป็นภาระกิจที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำสามารถอยู่กับคนได้ทั้งในและนอกองค์กร โดยยอมเสียสละเวลาและทรัพยากรส่วนตัวในบางโอกาส เพื่อนำบุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานในองค์กร ดังนั้น การเข้าสังคมในระดับต่าง ๆ ผู้นำจะต้องเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้เหมาะสม

2. วิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีพนครนายก วิทยาลัยการอาชีพองครักษ์ วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม วิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น วิทยาลัยการอาชีพพนัสนิคม วิทยาลัยการอาชีพแกลง วิทยาลัยการอาชีพสอยดาว วิทยาลัยการอาชีพนายายอาม และวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่

3. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การจัดกลุ่มสถานศึกษา จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่มีชื่ออยู่ในระบบทะเบียนของวิทยาลัยการอาชีพฯ นั้น ซึ่งเป็นรายชื่อรวมจากการจัดการเรียนการสอนใน 3 ระบบ คือ 1) ระบบปกติ 2) ระบบทวิภาคี และ 3) ระบบเทียบโอนประสบการณ์ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน นักศึกษา ต่ำกว่า 500 คน แต่ไม่เกิน 1,000 คน

3.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่ 1,001 คน แต่ไม่เกิน 2,000 คน

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นในการทำงานในวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มเข้ารับตำแหน่งครูจนถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี

4.2 5 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มเข้ารับตำแหน่งครูจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก กระทรวงศึกษาธิการ

6. สถานภาพการทำงาน หมายถึง บุคลากรครูที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในวิทยาลัยการอาชีพ ประกอบด้วยข้าราชการครู พนักงานราชการครู และครูอัตราจ้าง

6.1 ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการประจำ มีหน้าที่ทำการสอนและมีความรับผิดชอบต่อวิชาที่สอนและปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

6.2 พนักงานราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานราชการที่มีหน้าที่ทำการสอนและมีความรับผิดชอบต่อวิชาที่สอนและปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

6.3 ครูอัตราจ้าง หมายถึง บุคลากรผู้ที่มีหน้าที่ทำการสอนและมีความรับผิดชอบต่อวิชาที่สอนและปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายที่ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างตั้งแต่ 6-12 เดือน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาวิชาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร
4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
5. คุณลักษณะผู้นำตามแนวคิดของ Griffiths
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### สภาพการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 20 กำหนดให้ การจัดการศึกษามีหน้าที่จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมในสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อให้แนวคิดยุทธศาสตร์และเป้าหมายความสำเร็จของการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติ แห่งรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเจตนารมณ์ของรัฐแนวทาง ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และแผนบริหารราชการแผ่นดิน 4 ปี ของรัฐบาลและ ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายและภารกิจ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555-2559) ดังนี้

**ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

**นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี**

**(พ.ศ. 2555-2569)**

การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการผลิตและ แผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่ง ปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดการอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพตามแผนยุทธศาสตร์สู่

การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนา  
กำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี พ.ศ. 2555-2569 ดังนี้

1. สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก  
ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด
2. ให้ความสำคัญกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่ง  
เพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอน  
อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถาน  
ประกอบการ โดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน
4. เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนของ  
การตั้งรับและเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษา  
ให้มีมาตรฐานในระดับสากล

ในการนี้คณะอนุกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของ  
การพัฒนา ประกอบด้วย 4 นโยบาย 10 ยุทธศาสตร์ 28 กลยุทธ์ และ โครงการ 93 โครงการตาม  
แผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์  
การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี พ.ศ. 2555-2569 ดังนี้

**นโยบายที่ 1: มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการของ  
ตลาดแรงงาน**

เป้าหมาย: ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภายใต้ บริบทความร่วมมือกับสถาน  
ประกอบการให้ ได้ ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและฝึกอบรมวิชาชีพ  
กำลังคนอาชีวศึกษาที่อยู่นอกระบบให้เพิ่มขึ้น โดยมีแนวดำเนินการแบ่งออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์  
ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของ  
ตลาดแรงงานในประเทศและระดับสากล

**กลยุทธ์ที่ 1** ผลิตและพัฒนากำลังคนให้ มี สมรรถนะ ได้ มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของ  
ตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศ ภูมิภาค อาเซียน และระดับสากล

#### **โครงการสำคัญ**

1. โครงการศึกษาความต้องการการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งปริมาณและคุณภาพ  
ภายในประเทศ

##### **1.1 ระดับจังหวัด**

### 1.2 ระดับกลุ่มจังหวัด

#### 1.3 ระดับกลุ่มอุตสาหกรรม/ กลุ่มอาชีพ

2. โครงการศึกษาความต้องการการผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตามกรอบความร่วมมือกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและสากล

3. โครงการศึกษาเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางของประเทศไทย ระยะ 15 ปี (ปีการศึกษา 2555-2569) โดยจัดแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 2555-2561 (60: 40)

ระยะที่ 2 2562-2569 (70: 30)

**กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาระบบทวิภาคี

#### โครงการสำคัญ

1. โครงการแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและสถานประกอบการ ในกลุ่มจังหวัด

2. โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและระดับสากล

3. โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาอาชีวศึกษาระหว่างประเทศ

**กลยุทธ์ที่ 3** ส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดการจัดการอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือ ผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบทวิภาคี และการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

#### โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ให้ สอดคล้องกับขนาดและความสามารถของสถานประกอบการ โดยเฉพาะ SME ภายใต้วีความร่วมมือกับสถานประกอบการ

2. โครงการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด

3. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการฝึกงานและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

**กลยุทธ์ที่ 4** ปรับภาพลักษณ์ทัศนคติและสร้างการยอมรับของสังคมที่มีต่อการเรียนสายอาชีพด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพให้กับนักเรียน กลุ่มผู้ประกอบการและชุมชน

### โครงการสำคัญ

1. โครงการส่งเสริมให้มี การสร้างรายได้ ระหว่างเรียนเพื่อเพิ่มประสบการณ์ของผู้เรียน และลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง
2. โครงการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพเชิงรุกเพื่อให้สามารถเข้าถึงพ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. โครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ภาพลักษณ์ เชิงคุณภาพไปยังกลุ่มเป้าหมาย ให้เห็นความสำคัญของการเรียนอาชีวศึกษาที่จะสร้างให้เกิด “การศึกษาเพื่ออาชีพ คือ ดวงประทีปส่องชีวิต ช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจเพื่อชีวิตที่มั่นคง”
4. โครงการสร้างภาพยนตร์ เพื่อประชาสัมพันธ์ และปรับภาพลักษณ์ เกี่ยวกับวิถีชีวิต ชาวอาชีวศึกษาเชิงสร้างสรรค์
5. โครงการส่งเสริมคนดีศรีอาชีวะ
6. โครงการเยาวชนอาชีวะสัมพันธ์ ร่วมสร้างสรรค์สังคม
7. โครงการอาชีวะอาสา เพื่อพัฒนาสังคม

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** การเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และการฝึกอบรมวิชาชีพอาชีวศึกษาให้กับ กลุ่มผู้อยู่นอกระบบ

**กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา ให้สามารถสร้างงาน สร้างรายได้

### โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และยกระดับรายได้ ของชุมชน
2. โครงการฝึกอาชีพระยะสั้นตามความต้องการของตลาดแรงงาน

**กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรม วิชาชีพตลอดชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและผู้อยู่นอกระบบ

### โครงการสำคัญ

1. โครงการเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้คุณวุฒิทางการศึกษา
2. โครงการอบรมฝึกอาชีพร่วมกับหน่วยงานตาม โครงการพระราชดำริ
3. โครงการฝึกอาชีพร่วมกับผู้รับผิดชอบโครงการตามนโยบายยุทธศาสตร์
4. โครงการฝึกอาชีพให้กับผู้พิการ สูงอายุผู้ด้อยโอกาส

**กลยุทธ์ที่ 3** ส่งเสริม สนับสนุนอบรมวิชาชีพเพื่อการพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมหรือ สร้างอาชีพใหม่สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

### โครงการสำคัญ

1. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อสร้างหรือเปลี่ยนอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
  2. โครงการอบรมยกระดับฝีมือแรงงานหลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ**
- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มี ผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นไปตามสมรรถนะของกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ**

### โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ
2. โครงการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ตรงกับสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

**กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ**

### โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพโดยความร่วมมือของสถานประกอบการ
  2. โครงการฝึกอบรมพัฒนาคณะกรรมการผู้ประเมินมาตรฐานวิชาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเข้าศึกษาต่ออาชีวศึกษา**
- กลยุทธ์ที่ 1 ปรับระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่ออาชีวศึกษา**

### โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาหลักเกณฑ์ เพื่อให้กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาจัดสรรเงินกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนอาชีวศึกษา 100% ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน
2. โครงการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พักและแหล่งรองรับงาน

**กลยุทธ์ที่ 2 จัดหาแหล่งเงินสนับสนุนทุนการศึกษาให้ผู้ ที่สนใจและคนเก่งได้ศึกษาในระดับปวช., ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ**

### โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา
2. โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาในสถานศึกษา
3. โครงการสนับสนุนเครื่องมือประจำตัวพื้นฐานตามวิชาชีพ

**กลยุทธ์ที่ 3** สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษา  
สร้างความมั่นคงในชีวิต

#### โครงการสำคัญ

1. โครงการแนะแนวเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อการประกอบอาชีพ (Career path)
2. โครงการกองทุนตั้งตัวอาชีวศึกษา
3. โครงการเฝ้าแก่น้อย

**กลยุทธ์ที่ 4** มาตรการทางด้านภาษีอากรเพื่อการจูงใจให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือ  
ในการจัดการอาชีวศึกษา

#### โครงการสำคัญ

โครงการศึกษาการสร้างแรงจูงใจ ทางด้านมาตรการภาษี อากรให้ แก่ภาคเอกชน/  
สถานประกอบการในการร่วมจัดการอาชีวศึกษา

**นโยบายที่ 2: พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา  
ด้านอาชีวศึกษา**

เป้าหมาย:

1. มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา พอเพียงต่อการจัดการศึกษาระดับ ปวช. ระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ และการฝึกอบรมวิชาชีพ
2. พัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้ มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยกำหนดแนวทางดำเนินการ แบ่งเป็น 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** สร้างเสริมปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้าน  
อาชีวศึกษา

**กลยุทธ์ที่ 1** การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาครัฐ

#### โครงการสำคัญ

1. โครงการขออัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการให้พอเพียง
2. โครงการขอรับงบประมาณค่าจ้างชั่วคราวครูและเจ้าหน้าที่
3. โครงการคุรุทายาทครูวิชาชีพ (ขอทุนการศึกษาและอัตราบรรจุแต่งตั้งครูวิชาชีพ พันธุ์ใหม่ให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่ระดับ ปวช., ปวส., และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ)



**กลยุทธ์ที่ 2** การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาคเอกชนและชุมชน

#### โครงการสำคัญ

1. โครงการเชิญครูเกษียณอายุราชการเป็นครูพิเศษ อาจารย์พิเศษ
2. โครงการสร้างระบบเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการเป็นครูพิเศษ

อาจารย์พิเศษ

3. โครงการครูพิเศษจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านและผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** สร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

**กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน

#### โครงการสำคัญ

1. โครงการรัฐจัดทุนการศึกษาต่อปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
2. โครงการรัฐจัดทุนการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
3. โครงการกำหนดมาตรการให้ ครู วิชาชีพได้มีการพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. โครงการกำหนดมาตรการให้ มีการนำผลสัมฤทธิ์ ที่เกิดต่อผู้เรียน ไปใช้ ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ค่าตอบแทน การขอมือและเลื่อนวิทยฐานะ

5. โครงการจัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ในสถาบันการอาชีวศึกษา

**กลยุทธ์ที่ 2** พัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา

#### โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา (ทำหน้าที่พัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน)
2. โครงการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน
4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศ
5. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา
6. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

7. โครงการพัฒนาครูในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน
8. โครงการพัฒนาศักยภาพในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
9. โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้ ครูจัดทำตำรา เอกสารที่ใช้ในการเรียนการสอน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** สร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

#### **กลยุทธ์ที่ 1** สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาครัฐ

##### **โครงการสำคัญ**

1. โครงการปรับบทบาทหน้าที่ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้รับผิดชอบสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชน
2. โครงการร่วมกับคุรุสภากำหนดมาตรฐานผู้ประกอบวิชาชีพด้านอาชีวศึกษา เป็นการเฉพาะ (กำหนดมาตรฐานในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู วิชาชีพใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ด้านอาชีวศึกษา)
3. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะสำหรับครูวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและศึกษานิเทศก์ด้านอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ
4. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. และกระทรวงการคลังกำหนดมาตรฐานชั่วโมงการสอนขั้นต่ำและขั้นสูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งครูวิชาสามัญและครูวิชาชีพ
5. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบรรจุแต่งตั้ง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ด้านวิชาชีพเป็นครูวิชาชีพและคณาจารย์ โดยกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

#### **กลยุทธ์ที่ 2** สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชน

##### **โครงการสำคัญ**

1. โครงการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการฝึกอบรมวิชาชีพ
2. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์ ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรมและการออกใบรับรองการเป็นครู ฝึกในสถานประกอบการ
3. โครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับภาคเอกชน โดยใช้มาตรการด้านภาษีอากรเป็นแรงจูงใจ
4. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ภูมิปัญญาระหว่างภาคเอกชน ชุมชน และสถานศึกษา

5. โครงการพัฒนาความยั่งยืนของภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. โครงการยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งประดิษฐ์ชุมชนสู่อุตสาหกรรมเชิงพาณิชย์

### **นโยบายที่ 3: พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ใหม่**

เป้าหมาย: สถานศึกษาของอาชีวศึกษามีมาตรฐานในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับ ปวช., ปวส. และปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการและเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา สถานประกอบการทั้งภายในและต่างประเทศ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาของอาชีวศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับปวช., ปวส. และปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการและเพิ่มศักยภาพให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิชาชีพ และฝึกอบรมวิชาชีพของชุมชน

#### **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาโครงสร้างและเครือข่ายการเรียนรู้

##### **โครงการสำคัญ**

1. โครงการส่งเสริมความร่วมมือการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน
2. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและใช้ ทรัพยากรร่วมกัน
3. โครงการส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายภายใต้ ข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

#### **กลยุทธ์ที่ 2** พัฒนาระบบการจัดการบริหาร

##### **โครงการสำคัญ**

1. โครงการบริหารจัดการ ตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีธรรมาภิบาล โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศหรือการบริหารจัดการ
3. โครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายนอก

4. โครงการพัฒนาศูนย์วิทยบริการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย

#### **กลยุทธ์ที่ 3** ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปิดสอนระดับ ปวช., ปวส.

และปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

##### **โครงการสำคัญ**

1. โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนระดับ ปวช.,ปวส. และปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

**กลยุทธ์ที่ 4** เร่งรัดการจัดเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

**โครงการสำคัญ**

1. โครงการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
2. โครงการจัดหาแหล่งสนับสนุนจากต่างประเทศ
3. โครงการพัฒนาและเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานของการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

**กลยุทธ์ที่ 5** ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษาภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน

**โครงการสำคัญ**

1. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้านการวิจัย
2. โครงการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ

**กลยุทธ์ที่ 1** เจรจาแสวงหาความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

**โครงการสำคัญ**

1. โครงการศึกษาคู งานสถานประกอบการและสถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
3. โครงการแลกเปลี่ยนนักวิจัยระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ

4. โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ

5. โครงการให้ทุนสัมมนาวิชาการ ประชุมวิชาการ

**นโยบายที่ 4:** การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

โดยกำหนดแนวการดำเนินงานแบ่งออกเป็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

เป้าหมาย: ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามี ทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพโดยการมีส่วนร่วม

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร

**โครงการสำคัญ**

1. โครงการพัฒนาผู้บริหาร โดยฝึกประสบการณ์จริง (On the job training)
2. โครงการฝึกอบรมวิชาการด้านการบริหารสถานศึกษา
3. โครงการฝึกอบรม ICT เพื่อการบริหาร

**กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ

**โครงการสำคัญ**

1. โครงการจัดการระบบตั้งศูนย์ ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

**กลยุทธ์ที่ 3** สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทางการศึกษา

**โครงการสำคัญ**

1. โครงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายรายหัวตามประเภทสาขาวิชา
2. โครงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร
3. โครงการการวิเคราะห์งบประมาณการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี พ.ศ. 2555-2569

**แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ**

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการบริหารงาน เพราะฉะนั้นการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เหมาะสมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำเอาไปใช้ตามสภาพการณ์ที่เหมาะสมและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของตน และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (สุเมธ เดียววิเศษ, 2527 อ้างถึงใน คลธิดา เจริญวัย, 2551, หน้า 11)

ความหมายของผู้นำ คำว่า ผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้ บุศรากร แสงทอง (2550, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. บุคคลผู้มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น
3. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย

ที่วางไว้

4. บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
5. บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน

Fielder (1976, pp. 78-79) มีความเห็นว่า ผู้นำจะต้องมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ
2. เป็นผู้ได้รับการเลือกจากกลุ่ม
3. เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุดโดยใช้สังคมมิติ

ทร สุทธราชยุทธ (2551, หน้า 326) ได้สรุปความหมายของผู้นำว่าเป็นอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคล อำนาจดังกล่าวเกิดจากการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Manz and Sims (1991, pp. 18-35) ได้แสดงแนวคิดที่ว่า การเป็นผู้นำแบบเหนือผู้นำ (Super leader) จะเริ่มจากการให้ผู้ที่ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ (Self leader) โดยยึดยุทธศาสตร์ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้อำนาจสั่งเกิดด้วยตนเอง ฝึกฝนร่างกายและจิตใจให้ เข้มแข็ง และให้รางวัลตนเอง และสามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สองเน้นทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน เช่น ให้อำนาจการทำงานให้เกิดคุณค่า ใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเองสร้างความคิดให้เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

Hersey and Blanchard (1969, p. 206) ได้เสนอว่า พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีสถานการณ์ ออกเป็น 4 ประการดังนี้

1. แบบสั่งการ (Telling) ผู้นำแบบนี้มุ่งที่จะใช้พฤติกรรมในการสั่งเกี่ยวกับอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร หรือใคร โดยมีคำชี้แจงเฉพาะและวิธีการนิเทศการทำงานอย่างใกล้ชิด
2. แบบขายความคิดหรือเสนอแนะ (Selling) ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมแบบเสนอความคิด (ขายความคิด) ให้หรือแนะนำ ชี้แนะ โดยอธิบายให้ทราบถึงการตัดสินใจและให้โอกาสในการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ทราบ
3. แบบมีส่วนร่วม (Participating) ผู้นำแบบนี้ให้โอกาสสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและผู้นำอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจ
4. แบบมอบอำนาจหน้าที่ (Delegating) ผู้นำแบบนี้จะมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกหรือผู้ตัดสินใจและนำไปปฏิบัติ

### คุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษา

บุศราภรณ์ แสงทอง (2550, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องใช้ความพยายามที่จะทำให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรขององค์กรเพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาคงจะต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งเรียกว่า “ไตรภูมิ” คือ

1. ภูมิรู้ ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษามีความสามารถ มีประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษาพอสมควร สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วถึง
2. ภูมิธรรม ได้แก่ ความเป็นผู้มีคุณภาพประพฤตินดี มีคุณธรรมประจำใจ เช่น มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีพรหมวิหารสี่ มีศุภศีลราชธรรม มีหิริ โอตตัปปะ และสัจปุริสธรรม เป็นต้น
3. ภูมิฐาน ได้แก่ การเป็นผู้มีบุคลิกภาพอันเหมาะสม น่าเชื่อถือ มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักมรรยาททางสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมไทย

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

#### ความหมายคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2527 อ้างถึงใน สุดาพรรณ สอนสวรรค์, 2557, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลิกภาพที่ดีควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัว

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 253) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะไว้ว่า หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ความดีหรือลักษณะประจำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์คือลักษณะที่ดีในตัวบุคคลหรือสิ่งซึ่งมีประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานหรือการใช้งาน

คลธิดา เจริญวัย (2551, หน้า 11) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำซึ่งเป็นเพียงบางแนวคิดที่เห็นว่าได้ใช้กันอย่างกว้างขวาง ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของเลวิน (Lewin) ลิพพิทส์ (Lippitt) และไวท์ (White) เสนอผู้นำ 3 ประเภท คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic leader) เป็นผู้นำแบบยึดตนเองเป็นหลัก โดยวางแผนและตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ยอมให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leader) เป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสช่วยกันวางแผน โยบายและตัดสินใจ

1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leader) เป็นผู้นำที่ให้อิสระผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ ผู้ร่วมงานเป็นผู้วางแผนและการปฏิบัติ รวมทั้งการตัดสินใจโดยอิสระ โดยปราศจากผู้นำ

2. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ (Ohio state leadership) โดยผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมบุคคลขณะที่ควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้ไปสู่จุดหมาย และให้คำจำกัดความแคบลง ไปเป็นสองมิติ คือ กิจสัมพันธ์ซึ่งเป็นมิติเกี่ยวกับงานและมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งนำมิตรภาพ ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ พบว่า มิติที่เกี่ยวกับ กิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ต่างแยกกันออกอย่างชัดเจน

3. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The university of Michigan) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาถึงหลักการของการผลิตของกลุ่มกับความพึงพอใจของกลุ่มสมาชิก ที่ทำงานร่วมกัน

ผลจากการศึกษาแยกได้ 2 แนวคิด ได้แก่ การเน้นคนหรือพนักงาน หมายถึง ความสัมพันธ์เกี่ยวกับงาน ผู้นำสนใจในตัวพนักงานทุกคน ยอมรับความต้องการของแต่ละบุคคล และการเน้นผลิตและเรื่องงาน หมายถึง ของพนักงาน

4. การศึกษาภาวะผู้นำแบบกลุ่มสัมพันธ์ (Group dynamic studies) ซึ่งผลงานวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าแบบของผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่ละคน ผู้นำบางคนเน้นงาน จึงเป็นลักษณะของผู้นำแบบใช้อำนาจ บางคนเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่บางคน ทั้งเน้นงานและเน้นคน ขึ้นอยู่ที่ว่าผู้นำนั้นจะต้องรู้จักผสมผสานลักษณะของผู้นำแบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันให้ได้ รู้จักศิลปะในการประยุกต์ศาสตร์ของผู้นำเกิดประโยชน์ตามสถานการณ์มากที่สุดนั่นเอง

5. การศึกษาภาวะผู้นำแบบตาข่ายการบริหาร (Managerial grid) ซึ่งแบ่งผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ เน้นผลผลิตและเน้นคน โดยมีผู้นำ 5 ประเภท คือ

5.1 แบบปล่องปลัดขี้ (Impoverished) สนใจคนและงานน้อยมาก

5.2 แบบลูกทุ่ง (Country club) สนใจความต้องการของคนเพื่อตอบสนอง ความสัมพันธ์ไปสู่บรรยากาศที่ราบรื่น

5.3 แบบเน้นงาน (Task) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบเนื่องจากการเตรียมงาน อย่างเป็นระบบโดยเน้นความมีมนุษยสัมพันธ์น้อยมาก



5.4 แบบสายกลาง (Middle of the road) การปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จของงานกับการรักษาสมดุล เรื่องความสัมพันธ์กับคนผู้ร่วมงานอยู่ในระดับความพึงพอใจพอ ๆ กัน

5.5 แบ่งทีม (Team) ความสำเร็จของงานอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกองค์การทุก ๆ คน

อุมพร ไชยเจริญ (2539, อ้างถึงใน คลธิดา เจริญวัย, 2551, หน้า 13) ได้กำหนดทักษะของผู้ที่จะเป็นผู้นำ และผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาควรมีทักษะความสามารถ 3 ด้าน ได้ดังนี้

1. ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual skills) เป็นทักษะความสามารถในการจัดการการมองภาพรวมขององค์การในด้านการประสานงานของทุก ๆ หน่วยงานในองค์การ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกันกับกลุ่ม สามารถชี้แนะผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและคณะให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้อำนาจของทุกฝ่ายเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้
3. ทักษะด้านเทคนิคการสอนและด้านการปฏิบัติงาน (Technical skills) ได้แก่ ทักษะในด้านวิชาการ เกี่ยวกับความรู้ความสามารถพิเศษ เฉพาะสาขาที่เป็นกระบวนการ กรรมวิธี และเทคนิควิธีการเฉพาะรวมทั้งความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมทั้งความสามารถในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง

เมธี ปิลันธนานนท์ (2525 อ้างถึงใน คลธิดา เจริญวัย 2551, หน้า 13) ที่สรุปว่า คุณลักษณะที่ผู้นำควรจะต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และปรับปรุงตนในเรื่องต่อไปนี้

1. สมรรถนะวิสัย (Capacity) หมายถึง เซาว์ปัญญา ความระวังระไว ความสามารถในการใช้คำพูด การตัดสินใจ
2. ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง การเป็นผู้ศึกษาค้นคว้า หากความรู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา สนใจในการกีฬาอันจะเป็นแนวทางให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความวางใจได้ การริเริ่ม ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเองและความปรารถนาที่จะกระทำด้วยความดีเลิศ
4. ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง งานด้านกิจกรรมต่าง ๆ ความสามารถในการสังคัม การร่วมมือและประสานงานกัน การปรับตน มีอารมณ์มั่นคง และมีอารมณ์ขัน เป็นต้น
5. สถานภาพ (Status) หมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม และความนิยม

ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542 อ้างถึงใน ภูติศ ควรรณงษ์, 2555, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ดังนี้ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน โดยได้รับการคัดเลือก และการยอมรับ ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้างาน ให้เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ใช้อำนาจ

ทั้งพระเจ้าและพระคุณในการปกครองบังคับบัญชา และถือได้ว่ามีอิทธิพลเหนือจิตใจผู้อื่นในการที่จะจงใจให้บุคคลปฏิบัติตาม ตามกระบวนการของการบริหาร

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540 อ้างถึงใน คลธิดา เจริญวัย, 2551, หน้า 14) สรุปไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำต่างจากคุณลักษณะของผู้ตาม ดังนี้

1. มีสติปัญญา
2. เป็นนักวิชาการ
3. มีอิสระและความรับผิดชอบ
4. ร่วมกิจกรรมทางสังคม
5. มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจดี

คุณลักษณะผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี ต้องเป็นผู้บริหารที่มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจอย่างละเอียดรอบคอบ มีความเป็นนักวิชาการ มีอิสระ และมีความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานร่วมกิจกรรมของสังคมอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำหรือผู้บริหาร ควรต้องเป็นผู้เสียสละทั้งเวลาและทรัพย์สินส่วนตัวบ้างในบางโอกาส เพื่อให้การบริหารงานที่ดำเนินการอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้นำหรือผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีฐานะและเศรษฐกิจที่ดีพอสมควร เพื่อสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ต่อผู้อื่น

Stogdill (1984, p. 63) ให้ข้อคิดว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นลักษณะผสม (Cluster traits) ไม่ใช่ลักษณะเดี่ยว ซึ่งประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมรรถภาพ ได้แก่ สติปัญญา ความตื่นตัว ความสามารถทางภาษา ความคิดริเริ่ม มีวิจารณ์ญาณ
2. ความสำเร็จ ได้แก่ เป็นนักวิชาการ ความรู้ มีความสำเร็จทางกีฬา
3. ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความอิสระ ความคิดสร้างสรรค์ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งหวังให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ
4. ความร่วมมือ ได้แก่ การจัดกิจกรรม สังคมดี ร่วมมือ ปรับปรุงตนเอง
5. ความมีฐานะ ได้แก่ ฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ เป็นคนที่กว้างขวาง
6. สถานการณ์ ได้แก่ ระดับทางจิตใจมั่นคง ฐานะมั่นคง มีทักษะความต้องการและความสนใจ ของผู้ตาม งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

บุรสารภรณ์ แสงทอง (2550, หน้า 11) ได้เสนอคุณลักษณะผู้นำ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ

1. การมีสุขภาพร่างกายที่ดี ผู้นำที่ดีควรมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีความอดทน อยู่ในสภาพที่พร้อมเสมอเพื่อเผชิญกับงานที่ต้องรับผิดชอบ ผู้ที่มีร่างกายแข็งแรงคืออยู่เสมอ เป็นผู้ที่บุคลิกภาพดี ซึ่งช่วยเสริมให้มีลักษณะเด่นเน้น ให้กลายเป็นผู้นำที่ดีได้ง่าย

2. อารมณ์ผู้นำที่จะมีอารมณ์ดีด้วย เพราะอารมณ์เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวที่มีผลต่อจิตใจ ถ้าผู้นำสามารถบังคับอารมณ์ได้และสามารถบังคับอารมณ์ตนเองได้แล้ว ผู้นำนั้นก็จะสามารถบังคับผู้อื่นได้

3. สถิติปัญญาและคุณภาพทางสมอง ผู้นำที่ดีควรมีความสามารถในการที่จะศึกษา และเข้าใจประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้ผ่านพบมา มีความสามารถที่จะใช้สมอง เขาว่า ไหวพริบ และสติปัญญาวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

4. ภูมิหลังทางสังคมและประสบการณ์ ผู้นำที่ดีควรมีภูมิหลังที่สะอาด ทรงเกียรติ มีประสบการณ์กว้างขวาง และลึกซึ้งทางด้านเทคนิค และกลวิธี มีทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ

5. บุคลิกภาพและความสนใจ ผู้นำที่ดีควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีสมาคมนดี ใจคอกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเกรงใจ ความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้น มีความกล้า ความร่าเริง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีอารมณ์ขัน และต้องมีกิริยา ความประพฤติดี ศิลธรรมจรรยา ความสุภาพ ความอ่อนโยนและความไม่เห็นแก่ตัวด้วย

6. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำที่ดีควรมีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีความปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สนุกกับงานที่ทำ

7. ลักษณะทางสังคม ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้นำที่มีความปรารถนาที่จะร่วมมือกับผู้อื่น เป็นผู้มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับในหมู่สังคม มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าร่วมในสังคม

บุศราภรณ์ แสงทอง (2550, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า การที่จะเป็นผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ
2. มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน
3. มีความเข้าใจด้านมนุษยสัมพันธ์
4. มีความกระตือรือร้น
5. มีความสามารถในการตัดสินใจและตกลงใจ
6. มีความฉลาด
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง

## คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

### ความหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 253) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัว

วีระพงษ์ ศรีจันทร์ (2550, หน้า 34) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรม ที่บ่งบอกความรู้สึกนึกคิด หรือลักษณะประจำตัว ประกอบด้วย 3 ประการใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ คุณสมบัติส่วนตัว บุคลิกภาพ และความสามารถ

บุญทวีกร บุญราช (2551, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของคุณลักษณะไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง บุคลิกภาพ โลกทัศน์และทัศนคติ พฤติกรรมที่แสดงออก ที่ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานและความรับผิดชอบต่อสังคม

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552, หน้า 22) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่ต้องการให้เกิดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปรารถนา ซึ่งลักษณะนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ อาทิ ความสามารถทางสติปัญญา ความรู้สึกนึกคิด ทางจิตใจ อารมณ์ คุณธรรมหรือก่อให้เกิดคุณลักษณะด้านความสามารถในเชิงปฏิบัติการ

สมจิตร จันทร์เปา (2556, หน้า 22) ได้สรุปความหมายของคุณลักษณะไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลแต่ละบุคคล ที่บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลเหล่านั้นให้ปรากฏแก่ผู้อื่น ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ บุคลิกภาพที่ดีที่ควรปลูกฝังให้เป็นลักษณะประจำตัวเป็นเครื่องหมายบ่งชี้ถึงความดีและพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกนึกคิดประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนตัวบุคลิกภาพ และความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น ๆ

สุพล วัณสินธ์ (2545, หน้า 23-30) ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารสถานศึกษา โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้  
ในสถานศึกษา

7. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 106) ได้สรุปคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ไว้ว่า ผู้บริหาร  
ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย

1. ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุนหรือผู้นำตามธรรมชาติ ได้แก่ ความถนัด  
ในการเป็นผู้นำ ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น เช่น ร่วมทำงาน เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์  
2. การศึกษา นักบริหารที่ดีควรได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการบริหาร  
การศึกษาเป็นอย่างต่ำ

3. บุคลิกภาพ มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ เช่น น้ำเสียง อารมณ์ กิริยามารยาท และการแต่งกาย

4. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

5. ความสามารถ ทักษะและความชำนาญในการบริหาร และการจัดการศึกษาตามหลัก  
วิชาการและการปฏิบัติ สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อให้สอดคล้อง  
กับการเปลี่ยนแปลง

6. ความรู้ลึก รู้รอบในการบริหารจัดการ การจัดการศึกษา ระเบียบ กฎหมาย บริบท  
ทางสังคม การวิจัย และจิตวิทยาการบริหาร และ

7. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหารเพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพและมุ่งมั่น  
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

สุรพล พุฒคา (2547, หน้า 8) ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารว่า ควรมี  
ลักษณะ ดังนี้

1. ความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ (Intelligence quotient: IQ) หมายถึง การแสดงออก  
ถึงความริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ชำนาญการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการให้คำปรึกษา การดำเนินการนำร่องให้กับ  
ผู้อื่น และความกล้าหาญที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

2. ความเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) หมายถึง การแสดงออก  
ถึงการยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความมีสติจะและความจริงใจต่อผู้อื่น การใช้เหตุผลและ  
ผลในการตัด สินใจ ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ทำงาน และความเป็นผู้มีจิตใจมั่นคง คง

3. ความเป็นผู้อดทนต่อความยากลำบาก (Adversity quotient: AQ) หมายถึง การแสดงออก  
ถึงความมานะบากบั่นและความพยายาม ความสามารถที่ชนะใจผู้อื่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน

ให้ประสบความสำเร็จความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการบริหารจัดการและการสร้าง  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงาน เป็นต้น

4. ความเป็นผู้มีศีลธรรม (Moral quotient: MQ) หมายถึง การแสดงออกถึงการเป็น  
ผู้ชนะใจตนเอง ความเป็นผู้มีศีลธรรม การแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม การให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น  
ความซื่อสัตย์สุจริต และการยอมรับนับถือผู้อื่น

Yukl (1998, pp. 145-154) ได้จำแนกคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารออกเป็น  
3 กลุ่ม ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างอารมณ์กับการแสดงออกบุคลิกภาพที่ดี  
จะมีผลดีกับการสร้างผลงานในสังคมบุคลิกภาพ

2. ด้านการจูงใจ เป็นการสร้างแรงผลักดันภายในของบุคคลให้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการ  
หลักการพื้นฐาน คือ ต้องให้ตรงประเด็น ต้องทำอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่อง บทบาทขั้นพื้นฐาน  
ของการจูงใจก็คือ การอธิบายชี้แจงให้คนอื่นได้รู้จัก เลือกริธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และ

3. ด้านทักษะองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำอีกประการหนึ่งคือ ทักษะและ  
ประสบการณ์จะทำให้งานผู้นำประสบความสำเร็จ และได้รับความนิยชมชอบจากบุคคลอื่น

Hoy and Miskel (2001, pp. 397-399) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบ  
ความสำเร็จ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความบากบั่น และความพยายาม  
ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และคุณงามความดี

2. การจูงใจ (Motivation) ได้แก่ งานและความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน  
ความต้องการในพลังอำนาจ และคุณงามความดี

3. ทักษะ (Skill) ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากร การรับรู้  
และการบริหารงานจากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำควรมีลักษณะทางด้านกาย  
สังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะความเป็นผู้นำ มนุษยธรรม  
คุณลักษณะด้านคุณธรรม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 35) กล่าวถึง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร  
ว่าหมายถึง ผู้ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้า มีบทบาทสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคคล จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่ม สามารถนำกลุ่มให้  
ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุมนทนา สุขเอียด (2546, หน้า 23) ได้สรุปถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. อากัปกิริยา ท่าทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ
2. มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์
3. มีความเข้มแข็ง อดทน
4. มีความสุขุม เยือกเย็น
5. มีความกล้า
6. ความเป็นคนเปิดเผย
7. มีอารมณ์ดี
8. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. มีความสามารถทางด้านภาษา
10. ความเป็นประชาธิปไตย

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพหรือบุคลิกลักษณะมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่จะเป็นนักปกครอง นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงาน บุคลิกลักษณะที่จะต้องประกอบดังต่อไปนี้

1. รูปลักษณะร่างกาย บุคคลชั้นหัวหน้างาน นักปกครอง ผู้บริหารจะต้องเลือกบุคคลที่มีลักษณะร่างกายสมบูรณ์ มีความสง่าผ่าเผย ไม่เป็นโรคติดต่อที่สังคมรังเกียจ ปราศจากความพิการอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. การแต่งกาย การแต่งกายที่เหมาะสมเรียบร้อยเป็นการส่งเสริมบุคลิกภาพ ทำให้เกิดบรรยากาศในทางที่ดี การปกครอง การบริหาร นอกจากความสุภาพเรียบร้อยแล้ว การแต่งกายยังต้องคำนึงถึงอายุ เพศตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานและสถานที่ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการใช้เครื่องแต่งกาย การแต่งกายของบุคคลชั้นผู้บริหารต้องไม่เป็นเป้าสายตาของผู้พบเห็นและก่อให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ในทางที่ไม่ดี

3. กิริยา ท่าทางและวาจา ทั้งสามอย่างนี้มีความสำคัญมาก ในการแสดงออกต่อสังคมหรือที่ชุมชน ซึ่งจะต้องดูความเหมาะสมว่างานนั้นเป็นอย่างไร และลักษณะของงานต้องการอะไร เช่น งานแต่งงานหรืองานขึ้นบ้านใหม่ ต้องการความสนุกสนาน การแสดงออกต้องยิ้มแย้ม แจ่มใส ส่วนงานพิธีทางศาสนาต้องการความสงบ ไม่จำเป็นต้องแสดงออกให้มากเกินไป เป็นต้น

Stogdill (1974, pp. 74-75) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ดี ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางกาย เป็นผู้แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
2. พื้นฐานทางสังคมเป็นผู้ที่มีการศึกษาและมีสมรรถภาพทางสังคมดี

3. สถิติปัญญาและความสามารถ เป็นผู้มีสติปัญญา และความสามารถเฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจดี

4. บุคลิกภาพ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานเป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงาน มีความสามารถรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และ

6. คุณลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ได้รับความเฉลียวฉลาดในการสังคม

Snyder (1987, p. 89) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง การรวมลักษณะเฉพาะของบุคคลเข้าด้วยกัน เช่น ลักษณะทางกายและจิตใจ ตลอดจนความสามารถ อุปนิสัยอารมณ์ กิริยาท่าทางบุคลิกภาพเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคล และเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เขาอยู่

Jerry (1988, p. 4) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบเฉพาะของบุคคลทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากบุคคลอื่น และบุคลิกภาพจะเป็นสิ่งที่คงทนถาวร

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมและเป็นเอกลักษณ์ของตน ทั้งทางด้านรูปร่างหน้าตา ความคิดความรู้สึก และพฤติกรรมต่าง ๆ รวมถึงการแต่งกาย กิริยาท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากคนอื่น มีความสำคัญต่อผู้บริหารอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพดีนั้นย่อมสร้างศรัทธา ความเชื่อถือ และความนิยมชมชอบแก่ผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น

### คุณลักษณะผู้นำตามแนวคิดของ Griffiths

Griffiths (1956) ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีและเป็นผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน มักจะแสดงพฤติกรรมที่มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ กำหนดเป็นแผนงานเพื่อให้สนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่ทำงานหนักอยู่เสมอ จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ ต้องมีความคิดริเริ่มรวมอยู่ด้วย และยังเกี่ยวข้องกับการพิจารณา ตัดสินใจในการแก้ปัญหาใด ๆ นั้น จะต้องหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องเสียก่อน เปิดโอกาสให้สมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ สอดคล้อง



กับงานวิจัยของว่าที่เรอตรีชนพงษ์ บุญวาที (2548, หน้า 48) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก

2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษาที่มีพฤติกรรมคอยแนะนำกระตุ้น และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน ด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ให้ได้มีโอกาสทำงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนเป็นพิเศษในการปรับปรุงการทำงาน นั่นก็คือ การส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม ในระหว่างการทำงาน ตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กรมาให้คำปรึกษาแนะนำวิชาการใหม่ ๆ ให้ จะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของคลธิดา เจริญวัย (2551, หน้า 55) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข อยู่ในระดับมาก

3. การให้การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยอมรับนับถือผู้อื่น เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ มีความเข้าใจถึงความรู้สึก เจตคติของผู้อื่นทั้งในและนอกองค์กร ผู้นำมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว โดยเฉพาะผู้นำหรือผู้บริหารมีความสามารถที่จะมองเห็นและยอมรับเกี่ยวกับความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคน รู้จักนำเอาศักยภาพที่แฝงอยู่ในตัวของแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นการสร้างทีมงานที่ดี เป็นผู้เข้าใจและมองเห็นปัญหาของผู้ร่วมงาน รู้จักยกย่องชมเชยต่อหน้าคนอื่น เมื่อเขาทำงานสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของว่าที่ร้อยตรีภูติศ ควรระงับ (2555, หน้า 51) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการให้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

4. การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้เกิดความอบอุ่นแก่ผู้ร่วมงาน เป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้มีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานสร้างบรรยากาศให้สมาชิกผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกอิสระในการสร้างสรรค์งาน มองเห็นความสำคัญทางวิชาชีพ ตลอดจนด้านสุขภาพ พละนาามัย และความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุศราภรณ์ แสงทอง (2550, หน้า 41) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

5. การโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมสามารถพูดชักจูงใจ ให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ และประสานสัมพันธ์กัน จะต้องคอยโน้มน้าวจิตใจ ด้วยคำพูดที่อ่อนหวานไพเราะน่าฟัง ใช้คำพูดและการทำงานที่เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร พบว่า ระหว่างผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ กับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวมีสิ่งที่แสดงออกให้เห็นเด่นชัด คือ ความสามารถในการพูด โน้มน้าวจิตใจคนทั้งในกลุ่มบุคคลในองค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้ทราบสภาพความเป็นอยู่ของ องค์กร สิ่งที้องค์กรจะทำหรือเป้าหมายขององค์กร หากผู้บริหารไม่สามารถพูดในสิ่งเหล่านี้ ให้ชัดเจน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจแล้วความร่วมมือหรือการให้การช่วยเหลือด้านต่าง ๆ จากบุคคลภายนอกก็คงจะไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของการเป็นผู้นำขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อถือศรัทธา ในตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของว่าที่เรอตรีชนพงศ์ บุญวาที (2548, หน้า 50) ที่ศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการ โน้มน้าวจิตใจ อยู่ในระดับมาก

6. การประสานงาน หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรม ที่มีความสามารถ ประสานงาน ได้อย่างดีเยี่ยม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การปรับปรุง นโยบายและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานงานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ และมีความเข้าใจดีต่อกัน นอกจากประสานกับบุคคลในองค์กรแล้ว ยังจำเป็นต้องประสานงานกับ บุคคลภายนอก เพื่อนำเข้ามาร่วมการดำเนินงานและร่วมการแก้ไขปัญหาจนเป็นที่น่าพอใจ ผู้นำหรือผู้บริหารจะไม่ยึดมั่นอยู่กับวิธีการของตนเท่านั้น แต่ส่งเสริมให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก ผู้ร่วมงาน ให้มีการทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กลมกลืน ใกล้ชิดกัน พยายามประสานความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวาล ทองออ่อน (2555, หน้า 41) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า พฤติกรรมผู้นำ ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก

7. การเข้าสังคม หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่สามารถเข้ากับคนในสังคม ได้ ถือว่าการเข้าสังคมเป็นภาระกิจที่สำคัญของผู้นำ ซึ่งสามารถอยู่กับคนได้ทั้งในและนอกองค์กร โดยยอมเสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัวบ้างในบางโอกาส เพื่อนำบุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุน การทำงานในองค์กร การเข้าสังคมเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นจะละเว้นเสียมิได้ ผู้นำหรือผู้บริหาร ในการเข้าสังคมนั้น ต้องไม่เป็นคนโลเล หรือมีถ้อยคำที่กลับไปกลับมา ต้องมีความมั่นคงแน่วแน่ รักษาความสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่มีการมณเฑียรอยู่กับรอย มีจิตใจที่ตรงไปตรงมาไม่เป็นคนเจ้าเล่ห์

ต้องเป็นผู้ที่มีความสุภาพ อ่อนโยน มีอัธยาศัยดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีไมตรีจิตต่อบุคคลทั้งหลาย ดังนั้น การเข้าสังคมผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีการเรียนรู้และมีการปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุศราภรณ์ แสงทอง (2550, หน้า 41) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการเข้าสังคม อยู่ในระดับมาก

จากรูปแบบและคุณลักษณะผู้บริหารตามที่นักบริหาร และนักการศึกษาได้เสนอความเห็นอธิบายมาทั้งหมดพอจะมองเห็นได้ว่า รูปแบบของผู้นำโดยส่วนรวมทั้งหมดนั้น จะมีแนวพิจารณาโดยมองจากแหล่งที่มาของอำนาจ การใช้อำนาจ และรูปแบบของผู้นำจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงานว่ายึดบุคคล องค์กร หรือประสานประโยชน์ขององค์กรและบุคคลเข้าด้วยกัน พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำจะปรากฏออกมาในรูปแบบของความคิดริเริ่ม การปรับปรุงแก้ไข การเปลี่ยนแปลง การให้ความช่วยเหลือ การยอมรับนับถือ การประสานงาน การโน้มน้าวจิตใจ และการเข้าสังคมได้ดี พร้อมกันนั้นจะต้องเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้กับคนในกลุ่มอีกด้วย

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

### สถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งมีบุคลากรส่วนมากเป็นอัตราจ้าง ไม่มีการปรับเงินเดือนขึ้นซึ่งต่างจากข้าราชการครู พนักงานราชการครู ในขณะที่บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในความเป็นครูเหมือนกันแต่สวัสดิการ รายได้ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ไม่เหมือนกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรสถานภาพการทำงาน ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานภาพการทำงานที่ต่างกันของ ข้าราชการครู พนักงานราชการครู และครูอัตราจ้าง ย่อมมองเห็นหรือมีความต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรมเสนา (2558, หน้า 32-33) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนที่มีวิพพฐานะ เป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างจากครูที่ไม่มีวิพพฐานะ สอดคล้องกับจินดาพล เปรมศรี (2545, หน้า 66-66) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีวกรรมอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่อาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูจ้างสอนมีปัญหาในด้านการบริหาร

งานบุคลากรมากกว่าข้าราชการ ในด้านการพิจารณาความดีความชอบประจำปีและการเลื่อนตำแหน่ง จากความแตกต่างของสถานภาพการทำงานดังที่กล่าวมาแล้วเป็นปัญหาในการบริหารงานของ วิทยาลัยการอาชีพขนาดเล็กลักษณะอย่างมาก เพราะว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใส่ใจต่อสถานภาพของ ผู้ได้บังคับบัญชาย่อมส่งผลกระทบต่องานบุคลากรในการสรรหาครูผู้สอนใหม่เพื่อทดแทน การลาออกของครูอัตราจ้างอยู่เสมอ ผู้วิจัยจึงกำหนดสถานภาพการทำงานของครูที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

#### ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษานั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อยเพราะว่าเป็นการกำหนดขนาดโดยใช้จำนวนผู้เรียน ที่มีชื่ออยู่ในงานทะเบียนของสถานศึกษานั้น ซึ่งส่งผลต่อการได้รับการจัดสรรงบประมาณของ สถานศึกษา สอดคล้องกับคำรณ ศรีอร่าม (2543 อ้างถึงใน วีระวรรณ พรหมทองดี, 2556, หน้า 55) ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน ผู้บริหาร จะมีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับทอมสตัดด์ วัฒนเหลืออรุณ (2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ บางปะกง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กมีพฤติกรรมผู้นำ สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ สรุปลงจากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา ต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า ขนาดของสถานศึกษามีความสำคัญเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา

#### ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการเริ่มปฏิบัติงานจนถึงการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน ยิ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานยิ่งนานเท่าใด ประสบการณ์ ความชำนาญ ตลอดจน ความสามารถก็จะยิ่งมากตามไปด้วย ทำให้สามารถนำประสบการณ์มาช่วยในการดำเนินงานให้ สำเร็จลุล่วงเกิดผลต่อหน่วยงานมากขึ้น ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญเนื่องจากประสบการณ์ เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2532, หน้า 54) นอกจากนี้ประสบการณ์ทำให้นักลมีโอกาสดูแลเรียนรู้อุ้ทำความเข้าใจ

มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและรู้ถึงแนวทางวิธีการในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ศักดิ์ วัชร (2559, หน้า 53) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารในระดับที่แตกต่างกันออกไปตามอายุราชการของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

จันทร์จิรา มานพ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

ภูติศ ทวระงับ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า มีพฤติกรรมผู้นำทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการเข้าสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำนาจ กระโทกนอก (2534) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดี คือ สิ่งที่ยังชี้ถึงคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดอิทธิพลในการเป็นผู้นำ โดยเป็นผู้ที่มีลักษณะท่าทางดี พูดจาเรียบร้อย เป็นที่ประทับใจผู้ฟังเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มองโลกในแง่ดี ใจคอเอื้อเฟื้อ มีความหนักแน่น บังคับตนเองได้ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ สังคมยอมรับ สามารถคบค้าได้กับชนทุกชั้น มีสติปัญญาเฉียบแหลม กล้าหาญ ยุติธรรม มีจิตใจที่เพียบพร้อมไปด้วยยุติธรรม มีวิจารณ์ญาณ มีการตัดสินใจที่ดี จากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาใน 7 ด้าน คือ การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การยอมรับนับถือ การให้การช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน และการเข้าสังคมได้ดี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประศึกษานครราชสีมา

ปรากฏว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับการปฏิบัติได้ดังนี้ คือ การให้การยอมรับนับถือ การเข้าสังคมได้ดี การโน้มน้าวจิตใจ การมีความคิดริเริ่ม การประสานงาน การรู้จักแก้ไขปรับปรุง และการให้ความช่วยเหลือ

นพมาศ บุญนอม (2543) ได้ศึกษาค้นคว้า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคมได้ดี อยู่ในระดับสูง และผลการเปรียบเทียบ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิตยา มั่นชำนาญ (2543) ได้ศึกษาค้นคว้า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการให้การยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประสานงาน ด้านการให้การช่วยเหลือ และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 2) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมพงษ์ น้อยสุชี (2540) ศึกษาความต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการและขัญญำลิ่งใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานธุรการ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบริการ มีความแตกต่างกัน และครูที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในด้านการบริหารโรงเรียนทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จรีรัตน์ วิไลวรรณ (2545) ได้ศึกษาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่า ทัศนะของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการสร้างบารมี

จินตนา อะทะไชย (2544) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านวิสัยทัศน์

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Duke (1992 อ้างถึงใน ศิลา ชีระวัฒนศิริ, 2557, หน้า 61) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทที่เน้นในเรื่องต่อไปนี้ คือ การบริหารงานวิชาการ ว่าด้วยทักษะการอ่านโดยมีโปรแกรมพัฒนาทักษะทางภาษา การจัดโครงการสอนเสริมนอกเวลา และวันหยุด การบริหารกิจการนักเรียน ความเข้มงวดด้านระเบียบวินัยนักเรียน การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้ครูพัฒนาแก้ไขการสอนตามความต้องการของนักเรียนภายใต้การวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นระบบ

Migler (1992 อ้างถึงใน คลธิดา เจริญวัย, 2551, หน้า 26) ได้ศึกษาลักษณะและแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพ และวิทยาลัยเทคนิคของรัฐมินเนโซตา โดยสำรวจลักษณะและแบบผู้นำของผู้บริหารจากสถาบันการศึกษาอาชีพ 11 แห่ง และจากวิทยาลัยเทคนิค 12 แห่ง โดยให้ผู้บริหารเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม LBDQ-12, MLQ และ LAI ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารของสถาบันการศึกษาอาชีพและวิทยาลัยเทคนิค มีพฤติกรรมมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ และมีมิติริเริ่ม โครงสร้างเท่ากัน และยังพบว่า ใช้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสองกลุ่มนี้ พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมมิติสัมพันธ์มิติริเริ่ม โครงสร้าง และพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านประสิทธิผลของงาน และลักษณะของผู้บริหารเกี่ยวกับการหยั่งรู้ ความอดทนต่อความไม่แน่นอนและความซับซ้อน การอำนวยความสะดวก การบริหารเวลา และการตัดสินใจสั่งการ และพบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาอาชีพปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

Felton (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 31 แห่ง ของรัฐมิสซิสซิปปี (Mississippi) ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครูร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 590 คน และใช้สอบถาม MLQ เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหาร

โรงเรียนหรือผู้บริหารการศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ เพื่อครูผู้สอนมีประสิทธิภาพ สำหรับยุคปฏิรูปการศึกษา ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ในฐานะผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจตามตำแหน่งและเป็นผู้ในหน่วยงาน และใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ที่ประกอบไปด้วย ลักษณะสำคัญ 4 ประการ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร โรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องสร้าง และฝึกฝนให้เกิดขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน ใช้ความสามารถที่มี ในแต่ละบุคคลช่วยกันหาแนวทางพัฒนางานการศึกษา และช่วยกันแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นด้วยเหตุผล มีกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อสร้างสรรค์งานการศึกษาให้พัฒนายิ่งขึ้นต่อไป

Murphy (1994) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจถึงบทบาทของผู้บริหารสำนักงานกลางด้าน การศึกษาต่อผลของการปฏิรูปโครงสร้างโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทของศึกษาธิการ เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ทำการวิจัยได้ทำการสำรวจการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ศึกษาธิการ เขตในรัฐเคนตักกี จำนวน 176 คน และได้สรุปผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่เปลี่ยนแปลงของ ศึกษาธิการเขต มี 3 ประการ คือ

1. การพัฒนาชุมชน
2. การให้คำแนะนำอยู่ห่าง ๆ
3. ความมุ่งมั่นต่อการผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามพระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษา รัฐเคนตักกี

Miller (1987, p. 795) ศึกษาระหว่างพฤติกรรมผู้นำความสำคัญเกี่ยวกับธรรมชาติของ มนุษย์และการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำ โดยใช้ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ และทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟิลเลอร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์ ในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อผู้นำในระดับปานกลาง มีประสิทธิผลสูงกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรม มุ่งมิตรสัมพันธ์ แต่อยู่ในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อผู้นำในระดับสูงและต่ำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผล ของโรงเรียน พอสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ งานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้าน เช่น ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะแต่ละด้านของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสิ่ง สันับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานบุคลากร ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องปรับปรุง และพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนให้เหมาะสมเพื่อส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 420 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตาม สัดส่วนของประชากรในแต่ละวิทยาลัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก

ลำดับ ที่	ชื่อวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก	ประชากร (จำนวนครู)	กลุ่มตัวอย่าง (จำนวนครู)
1	วิทยาลัยการอาชีพนครนายก	62	26
2	วิทยาลัยการอาชีพพองครักษ์	28	15
3	วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี	55	19
4	วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง	42	27
5	วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม	39	18
6	วิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น	48	30
7	วิทยาลัยการอาชีพพนัสนิคม	36	20
8	วิทยาลัยการอาชีพแกลง	32	15
9	วิทยาลัยการอาชีพสอยดาว	28	12
10	วิทยาลัยการอาชีพนายายอาม	26	10
11	วิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่	24	9
รวม		420	201

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการทำงาน ขนาดสถานศึกษา และ  
ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัย  
การอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นลักษณะมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนด  
เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกับข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกับข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกับข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกับข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุด
- 1 หมายถึง มีความเห็นสอดคล้องกับข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

- 4.51-5.00 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ เพื่อให้ทราบทฤษฎี หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครุวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากเอกสารและตำราทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้า โดยแบ่งเป็นสถานภาพการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และประเภทการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามและคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครุวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็นการหาความเที่ยงตรงการทดสอบค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นดำเนินการ ดังนี้
  - 1.1 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ตรวจแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
  - 1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข และปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาตลอดจนความชัดเจนและเหมาะสม

โดยการพิจารณาจากค่า IOC (Index of Item-objection) ที่มีค่ามากกว่า .50 ขึ้นไป ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เดียวอิสระ อาจารย์พิเศษภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม อาจารย์พิเศษภาควิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2.3 ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ อาจารย์ภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอน สุดท้าย

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในวิทยาลัยเทคนิค พัทยา(ชื่อเดิม วิทยาลัยการอาชีพบางละมุง) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) รายข้อ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31-.84

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อในข้อ 2.1 มาหาค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96

2.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลวิธีและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาไปถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ทั้ง 8 วิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

2. จัดส่งแบบสอบถามให้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 201 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืน 201 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามตามข้อ 1 มาลงรหัสแล้วให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประมวลผลทางสถิติ

4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามมุ่งหมายและทำการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ  $LSD$  (Least significance difference)

3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที ( $t$ -test)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู  
วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอ  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที ( $t$ -distribution)
$p$	แทน	ความน่าจะเป็น
$SS$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of square)
$MS$	แทน	ความแปรปรวนเฉลี่ย (Mean square)
$df$	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
$F$	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ ( $F$ -distribution)
*	แทน	นัยสำคัญที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู  
วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอ  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา  
และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ  
ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามสถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. สถานภาพการทำงาน		
1.1 ข้าราชการ	89	44.28
1.2 พนักงานราชการ	60	29.85
1.3 อัตรากำลัง	52	25.87
รวม	201	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	153	76.12
2.2 ขนาดกลาง	48	23.88
รวม	201	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	79	39.30
3.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	122	60.71
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.28 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 29.85 และเป็นอัตรากำลัง 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.87 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ส่วนใหญ่ เป็นครูสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก 153 คน คิดเป็นร้อยละ 76.12 และเป็นสถานศึกษาขนาดกลาง 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.88 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป 122 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

**ตอนที่ 2** คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 3-10

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์	<i>n</i> = 201		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	การมีความคิดริเริ่ม	4.29	0.58	มาก	2
2.	การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.23	0.66	มาก	6
3.	การยอมรับนับถือ	4.29	0.75	มาก	4
4.	การให้ความช่วยเหลือ	4.21	0.70	มาก	7
5.	การโน้มน้าวจิตใจ	4.29	0.69	มาก	3
6.	การประสานงาน	4.26	0.67	มาก	5
7.	การเข้าสังคม	4.36	0.64	มาก	1
	รวม	4.28	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการโน้มน้าวจิตใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ



ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร  
ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครุวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม

ข้อที่	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	n = 201		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1.	มีการวางแผนโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.34	0.69	มาก	1
2.	เสนอแนะวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ได้ บังคับบัญชาได้นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างคล่องตัวเหมาะสม	4.24	0.70	มาก	5
3.	สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่ม	4.28	0.73	มาก	4
4.	พัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.69	มาก	3
5.	ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันสมัยและถูกต้องตามระเบียบ	4.31	0.80	มาก	2
รวม		4.29	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครุวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ มีการวางแผนโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันสมัยและถูกต้องตามระเบียบ และพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เสนอแนะวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำไปเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติได้อย่างคล่องตัว เหมาะสม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร  
ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ด้านการยอมรับนับถือ	n = 201		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1.	ให้เกียรติอย่างจริงจังกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.32	0.80	มาก	2
2.	ให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง	4.34	0.81	มาก	1
3.	ให้การยอมรับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผลเหมาะสม ด้วยความจริงจัง	4.29	0.85	มาก	4
4.	รับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม	4.31	0.86	มาก	3
5.	ให้ความยุติธรรม วางตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปในลักษณะที่จะก่อให้เกิดประโยชน์และโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด	4.22	0.95	มาก	5
	รวม	4.29	0.75	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า อันดับ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง ให้เกียรติอย่างจริงจังกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ให้ความยุติธรรม วางตนเป็นกลางไม่เอนเอียงไปในลักษณะที่จะก่อให้เกิดประโยชน์และโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร  
ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครุวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข

ข้อที่	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	n = 201		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1.	นำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุง พัฒนางานด้วยความเต็มใจ	4.36	0.80	มาก	1
2.	แนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเป็นคนมีเหตุ	4.21	0.79	มาก	5
3.	สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการพัฒนา กระบวนการทำงานใหม่ อยู่เสมอ	4.19	0.85	มาก	7
4.	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสวงหาความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.28	0.75	มาก	2
5.	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ตรงตามความถนัด และความสามารถ	4.22	0.80	มาก	4
6.	สนับสนุน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้ใต้ บังคับบัญชาจนเกิดผลดีและ มีประสิทธิภาพในการทำงาน	4.23	0.84	มาก	3
7.	ปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณเพื่อซื้อวัสดุฝึก แก่ผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.87	มาก	8
8.	แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาจัดแบ่งกลุ่มการเรียนรู้ ในรายวิชา ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ ด้านทักษะแก่ผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.81	มาก	6
รวม		4.23	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครุวิทยาลัย  
การอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการรู้จักปรับปรุง  
แก้ไข มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย  
3 อันดับแรก ดังนี้ นำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงพัฒนางานด้วยความเต็มใจ  
สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสนับสนุนจัดหา

วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาจนเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณเพื่อซื้อวัสดุฝึกแก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือ

ข้อที่	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	n = 201		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1.	สนใจใส่ใจทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	4.14	0.80	มาก	5
2.	ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.22	0.78	มาก	4
3.	สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ อย่างดี มีความสุข	4.23	0.89	มาก	3
4.	จัดสวัสดิการให้กับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเหมาะสม	4.25	0.81	มาก	1
5.	ให้ความมั่นคงปลอดภัย ความเชื่อมั่นในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.23	0.81	มาก	2
	รวม	4.21	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ จัดสวัสดิการให้กับผู้ได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม ให้ความมั่นคงปลอดภัย ความเชื่อมั่นในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างดีมีความสุข ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สนใจใส่ใจทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร  
ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการโน้มน้าวจิตใจ

ข้อที่	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	n = 201		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1	ใช้ความมีเหตุผลในการสั่งการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จ	4.26	0.80	มาก	4
2	มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศความเป็นมิตร ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง เหมาะสม	4.31	0.79	มาก	3
3	ใช้กิริยา วาจา ท่าทางอย่างสุภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.36	0.82	มาก	1
4	สามารถพุดจาโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความ รู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา พร้อมทั้งจะ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.25	0.85	มาก	5
5	สามารถชี้แจงด้วยวาจาในการกำหนดนโยบาย ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	4.31	0.77	มาก	2
รวม		4.29	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัย  
การอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการโน้มน้าวจิตใจ  
มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก  
ดังนี้ ใช้กิริยา วาจา ท่าทาง อย่างสุภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถชี้แจงด้วยวาจาในการกำหนด  
นโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศความเป็นมิตร  
ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ  
สามารถพุดจาโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความ รู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา พร้อมทั้ง  
จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร  
ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครุวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประสานงาน

ข้อที่	ด้านการประสานงาน	n = 201		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1.	ประสานงานระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาด้วยกันในการปฏิบัติ งานและเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน	4.24	0.80	มาก	4
2.	มอบหมายหน้าที่ ติดตามดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติ งาน ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	4.25	0.82	มาก	3
3.	สนับสนุน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.81	มาก	5
4.	สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการกำหนด แผนงาน	4.35	0.72	มาก	1
5.	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุง งานของตนเองอยู่เสมอ	4.25	0.74	มาก	2
รวม		4.26	0.67	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครุวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานของตนเองอยู่เสมอ ตามลำดับ มอบหมายหน้าที่ ติดตามดูแลผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สนับสนุน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร  
ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเข้าสังคม

ข้อที่	ด้านการเข้าสังคม	n = 201		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1.	ร่วมกิจกรรมและประสานสัมพันธ์กับชุมชน ตามโอกาส อันควรเป็นอย่างดี	4.40	0.67	มาก	2
2.	วางแผนเข้ากับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	4.36	0.78	มาก	4
3.	สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้อย่างเหมาะสม	4.33	0.81	มาก	6
4.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและวางแผนให้เป็นที่เชื่อถือ ของสังคมได้ทุกโอกาส	4.37	0.77	มาก	3
5.	ร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น นอกเวลาราชการตามโอกาสอันควร	4.41	0.75	มาก	1
6.	มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์โดยบุคลากรและ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	4.34	0.78	มาก	5
	รวม	4.36	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัย  
การอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเข้าสังคม ค่าเฉลี่ย  
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้  
ร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นนอกเวลาราชการตามโอกาสอันควร  
ร่วมกิจกรรมและประสานสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาสอันควรเป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี  
และวางแผนให้เป็นที่เชื่อถือของสังคมได้ทุกโอกาส ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถ  
ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้อย่างเหมาะสม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัย  
การอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ  
ของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการบริหาร ดังตารางที่ 11-16

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ด้าน ที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์	ข้าราชการ (n = 89)				พนักงานราชการ (n = 60)				อัตราจ้าง (n = 52)			
		$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1	การมีความคิดริเริ่ม	4.23	0.63	มาก	5	4.36	0.57	มาก	2	4.31	0.51	มาก	3
2	การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.19	0.75	มาก	6	4.27	0.56	มาก	6	4.27	0.63	มาก	5
3	การยอมรับนับถือ	4.26	0.80	มาก	3	4.30	0.61	มาก	4	4.33	0.82	มาก	2
4	การให้ความช่วยเหลือ	4.19	0.78	มาก	7	4.25	0.61	มาก	7	4.22	0.67	มาก	7
5	การโน้มน้าวจิตใจ	4.28	0.73	มาก	2	4.36	0.59	มาก	3	4.24	0.75	มาก	6
6	การประสานงาน	4.25	0.70	มาก	4	4.27	0.55	มาก	5	4.28	0.74	มาก	4
7	การเข้าสังคม	4.30	0.65	มาก	1	4.45	0.57	มาก	1	4.37	0.68	มาก	1
	รวม	4.24	0.71	มาก	-	4.32	0.58	มาก	-	4.28	0.68	มาก	-



จากตารางที่ 11 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสภาพการทำงาน ดังนี้

ข้าราชการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเข้าสังคม การโน้มน้าวจิตใจ และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้ความช่วยเหลือ

พนักงานราชการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเข้าสังคม การมีความคิดริเริ่ม และการโน้มน้าวจิตใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้ความช่วยเหลือ

อัตราจ้าง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเข้าสังคม การยอมรับนับถือ และการมีความคิดริเริ่ม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้ความช่วยเหลือ

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1.	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	0.84	.43
		ภายในกลุ่ม	198	68.69	0.34		
		รวม	200	69.28			
2.	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.38	.68
		ภายในกลุ่ม	198	89.03	0.45		
		รวม	200	89.38			
3.	ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.12	.88
		ภายในกลุ่ม	198	113.78	0.57		
		รวม	200	113.92			

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้าน ที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
4.	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.12	.88
		ภายในกลุ่ม	198	98.89	0.49		
		รวม	200	99.02			
5.	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	.43	.64
		ภายในกลุ่ม	198	97.10	0.49		
		รวม	200	97.53			
6.	ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	.04	.96
		ภายในกลุ่ม	198	90.23	0.45		
		รวม	200	90.26			
7.	ด้านการเข้าถึงคน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.84	0.42	1.02	.36
		ภายในกลุ่ม	198	81.31	0.41		
		รวม	200	82.16			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.11	.31	.72
		ภายในกลุ่ม	198	73.86	0.37		
		รวม	200	74.10			

จากตารางที่ 12 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัย  
การอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ  
การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร  
ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน ที่	คุณลักษณะของ ผู้บริหารที่พึงประสงค์	ขนาดเล็ก (n = 153)				ขนาดกลาง (n = 48)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1	การมีความคิดริเริ่ม	4.32	0.57	มาก	4	4.23	0.62	มาก	2
2	การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.28	0.64	มาก	6	4.08	0.70	มาก	5
3	การยอมรับนับถือ	4.36	0.68	มาก	2	4.07	0.91	มาก	6
4	การให้ความช่วยเหลือ	4.26	0.68	มาก	7	4.05	0.75	มาก	7
5	การโน้มน้าวจิตใจ	4.35	0.64	มาก	3	4.13	0.82	มาก	4
6	การประสานงาน	4.30	0.63	มาก	5	4.14	0.77	มาก	3
7	การเข้าสังคม	4.40	0.59	มาก	1	4.25	0.77	มาก	1
	รวม	4.32	0.58	มาก	-	4.14	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู  
วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม  
ขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก  
มากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเข้าสังคม การยอมรับนับถือ และการโน้มน้าวจิตใจ ตามลำดับ  
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้ความช่วยเหลือ

สถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก  
มากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเข้าสังคม การมีความคิดริเริ่ม และการประสานงาน ตามลำดับ  
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความช่วยเหลือ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ  
ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามขนาดของ  
สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์	ขนาดเล็ก (n = 153)		ขนาดกลาง (n = 48)		t	p
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
		1.	การมีความคิดริเริ่ม	4.32	0.57		
2.	การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.28	0.64	4.08	0.70	1.89	.06
3.	การยอมรับนับถือ	4.36	0.68	4.07	0.91	2.30*	.02
4.	การให้ความช่วยเหลือ	4.26	0.68	4.05	0.75	1.84	.06
5.	การโน้มน้าวจิตใจ	4.35	0.64	4.13	0.82	1.89	.06
6.	การประสานงาน	4.30	0.63	4.14	0.77	1.43	.15
7.	การเข้าสังคม	4.40	0.59	4.25	0.77	1.47	.14
	รวม	4.38	0.58	4.14	0.67	1.87	.06

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู  
วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม  
ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการให้  
การยอมรับนับถือ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร  
ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน ที่	คุณลักษณะของ ผู้บริหารที่พึงประสงค์	น้อยกว่า 5 ปี (n = 79)				5 ปีขึ้นไป (n = 122)			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1	การมีความคิดริเริ่ม	4.40	0.46	มาก	2	4.22	0.64	มาก	3
2	การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.38	0.57	มาก	4	4.14	0.71	มาก	7
3	การยอมรับนับถือ	4.40	0.67	มาก	3	4.22	0.79	มาก	4
4	การให้ความช่วยเหลือ	4.30	0.64	มาก	7	4.15	0.73	มาก	6
5	การโน้มน้าวจิตใจ	4.35	0.63	มาก	6	4.26	0.73	มาก	2
6	การประสานงาน	4.37	0.58	มาก	5	4.19	0.71	มาก	5
7	การเข้าสังคม	4.43	0.50	มาก	1	4.32	0.71	มาก	1
	รวม	4.38	0.50	มาก	-	4.21	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู  
วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก  
ไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเข้าสังคม การมีความคิดริเริ่ม และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ  
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความช่วยเหลือ

5 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย  
3 อันดับแรก คือ การเข้าสังคม การโน้มน้าวจิตใจ และการมีความคิดริเริ่ม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มี  
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ  
ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>(n = 79)</i>		<i>(n = 122)</i>			
		$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	การมีความคิดริเริ่ม	4.40	0.46	4.22	0.64	2.18*	.03
2.	การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.38	0.57	4.14	0.71	2.54*	.01
3.	การยอมรับนับถือ	4.40	0.67	4.22	0.79	1.66	.09
4.	การให้ความช่วยเหลือ	4.30	0.64	4.15	0.73	1.45	.14
5.	การโน้มน้าวจิตใจ	4.35	0.63	4.26	0.73	0.91	.36
6.	การประสานงาน	4.37	0.58	4.19	0.71	1.84	.06
7.	การเข้าสังคม	4.40	0.50	4.32	0.71	1.09	.27
	รวม	4.38	0.50	4.21	0.66	1.84	.06

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู  
วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม  
ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น  
ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2560 จำนวน 201 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายอยู่ระหว่าง .31-.84 และมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และการทดสอบค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

##### 1. คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ

ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเข้าสังคม ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการเข้าสังคม คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเข้าสังคม ได้ดี ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นนอกเวลาราชการตาม โอกาสอันควร ร่วมกิจกรรมและประสานสัมพันธ์กับชุมชนตาม โอกาสอันควรเป็นอย่างดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และวางตนให้เป็นที่เชื่อถือของสังคมได้ทุกโอกาส

1.2 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการโน้มน้าว

จิตใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ใช้กิริยา วาจา ท่าทาง อย่างสุภาพกับผู้ได้บังคับบัญชา สามารถชี้แจงด้วยวาจา ในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และมีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศ ความเป็นมิตรในการทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ ให้เกียรติอย่างจริงใจกับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม

1.4 ด้านการมีความคิดริเริ่ม คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการวางแผนโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ปรับปรุงวิธีการทำงาน ให้ทันสมัยและถูกต้องตามระเบียบ และพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ให้ทันกับความก้าวหน้า ทางวิชาการและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านการประสานงาน คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานของตนเองอยู่เสมอ และมอบหมายหน้าที่ติดตาม ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

1.6 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ นำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงพัฒนางานด้วยความเต็มใจ สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสนับสนุน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาจนเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.7 ด้านการให้ความช่วยเหลือ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก



ไปน้อย 3 อันดับแรก คือ จัดสวัสดิการให้กับผู้ได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม ให้ความมั่นคงปลอดภัย ความเชื่อมั่นในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างดี มีความสุข

2. คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการให้การยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลจากการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในอันดับมากที่สุดนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา มีแผนการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจนสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านแสดงความรับผิดชอบในทีมงานและองค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาที่ชัดเจนเพื่อการจัดการศึกษาทั้งระบบให้บรรลุเป้าหมายได้มาตรฐานการศึกษาชาติ พฤติกรรมการบริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนรวดเร็ว มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับแนวคิดของธรรมาภิบาล (2551, หน้า 325) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำจะส่งผลต่อ

การพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ เข้าใจบุคลิกทั่วไปและสังคมได้ดี มีความอดทนและรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบมีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ชื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม อดทน เสียสละ สม่ำเสมอมั่นคง เชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร กล่าวพูดและ กล่าวปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีสุขภาพดี เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นนักพัฒนาและบริการสังคม รู้จักพัฒนาตนเองและสังคม นอกจากนี้ควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 39) ที่กล่าวว่า ผู้ที่เป็นผู้บริหารควรมี ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถชักนำ หรือสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงาน โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร ในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี แก้ไขปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง ใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ชื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล่าวในการพูดและปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นนักพัฒนาและ บริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูติศ วรรณระยับ (2555, หน้า 44) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 4 พบว่า พฤติกรรมผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการโน้มน้าว จิตใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการประสานงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการให้ ความช่วยเหลือ โดยแต่ละด้านอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการเข้าสังคม พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู วิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คุณลักษณะของ

ผู้บริหารที่พึงประสงค์ ด้านการเข้าสังคมได้ดี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมกิจกรรมและประสานสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาสอันควร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและวางตนให้เป็นที่เชื่อถือของสังคมได้ทุกโอกาส ผู้บริหารจึงต้องวางตนอย่างเหมาะสมรู้จักเรียนรู้ ปรับปรุงตนเอง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นมิตรกับบุคคลทุกระดับ มีความเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ตลอดจนสนับสนุนให้ครูนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและชุมชน ซึ่งผู้นำคนใดก็ตามที่มีคุณลักษณะดังกล่าว มักจะมีส่วนทำให้ความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มเหนียวแน่นยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบุศราภรณ์ แสงทอง (2550, หน้า 41) ที่ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการเข้าสังคมได้ดี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี แนะแก้ว (2551, หน้า 63) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการเข้าสังคมได้ดี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภูติศ วรรณระยับ (2555, หน้า 51) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการเข้าสังคม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความคิดริเริ่ม พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ด้านการมีความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในปัจจุบันมีการวางแผน โครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันสมัยและถูกต้องตามระเบียบ พัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนอง เพ็ชรฉกรรจ์ (2546, หน้า 65) ที่ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพงษ์ รัตนหิรัญ (2548, หน้า 37) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะครูผู้สอนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระวรรณ พรหมทองดี (2556, หน้า 71, 72) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา พฤติกรรมผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นที่น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปให้เหตุผลเชิงวิชาการในการชี้แจง เพื่อให้ครูยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความสามารถในการพูดชักจูง โน้มน้าวจิตใจให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมาให้การสนับสนุนโรงเรียนด้วยคำพูดที่สุภาพ อ่อนน้อม และเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของสมบัติ บุญประเคน (2544, หน้า 20-21) ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไรจะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี การทำงานจะสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธุ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985, p. 48) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจลูกน้องให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งวิธีการกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของคลธิดา เจริญวัย (2551, หน้า 35) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการโน้มน้าวจิตใจ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้การยอมรับยกย่องแก่ครูเมื่อทำงานสำเร็จอย่างจริงใจ และเปิดเผย แสดงให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน เข้าใจถึงความรู้สึก เจตคติของครูปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมกัน เอาใจใส่และให้เกียรติครู เห็นคุณค่าในความพยายาม และความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยงานวิจัยของวีระวรรณ พรหมทองดี (2556, หน้า 74) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดฉะเชิงเทรา พฤติกรรมผู้นำด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภูติศ วรรณระงับ (2555, หน้า 51) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของคลธิดา เจริญวัย (2551, หน้า 35) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการประสานงาน คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานไม่ยึดมั่นอยู่กับวิธีการของตนเอง รู้จักประสานงานบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการและแก้ไขปัญหา จนเป็นที่น่าพอใจ กระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การปรับปรุงนโยบาย และการบริหารโรงเรียน ครูจึงร่วมกันทำงานอย่างเต็มใจและมีความเข้าใจดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของสมิต สัทนุกร (2553, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีทักษะในการประสานงาน ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยราบรื่น และรวดเร็ว ทุกคน ทุกฝ่ายมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงนโยบาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ได้ดียิ่งขึ้น ช่วยประหยัดเวลา เงิน วัสดุและสิ่งของต่าง ๆ ในการทำงานจึงทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มผลสำเร็จของงานได้มากยิ่งขึ้น ช่วยสร้างความสามัคคี ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงานป้องกันการก้าวร้าวหน้าที่ ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน จึงก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมสร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ และผู้ที่มีประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรภร หมั่นมะเริง (2553) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชันทนะสา ทองอ่อน (2555, หน้า 41) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารนำข้อเสนอแนะส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

อยู่เสมอ ส่งเสริมการเข้าร่วมการอบรมศึกษาดูงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง  
 เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกโรงเรียนมาให้คำปรึกษา และคำแนะนำในการปฏิบัติงานให้แก่ครู  
 ตลอดจนใส่ใจปัญหาและมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน จึงสามารถ  
 นำข้อผิดพลาดมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยน  
 ความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ของโรงเรียนนอกจากนี้  
 ยังให้คำปรึกษา คำชี้แนะในการปฏิบัติงานให้แก่ครูนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สนับสนุน  
 กระตุ้น และให้กำลังใจแก่ครูในการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ ทั้งยังมีความสามารถในการบริหาร  
 ความตึงเครียด และความขัดแย้งในการทำงานของครูได้ด้วยตนเอง โดยมีเทคนิควิธีเหตุผล  
 เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่เป็นครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985,  
 p. 94) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหาแนวทาง  
 ใหม่ในการแก้ปัญหาทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ การเปลี่ยนมุมมองในการมองปัญหาเก่า  
 ที่เกิดขึ้นเป็นการมองที่ก่อให้เกิดการทำทลาย และแสวงหาโอกาส และแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน  
 สร้างแนวคิดที่ว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้ไข โดยอาศัยการร่วมมือซึ่งกันและกัน พบว่า พฤติกรรม  
 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุศราภรณ์ แสงทอง (2550,  
 หน้า 41) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข อยู่ในระดับ และสอดคล้องกับงานวิจัย  
 ของภูติศ วรรณระงับ (2555, หน้า 44) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ  
 สวณกุลาลัยวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า  
 พฤติกรรมผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการให้ความช่วยเหลือ คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของ  
 ครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พฤติกรรมผู้นำ  
 ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้น  
 เอาใจใส่ กระตือรือร้น จัดสวัสดิการให้ผู้ที่บังคับบัญชาด้วยความเหมาะสม แสดงความเห็นอกเห็นใจ  
 ผู้ที่บังคับบัญชา เข้าใจความเป็นเพื่อนมนุษย์ ผู้ร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วยกัน ห่วงใยต่อสวัสดิภาพ  
 ให้เกียรติยกย่อง ช่วยเหลือเกื้อกูลที่เรื่องปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวโดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ  
 แก้ปัญหา ตลอดจนสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ทำงานตาม  
 ความรู้ ความสามารถ หรือทักษะความชำนาญในด้านต่าง ๆ จนได้รับเกียรติยศชื่อเสียง รวมทั้ง  
 การจัดระบบการบริหารงานวิชาการที่เอื้อต่อการสอน จึงสร้างความพึงพอใจให้กับครูผู้สอน  
 สอดคล้องกับแนวคิดของสมบัติ บุญประเคน (2544, หน้า 20-21) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารลักษณะนี้  
 จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่น  
 เพื่อขอความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า

ในอาชีพ และครอบครัวอยู่เสมอ มีการให้อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการดักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน เป็นกัลยามิตรกับทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศราภรณ์ แสงทอง (2550, หน้า 41) ที่ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เนะแก้ว (2551, หน้า 63) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการให้ ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชั้นนงสา ทองอ่อน (2555, หน้า 41) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ใน ระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องมาจากครูทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรืออัตราจ้างทุกคน มีความเข้าใจเหตุผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นการบริหารภายใต้ งบประมาณที่จำกัด ซึ่งผู้บริหารใส่ใจในความทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชา และบริหารงาน เต็มความสามารถ อย่างโปร่งใสมีเหตุผล ครูทุกคนได้รับการพัฒนา การฝึกอบรม การยอมรับ ทางสังคมที่ใกล้เคียง หรือเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลยวฑู เถาว์หิรัญ (2535 อ้างถึงใน คลธิดา เจริญวัย, 2551, หน้า 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย นานุกูลศิลป์ในประเทศไทยที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของอำนาจ ภักดีเสนาหา (2545, หน้า 83) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยรวม จำแนกตาม สถานภาพของบุคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของมลฤดี พงษ์สวัสดิ์ (2556, หน้า 63) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะยอง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัย การอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านขนาดของสถานศึกษา ผลเปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษา ขนาดกลาง คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากในสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กย่อมมีปัญหาด้านงบประมาณที่ทางสถานศึกษาได้รับน้อยเพราะจำนวนนักเรียนมีน้อย ทำให้การวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณย่อมมีข้อจำกัดมากตามไปด้วยที่สำคัญมากคือ เงินเดือนที่ต้องจ่ายให้ครูอัตราจ้าง ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาททั้งการเป็นผู้บริหาร เป็นเพื่อนร่วมงานผู้ประสานงานกับหน่วยงาน และชุมชน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือร่วมแก้ปัญหาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนอยู่เสมอ การบริหารงานจึงจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาจากสภาพความพร้อมของวิทยาลัยการอาชีพที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารขนาดเล็ก จำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรมากกว่าขนาดกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย ทิมชัยงาม (2549, หน้า 57) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของขำจิตร วุฒิสักดิ์ (2552, หน้า 49) ที่ศึกษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. ผลเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้คุณลักษณะ ของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการมองปัญหาอย่างเข้าใจ ผู้มีประสบการณ์มากย่อมเข้าใจปัญหาได้ มากกว่าและมีความเข้าใจในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ โดยเฉพาะประสบการณ์ การด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและเพิ่มพูน ประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การดูงานจาก แหล่งวิทยาการความรู้เพื่อสร้างความมั่นใจ ให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และครู และให้ก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการปฏิบัติงานในโรงเรียนต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลา รวมทั้งเลือกใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสมกับ



สถานการณ์ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์กร โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับ  
 ผู้ร่วมงาน ชุมชนอย่างใกล้ชิด และเป็นกันเอง อีกทั้งผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ  
 ของผู้ร่วมงานเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารและการพัฒนาการศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์  
 เดียวกัน อีกทั้งก่อนที่ผู้บริหารจะมารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทางสำนักงานคณะกรรมการ  
 การอาชีวศึกษาได้จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนา และเตรียมความพร้อมจึงทำให้เกิดความมั่นใจ  
 กล้าตัดสินใจ โน้มน้าวใจผู้ร่วมงานได้ มีทักษะในเรื่องของประสานงาน มีความคิดริเริ่ม และเรื่อง  
 ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของภูติศ ควระงับ (2555, หน้า 66)  
 ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ  
 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษาเขต 4 จำแนกตามประสพการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ  
 ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาและ  
 การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีความริเริ่ม ผู้บริหารควรเสนอแนะวิธีการดำเนินงานเพื่อให้  
 ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างคล่องตัว เหมาะสม สนับสนุน ส่งเสริม  
 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่ม

1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร  
 ในการพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ อยู่เสมอ ปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณเพื่อซื้อวัสดุฝึกแก่  
 ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม แนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเป็นคนมีเหตุผล แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา  
 จัดแบ่งกลุ่มการเรียนรู้ในรายวิชาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ด้านทักษะแก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรม วางตนเป็นกลาง  
 ไม่เอนเอียงไปในลักษณะที่จะก่อให้เกิดประโยชน์และโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด ให้การยอมรับ  
 ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล เหมาะสมด้วยความจริงใจ รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา  
 ตามความเหมาะสม

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารควรสนใจ ใส่ใจทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ให้ความมั่นคง ปลอดภัย ความเชื่อมั่นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารควรสามารถพูดจาโน้มน้าวจิตใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ใช้ความมีเหตุผลในการสั่งการและการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ สามารถชี้แจงด้วยวาจา ในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

1.6 ด้านประสานงาน ผู้บริหารควร สนับสนุน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสานงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการปฏิบัติงาน และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน

1.7 ด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารควรปรับตัวเข้ากับคนอื่น ได้อย่างเหมาะสม มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์โดยบุคลากร และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี วางตนเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างเหมาะสม

1.8 ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นผู้บริหารควรปรับตัวในเรื่อง การให้ความยุติธรรม ใช้เหตุผล เสนอแนะวิธีการทำงานให้มีความคล่องตัว จัดสรรงบประมาณในการซื้อวัสดุฝึกแก่ผู้เรียน อย่างเหมาะสม และสร้างแรงจูงใจแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพถึงแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่ม และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข

2.2 การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2542). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา กรอบ และแนวทางการดำเนินงาน. กรุงเทพฯ: อรุณสภานาครี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำจิตร วุฒิสักดิ์. (2552). พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ โรงเรียนตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรรัตน์ วิไลวรรณ. (2545). พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- จันทร์ มานพ. (2558). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์จิราพร บรรเทิง. (2553). ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินดาพล เปรมศรี. (2545). ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีวกรรมอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่อาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา อะทะไชย. (2544). การปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิระนันท์ สักดิ์ศรีวัฒนา. (2545). พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จรัสศักดิ์ ศรีทองคำ. (2545). *พฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชั้นนะสา ทองอ่อน. (2555). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2550). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ชรรคมกมลการพิมพ์.
- ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศิลปบรรณาการ.
- จิตวงศ์ ศรีประเสริฐทัพ์. (2549). *ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ จันทร์ชุม. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10*. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ศักดิ์ ะโร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คลธิดา เจริญวัย. (2551). *ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดำรง ประเสริฐกุล. (2542). *ความเป็นครู*. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ดำรง ศรีอร่าม. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษาที่ 12*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงวุฒิ วุฒิประภา. (2532). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทวน มารศรี. (2536). การปฏิบัติงานอนามัยของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินต์งานพิมพ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองดี เมืองเจริญ. (2549). การปฏิบัติตามหลักกรรม 10 ประการของผู้บริหารสถานศึกษา  
ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลิขิต.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เทอมศักดิ์ วัฒนเหลืออรุณ. (2551). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางปะกง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำสมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป. กรุงเทพฯ:  
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวง และชัยยศ สันติวงศ์. (2532). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ:  
ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนพงศ์ รัตนศิริ. (2548). พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา  
ในทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี  
เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.  
กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ: ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีรศักดิ์ เจริมมงคล. (2550). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพมาศ บุญถนอม. (2543). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู  
สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา มั่นชำนาญ. (2543). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา  
จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบ  
มาตราส่วนประเมินค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3, 22-25.
- บุญทริก บุตราช. (2551). คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุศราภรณ์ แสงทอง. (2550). ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ในอำเภอปลวกแดง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญาวี พัฒนกำจร. (2546). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิมพ์พร พรหมเสนา. (2558). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.  
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญศรี แนงแก้ว. (2551). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา  
ในจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร . (2552). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเทพสตรี.
- ไพโรจน์ ยังศิริ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหมวดวิชา กับ  
การปฏิบัติการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี.  
วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตศาลายา.
- ภัทรภร หมั่นมะเริง. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภานิตา สกฤตสุธา. (2555). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิญญาพร วัฒนเจริญ. (2527). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูติศ ควระงับ. (2555). ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มฤดี พงษ์สวัสดิ์. (2556). พฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธี ปิลาณนันทน์. (2525). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- ยุรี บูรณโกศล. (2544). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- วสันต์ ช่างนาค. (2544). การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลยงูธ เถาว์หิรัญ. (2535). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ตามความต้องการของครู อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ในประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

- วินัย ทิมย้ายาม. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัตน์ บัวขาว. (2540). หลัก 20 ประการที่ผู้บริหารต้องรู้. วารสารข้าราชการครู, 33(7), 30-40.
- วิระพงษ์ ศรีจันทร์. (2550). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของรองนายกเทศมนตรีฝ่ายการศึกษา ตามความคาดหวังของพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาลเมืองอรัญประเทศ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระวรรณ พรหมทองดี. (2556). พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิลา ชีระวัฒน์ศิริ. (2557). ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในกลุ่มโรงเรียนตากสิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนอง เพ็ชรนครจรจ. (2546). ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนั่น หันทอง. (2552). ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิตร จันทร์เปา. (2556). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก พรเจริญ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเทพสตรี.



- สมบัติ อ่ำสาริกา. (2545). *ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัติ บุญประเคน. (2544). *ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ 5 ป.* วารสารครูขอนแก่น, 1(2), 20-21.
- สมภูมิ ระวีวรรณ. (2542). *การศึกษากาใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรุษย์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมิต สัจฉกร. (2553). *ทักษะการประสานงาน*. ม.ป.ท.
- สาธิต มณฑาณี. (2559). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายันท์ มามีไชย. (2543). *การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สารพี อินทรทิตย์. (2549). *พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ที่จัดการศึกษาระดับประถมวัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2547). *แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2547-2549)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). *ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555-2569)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

- ลำเรียง รองในเมือง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดใจ ศรีทอง. (2542). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนีย์ บุญทิม. (2542). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539-2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพล วังสินธุ์. (2545, มิถุนายน). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา.  
วารสารวิชาการ, 5(6), 23-30.
- สุภาภรณ์ ศิริพันธ์แก้ว. (2543). พฤติกรรมของผู้บริหารสตรีโรงเรียน สังกัดงานการประถมศึกษา  
จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมณฑา สุขเอียด. (2546). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอาจารย์  
ในเครือข่ายโรงเรียนส่องแสง อำเภอนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุรพล พุฒคา. (2547). การบริหารสถานศึกษา. ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- แสงระพี ล้วนประจักษ์แจ้ง. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ 1 อำเภอ  
1 โรงเรียนในฝัน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.  
สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุมาพร ไชยเจริญ. (2539). การศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัย  
การอาชีพในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง.

- อำนาจ กระโทกนอก. (2534). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- อำนาจ กักดีเสนาหา. (2545). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Bennis, W. G. (2000). *Managing the dream: Reflections on leadership and change*. Cambridge, Massachusetts: Perseus.
- Bernhard, L. A., & Walsh, M. (1995). Effective crisis management. *New Management*, 3(1), 14-17.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Cox, E. W. (1974). Superiors and subordinates, perception and expectation of the leader behavior of the dean of instruction: A survey of the North Carolina community College system. *Dissertation Abstract International*, 35(5), 2568-A.
- Drath, W. H., & Palus, C. J. (1994). *Making common sense: Leadership as meaning making in community of practice*. Greenboro, NC: Centre for Creative Leadership.
- Davis, K. (1972). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Fayol, H. (1971). *General and industrial administration*. New York: McGraw-Hill.
- Fiedler, J. D. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relations in school administration*. New York: Appleton Century-Crofts.
- Gross, B. (1964). *The managing of organizations: The administrative struggle*. Glencoe, IL: Free Press.
- Haskell, C. P. (1963). *Leadership in office*. New York: The American Management Association.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Managing research and personnel development: An application of leadership theory*. n.p.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Jerry, P. F. (1988). *Introduction to personality*. Glenview: Scott Foresman.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal Educational And Psychological Measurement, 30*(3), 608-609.
- Likert, R. (1961). *Leadership and organizational performance, new patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lippitt, R. K. (1960). *Autocracy and democracy: An experimental inquiry*. New York: Harper and Row.
- Lundquist, M. B. (1982, April). An analysis of decision making process among selected Suburban Chicago High school principals and selected middle management executives. *Dissertation Abstracts International, 42*(2), 4231-A.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). *Super leadership: Beyond the myth of heroic leadership in organization dynamics*. New York: American Management Association.
- Migler, B. (1992, February). A study of relationships between teacher morales and the school principal's leader behavior. *Dissertation Abstracts International, 29*(8), 2484 -A.
- Miller, D. E. (1987). *Human resources management in action*. Reading, MA: CBI.
- Murphy, J. (1994). *Educational administration as a school process: Theory research and practice*. New York: Harper and Row.
- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between participative management and Perceived Institutional effectiveness in North Carolina community college. *Dissertation Abstract International, 53*(9), 3071-A.
- Snyder, H. E. (1987). *Soybean utilization*. New York: AVI.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Stogdill, R. M. (1984). *Handbook of leadership*. New York: The Free Press.
- Uris, A. (1964). *Technique of leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations* (4<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว 781

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

30 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เล่าโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นายฐปกร รักษาสิล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56920388 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พุทธิพิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือในการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-38745-811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว 782

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

2 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นายชูปรกร รักษาสิล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56920388 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พุทธิพิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-38-745-811



(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8 / ว 783

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

10 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายชูปกร รักษาสิล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56920388 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พุทธิพิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-38-745-811

**ภาคผนวก ข**

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะ  
 ของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครุวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก  
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.33	21	.61
2	.32	22	.45
3	.58	23	.43
4	.41	24	.58
5	.31	25	.52
6	.52	26	.75
7	.40	27	.83
8	.66	28	.76
9	.77	29	.72
10	.63	30	.84
11	.60	31	.70
12	.76	32	.79
13	.83	33	.53
14	.67	34	.41
15	.61	35	.76
16	.74	36	.65
17	.67	37	.60
18	.72	38	.45
19	.67	39	.55
20	.63	-	-

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .96

ตารางที่ 18 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์  
ในทัศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ  
อาชีวศึกษา

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC
		1	2	3	
<b>1. การมีความคิดริเริ่ม</b>					
1	มีการวางแผน โครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1.00
2	เสนอแนะวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำไป เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างคล่องตัว เหมาะสม	1	1	1	1.00
3	สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่ม	1	1	1	1.00
4	พัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ให้ทันกับความก้าวหน้า ทางวิชาการและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00
5	ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันสมัยและถูกต้องตามระเบียบ ทันสมัยอยู่เสมอ	1	1	1	1.00
<b>2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข</b>					
6	นำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงพัฒนางาน ด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1.00
7	แนะนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเป็นคนมีเหตุผล	1	1	1	1.00
8	สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการพัฒนากระบวนการทำงาน ใหม่อยู่เสมอ	1	1	1	1.00
9	สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสวงหาความรู้และ วิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1.00
10	มอบมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตรงตาม ความถนัดและความสามารถ	1	1	1	1.00
11	สนับสนุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้ บังคับบัญชาจนเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	1.00
12	ปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณเพื่อซื้อวัสดุฝึกงานแก่ผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC
		1	2	3	
13	แนะนำผู้ได้บังคับบัญชาจัดแบ่งกลุ่มการเรียนรู้ในรายวิชาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ด้านทักษะแก่ผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง	1	1	1	1.00
<b>3. การให้การยอมรับนับถือ</b>					
14	ให้เกียรติอย่างจริงใจผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00
15	ให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	1	1	1	1.00
16	ให้การยอมรับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล เหมาะสมด้วยความจริงใจ	1	1	1	1.00
17	รับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาความเหมาะสม	1	1	1	1.00
18	ให้ความยุติธรรม วางตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปในลักษณะที่จะก่อให้เกิดประโยชน์และโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด	1	1	1	1.00
<b>4. การให้ความช่วยเหลือ</b>					
19	สนใจ ใส่ใจทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	1	1	1	1.00
20	ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
21	สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างดีมีความสุข	1	1	1	1.00
22	จัดสวัสดิการให้กับผู้ได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม	1	1	1	1.00
23	ให้ความมั่นคงปลอดภัย ความเชื่อมั่นในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00
<b>5. การโน้มน้าวจิตใจ</b>					
24	ใช้ความมีเหตุผลในการสั่งการและการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ	1	1	1	1.00
25	มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศความเป็นมิตรในการทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00
26	ใช้กิริยา วาจา ท่าทาง อย่างสุภาพกับผู้ได้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC
		1	2	3	
27	สามารถพุดจาโน้มน้ำวจิตใจผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความรู้สึก เชื้อถือ ศรัทธา พร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1.00
28	สามารถชี้แจงด้วยวาจาในการกำหนดนโยบาย ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00
<b>6. การประสานงาน</b>					
29	ประสานงานระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาด้วยกันในการปฏิบัติงาน และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน	1	1	1	1.00
30	มอบหมายหน้าที่ ติดตามดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	1.00
31	สนับสนุน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00
32	สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน	1	1	1	1.00
33	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน ของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1.00
<b>7. การเข้าสังคม</b>					
34	ร่วมกิจกรรมและประสานสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาส อันควรเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
35	วางตนเข้ากับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00
36	สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00
37	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและวางตนให้เป็นที่เชื่อถือของสังคม ได้ทุกโอกาส	1	1	1	1.00
38	ร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นนอกเวลา ราชการตาม โอกาสอันควร	1	1	1	1.00
39	มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์โดยบุคลากรมีความสุขและ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทรศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจ ตามความคิดเห็นของท่าน

2. แบบสอบถามนี้ผู้ตอบ ได้แก่ ครูผู้สอน ในวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ ภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1. การมีความคิดริเริ่ม
2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข
3. การให้การยอมรับนับถือ
4. การให้การช่วยเหลือ
5. การโน้มน้าวจิตใจ
6. การประสานงาน
7. การเข้าสังคม

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านผู้อนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นายฐปกร รักษาศีล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา



ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ต้องการ ตามความจริง

1. สถานภาพ

- 1.1  ข้าราชการครู  
 1.2  พนักงานราชการครู  
 1.3  ครูอัตราจ้าง

2. ขนาดของวิทยาลัย

- 2.1  ขนาดเล็ก (มีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน แต่ไม่เกิน 1,000 คน)  
 2.2  ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คน แต่ไม่เกิน 2,000 คน)

3. ประสบการณ์การทำงาน

- 3.1  น้อยกว่า 5 ปี  
 3.2  ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ในทรศนะของครูวิทยาลัยการอาชีพ

ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่าผู้บริหารในวิทยาลัยการอาชีพของท่าน มีคุณลักษณะตามที่ระบุในคำถามแต่ละข้อ อยู่ในระดับ มาก น้อย เพียงใด แล้วโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติของแต่ละข้อทางขวามือที่ท่านเห็นว่าตรงกับสถานะความเป็นจริง ดังนี้

- 5 หมายความว่า ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในระดับมาก
- 3 หมายความว่า ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในระดับน้อย
- 1 หมายความว่า ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ในสถานศึกษาของท่าน	ระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>1. การมีความคิดริเริ่ม</b>					
1	มีการวางแผนโครงการใหม่ๆเพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
2	เสนอแนะวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างคล่องตัวเหมาะสม					
3	สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่ม					
4	พัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ					
5	ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันสมัยและถูกต้องตามระเบียบทันสมัยอยู่เสมอ					
	<b>2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข</b>					
6	นำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงพัฒนางานด้วยความเต็มใจ					
7	แนะนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเป็นมีเหตุผล					
8	สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการพัฒนากระบวนการทำงานใหม่อยู่เสมอ					
9	สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
10	มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตรงตามความถนัดและความสามารถ					
11	สนับสนุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาจนเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน					
12	จัดสรรงบประมาณเพื่อซื้อวัสดุฝึกแก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม					
13	แบ่งกลุ่มการเรียนในรายวิชาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ด้านทักษะแก่ผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ในสถานศึกษาของท่าน	ระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
14	<b>3. การยอมรับนับถือ</b> ให้เกียรติอย่างจริงจังผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
15	ให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง					
16	ให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล เหมาะสมด้วยความจริงใจ					
17	รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาความเหมาะสม					
18	ให้ความยุติธรรม วางตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปในลักษณะที่จะก่อให้เกิดประโยชน์และโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด					
19	<b>4. การให้ความช่วยเหลือ</b> สนใจ ใส่ใจทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง					
20	ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
21	สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างดี มีความสุข					
22	จัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม					
23	ให้ความมั่นคงปลอดภัย ความเชื่อมั่นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
24	<b>5. การโน้มน้าวจิตใจ</b> ใช้ความมีเหตุผลในการสั่งการและการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ					
25	มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศความเป็นมิตรในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม					
26	ใช้กิริยา วาจา ท่าทาง อย่างสุภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
27	สามารถพุดจาโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความรู้สึกรักเชื่อถือ ศรัทธา พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ในสถานศึกษาของท่าน	ระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
28	สามารถชี้แจงด้วยวาจาในการกำหนดนโยบาย ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
	<b>6. การประสานงาน</b>					
29	ประสานงานระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการปฏิบัติงานและเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน					
30	มอบหมายหน้าที่ ติดตามดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
31	สนับสนุน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ					
32	สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน					
33	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน ของตนเองอยู่เสมอ					
	<b>7. การเข้าสังคม</b>					
34	ร่วมกิจกรรมและประสานสัมพันธ์กับชุมชนตาม โอกาส อันควรเป็นอย่างดี					
35	วางตนเข้ากับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม					
36	สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้อย่างเหมาะสม					
37	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและวางตนให้เป็นที่เชื่อถือของสังคม ได้ทุกโอกาส					
38	ร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น นอกเวลาราชการตาม โอกาสอันควร					
39	มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์โดยบุคลากรมีความสุขและ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี					

ขอขอบคุณท่านผู้อ่านทุกท่านในการกรอกแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับ ไปใช้  
เป็นข้อมูลในการทำวิจัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด