

การวิเคราะห์และความหมายของข้อมูล

พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันต่าง ๆ เป็นเรื่องที่น่าสนใจและน่าศึกษา เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริหารแต่ละคนย่อมมีผลต่อการบริหารงานหรืออีกนัยหนึ่งผลของการบริหารงานจะแตกต่างกันไปตามพฤติกรรมของผู้บริหารของแต่ละสถาบัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งสำรวจพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัย กรมอาชีวศึกษา ผู้บริหารแต่ละคนน่าจะมีพฤติกรรมไม่เหมือนกัน อาจแตกต่างกันหรือเหมือนกันได้ อีกประการหนึ่งข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารอาจมีผลเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการบริหาร เช่น ความรู้หรือประสบการณ์ที่ต่างกันของผู้บริหาร อาจทำให้พฤติกรรมทางการบริหารแตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ตอนแรกเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เกี่ยวกับอายุราชการ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งบริหาร วุฒิต่างการศึกษาสูงสุดของผู้บริหาร สาขาวิชาทางการบริหารที่ผู้บริหารศึกษาเพิ่มเติม และระยะเวลาที่ผู้บริหารมีประสบการณ์ในด้านการสอน ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 6

ตารางที่ 2 แสดงอายุราชการของผู้บริหาร

อายุราชการ (ปี)	จำนวน (คน)	%
1 - 5	4	2.86
6 - 10	5	3.57
11 - 15	27	19.29
16 - 20	45	32.14
21 - 25	22	15.71
26 - 30	18	12.86
เกิน 30 ขึ้นไป	19	13.57
รวม	140	100

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 16-20 ปีมีมากที่สุด แต่ถาพิจารณาจากตัวเลขจะเห็นว่า มีเพียงร้อยละ 32.14 เท่านั้น อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการเกิน 30 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 13.57 ซึ่งมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 2.86) และผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 3.57)

ศูนย์วิจัยหอการค้า
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งบริหารในปัจจุบัน

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (คน)	%
1 - 5	85	60.72
6 - 10	38	27.14
เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป	17	12.14
รวม	140	100

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งบริหารเป็นเวลานานน้อยกว่าผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในระยะเวลาที่สั้นกว่า และผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 60.72 ดำรงตำแหน่งอยู่ในระหว่าง 1-5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้บริหาร

วุฒิสูงสุด	จำนวน (คน)	%
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	17.14
ปริญญาตรีทางการศึกษา	37	26.43
ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ	23	16.43
ปริญญาโททางการศึกษา	34	24.29
ปริญญาโทสาขาอื่น ๆ	20	14.29
ปริญญาเอกทางการศึกษา	1	.71
ปริญญาเอกสาขาอื่น ๆ	1	.71
รวม	140	100

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 17.14 เท่านั้น นอกนั้นมีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ในจำนวนนี้เป็นปริญญาตรีทางการศึกษาร้อยละ 26.43 ปริญญาโททางการศึกษาร้อยละ 24.29 และปริญญาเอกทางการศึกษาอีกร้อยละ .71 ส่วนสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ทางการศึกษามีปริญญาตรีร้อยละ 16.43 ปริญญาโทร้อยละ 14.29 และปริญญาเอกอีกร้อยละ .71

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงสาขาวิชาทางการบริหารที่ผู้บริหารศึกษาเพิ่มเติม

วิชาที่ศึกษาเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	%
การบริหารการศึกษา	22	43.14
การบริหารงานบุคคล	5	9.80
การบริหารโรงเรียน	5	9.80
การบริหารงานทั่วไป	11	21.58
หลักบริหารในการอบรมผู้บริหาร	8	15.68
รวม	51	100

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ในจำนวนผู้บริหารที่เคยศึกษาเพิ่มเติม ในด้านการบริหารรวม 51 คนนี้ มีจำนวนร้อยละ 43.14 ที่ศึกษาทางด้านการบริหาร การศึกษาโดยตรง สำหรับการบริหารงานทั่วไปมีร้อยละ 21.58 และผู้บริหารที่เคย เข้ารับการอบรมผู้บริหารมีร้อยละ 15.68 นอกนั้นเป็นผู้บริหารที่เคยได้รับการอบรม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารโรงเรียนอย่างละเท่า ๆ กันคือ ร้อยละ 9.80

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 แสดงระยะเวลาที่ผู้บริหารมีประสบการณ์ในด้านการสอน

ระยะเวลาที่สอน (ปี)	จำนวน (คน)	%
ไม่เคยสอน	-	-
1 - 5	14	10.00
6 - 10	16	11.42
11 - 15	22	15.71
16 - 20	41	29.29
21 - 25	27	19.29
เกินกว่า 25 ปีขึ้นไป	20	14.29
รวม	140	100

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารทุกคนมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วทั้งสิ้น แต่จำนวนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการสอนในระยะเวลาต่าง ๆ กันนั้น การจัดกระจายกันมาก อย่างไรก็ตามก็ตามผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการสอนอยู่ระหว่าง 16-20 ปีมีมากที่สุด แต่ถาพิจารณาจากตัวเลขจะเห็นว่ามียังร้อยละ 29.29 เท่านั้น

การวิเคราะห์พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง

ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรองนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้กระบวนการบริหาร การศึกษาของกูดิก

อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดวางตัวบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณการเงินเป็นหลักการพื้นฐานดังนี้

1. พฤติกรรมทางการวางแผนเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการวางแผน
 แนนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาคำคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการวางแผนดังจะ
 เห็นได้จากตารางที่ 7-13 ดังนี้

ตารางที่ 7 ผู้แสดงพฤติกรรมการกำหนดนโยบาย

ผู้แสดงพฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัย	18	12.86	-	-	18	14.75
ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยรวมกัน	47	33.57	4	22.22	43	35.24
ผู้บริหารร่วมกับครูอาจารย์						
ทุกระดับ	12	8.57	2	11.11	10	8.20
ผู้บริหารสูงสุดร่วมกับ						
วิชาชีพ	7	5.00	-	-	7	5.74
ผู้บริหารทุกระดับร่วมกับ						
วิชาชีพ	10	7.14	2	11.11	8	6.56
ผู้บริหารทุกระดับร่วมกับครูอาจารย์และผู้บริหาร						
วิชาชีพ	11	7.86	4	22.22	7	5.74
ผู้บริหารกรมวิชาชีพ	28	20.00	6	33.34	22	18.03
อื่น ๆ	7	5.00	-	-	7	5.74
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 33.57 เห็นว่าในการกำหนดนโยบายนั้นมีผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยรวมกันปฏิบัติ ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 33.34 มีความเห็นว่าการบริหารกรมวิชาชีพเป็นผู้แสดงพฤติกรรมการกำหนดนโยบาย ส่วนผู้

บริหารระดับรองนั้นร้อยละ 35.24 เห็นว่า ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยร่วมกัน
แสดงพฤติกรรมกรรมการกำหนดนโยบายนี้ จะสังเกตเห็นความคิดเห็นของผู้บริหารมีการ
กระจายมากพอสมควร และจุดใหญ่อยู่ที่ความคิดเห็นที่ว่าผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของ
วิทยาลัยร่วมกันแสดงพฤติกรรมกรรมการกำหนดนโยบาย (ร้อยละ 33.57) และผู้บริหาร
กรมอาชีวศึกษาเป็นผู้แสดงพฤติกรรมดังกล่าว (ร้อยละ 20.00)

ตารางที่ 8 ผู้แสดงพฤติกรรมกรรมการแดงนโยบาย

ผู้แสดงพฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัย	70	50.00	10	55.56	60	49.18
ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของ วิทยาลัยร่วมกัน	31	22.15	6	33.33	25	20.49
ผู้บริหารร่วมกับครูอาจารย์ทุก ระดับ	10	7.14	-	-	10	8.20
ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของ วิทยาลัยร่วมกับกรม อาชีวศึกษา	8	5.71	-	-	8	6.56
ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ร่วมกับครู อาจารย์และผู้บริหารกรม อาชีวศึกษา	2	1.43	2	11.11	-	-
บริหารกรมอาชีวศึกษา	8	5.71	-	-	8	6.56
อื่น ๆ	11	7.86	-	-	11	9.01
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ในเรื่องเกี่ยวกับผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมการแถลงนโยบายนั้น ผู้บริหารร้อยละ 50.00 เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยเป็นผู้แถลงนโยบายในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.56 มีความเห็นว่า ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยเป็นผู้แถลงนโยบายเช่นเดียวกัน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองอีกเพียงร้อยละ 49.18 อย่างไรก็ตามในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมการแถลงนโยบายนี้จะสังเกตเห็นได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดมีการเกาะกลุ่มกันดี ในขณะที่ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองมีการกระจายกันมาก แต่ความสำคัญอยู่ที่ความคิดเห็นที่ว่า ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยเป็นผู้แถลงนโยบาย (ร้อยละ 50.00) และผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยรวมกันแสดงพฤติกรรมดังกล่าว (ร้อยละ 22.15)

ตารางที่ 9 ความเข้าใจนโยบายของผู้บริหาร

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
เข้าใจดี	68	48.57	14	77.78	54	44.26
เข้าใจบ้าง	45	32.14	4	22.22	41	33.61
ไม่เข้าใจ	20	14.29	-	-	20	16.39
อื่น ๆ	7	5.00	-	-	7	5.74
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 48.57 เข้าใจนโยบายของวิทยาลัยดี ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.78 เข้าใจนโยบายดี ในขณะที่ผู้บริหารระดับรองที่เข้าใจนโยบายของวิทยาลัยดีมีเพียงร้อยละ 44.26 เป็นที่น่าสังเกตว่ายังมีผู้บริหารระดับ

รองอีกร้อยละ 16.39 ที่ไม่เข้าใจนโยบายของวิทยาลัย แต่ไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใด
ที่ไม่เข้าใจนโยบายของวิทยาลัย ส่วนผู้บริหารที่เข้าใจนโยบายของวิทยาลัยบ้าง
แต่ไม่ถึงกับเข้าใจดีมีร้อยละ 32.14

ตารางที่ 10 ผู้แสดงพฤติกรรม การวางแผนงาน

ผู้แสดงพฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยแต่ เพียงคนเดียว	14	10.00	-	-	14	11.48
ผู้บริหารสูงสุดรวมกับผู้บริหาร ระดับรอง	59	42.14	10	55.56	49	40.16
ผู้บริหารรวมกับคณะกรรมการ ผู้บริหารสูงสุดรวมกับผู้บริหาร ระดับรองและครูอาจารย์	36	25.71	2	11.11	34	27.87
ผู้บริหารคณะครูอาจารย์และ ประชาชนทั่วไป	4	2.86	4	22.22	-	-
อื่น ๆ	8	5.71	-	-	8	6.56
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารร้อยละ 42.14 เห็นว่า ผู้บริหาร
สูงสุดรวมกับผู้บริหารระดับรองในการวางแผนงานของวิทยาลัย ในการเปรียบเทียบระหว่าง
ผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 55.56
มีความคิดเห็นเช่นเดียวกันว่า ผู้บริหารสูงสุดรวมกับผู้บริหารระดับรอง ในการวางแผนงาน

ของวิทยาลัย ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองมีเพียงร้อยละ 40.16 เท่านั้นที่เห็นว่า ผู้บริหารสูงสุดรวมกับผู้บริหารระดับรองในการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเป็นที่น่าสังเกตว่า มีผู้บริหารระดับรองร้อยละ 11.48 เห็นว่า ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยแต่เพียงผู้เดียวที่วางแผนงานของวิทยาลัย ในขณะที่ไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใดเห็นเช่นนั้น ส่วนผู้บริหารสูงสุดอีกร้อยละ 22.22 ที่เห็นว่า ผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ และประชาชนทั่วไปรวมกันวางแผนงานนั้น ไม่มีผู้บริหารระดับรองคนใดเห็นด้วย

ตารางที่ 11 พฤติกรรมการวางโครงการในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
วางโครงการในการปฏิบัติงาน						
ก่อนเปิดเรียน	59	42.14	7	38.88	52	42.62
วางโครงการในการปฏิบัติงาน						
ต้นปี	11	7.86	-	-	11	9.01
วางโครงการในการปฏิบัติงาน						
กลางปี	8	5.71	-	-	8	6.56
วางโครงการในการปฏิบัติงาน						
ปลายปี	10	7.14	1	5.56	9	7.38
วางโครงการในการปฏิบัติงาน						
ตลอดปี	40	28.58	-	-	30	24.59
วางโครงการในการปฏิบัติงาน						
ตลอดปีและก่อนเปิดเรียน	-	-	10	55.56	-	-
อื่น ๆ	12	8.57	-	-	12	9.84
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 42.14 เห็นว่าเวลาที่วางโครงการในการปฏิบัติงานคือ ตอนก่อนเปิดเรียน ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นว่า ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 42.62 มีความเห็นว่ามีโครงการวางโครงการตอนก่อนเปิดเรียนเช่นกัน ส่วนผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 55.56 เห็นว่า นอกจากตอนก่อนเปิดเรียนแล้วยังทำไคตลอดปีด้วย เป็นที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองมีการกระจายมาก อย่างไรก็ตามจุดใหญ่อยู่ที่ความคิดเห็นที่ว่า เวลาที่วางโครงการในการปฏิบัติงานคือ ตอนก่อนเปิดเรียน (ร้อยละ 42.14) และตลอดปี (ร้อยละ 28.58)

ตารางที่ 12 ผู้แสดงพฤติกรรม รมการวางแผนจัดครู อาจารย์และตารางสอน

ผู้แสดงพฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ผู้บริหารสูงสุดเป็นประธาน โดย มีกรรมการครูเป็นร่วมงาน	22	15.72	6	33.33	16	13.11
ผู้บริหารระดับรองเป็นประธาน โดยมีกรรมการครูเป็นร่วมงาน	78	55.71	12	66.67	66	54.10
ผู้บริหารสูงสุดเป็นประธาน โดย มีผู้บริหารระดับรองเป็นผู้ ร่วมงาน	17	12.14	-	-	17	13.93
ครูน้อยที่ไ้รับแต่งตั้งจากผู้บริหาร สูงสุดเป็นประธาน โดยมี กรรมการครูเป็นร่วมงาน	14	10.00	-	-	14	11.48
อื่น ๆ	9	6.43	-	-	9	7.38
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมการวางแผนจัดครู อาจารย์ และตารางสอนนั้น ผู้บริหารกว่าครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 55.71 เห็นว่าผู้บริหารระดับรองเป็นประธานในการวางแผนจัดครูอาจารย์ และตารางสอน โดยมีกรรมการครูเป็นผู้ร่วมงาน ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรองจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 และผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่ร้อยละ 54.10 เห็นเช่นเดียวกันว่า ผู้บริหารระดับรองเป็นประธาน โดยมีกรรมการครูเป็นผู้ร่วมงานในการวางแผนจัดครูอาจารย์ ตารางสอน อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองมีการกระจายมากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดอยู่มาก นอกจากนี้ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 13.93 เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดเป็นประธานและร้อยละ 11.48 เห็นว่าครูสอนเป็นประธานในการแสดงพฤติกรรมการสอนนั้น ในขณะที่ไม่มีความคิดเห็นเช่นนี้จากผู้บริหารสูงสุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 พฤติกรรมการประเมินผลโครงการ

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ประเมินผลครั้งเดียวเมื่อเสร็จสิ้นโครงการทุกโครงการ	12	8.57	-	-	12	9.84
ประเมินผลทุกระยะที่ปฏิบัติตามโครงการ	57	40.72	11	61.11	46	37.70
ประเมินผลเฉพาะบางโครงการที่ต้องการทราบว่าได้ผลหรือไม่	41	29.29	6	33.33	35	28.69
ไม่มีการประเมินผลใด ๆ	15	10.71	-	-	15	12.29
อื่น ๆ	15	10.71	1	5.56	14	11.48
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 40.72 เห็นว่ามีการประเมินผลทุกระยะที่ปฏิบัติตามโครงการ ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุด และผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 61.11 มีความเห็นว่าการประเมินผลทุกระยะที่ปฏิบัติตามโครงการ ส่วนผู้บริหารระดับรองมีเพียงร้อยละ 37.70 เท่านั้นที่เห็นเช่นนั้น อย่างไรก็ตามในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการนี้ จะเห็นได้ว่าจุดใหญ่อยู่ที่ประเมินผลทุกระยะที่ปฏิบัติตามโครงการ (ร้อยละ 40.72) และประเมินผลเฉพาะบางโครงการที่ต้องการทราบว่าได้ผลหรือไม่ (ร้อยละ 29.29) และเป็นที่น่าสนใจที่สุดว่ามีผู้บริหารร้อยละ 12.29 เห็นว่าไม่มีการประเมินผลใด ๆ ในขณะที่ไม่มีความคิดเห็นเช่นนี้จากผู้บริหารสูงสุด

2. พฤติกรรมทางด้านการจัดองค์การ เกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านการจัดองค์การนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดองค์การ ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 14-17 ดังนี้

ตารางที่ 14 พฤติกรรมการแบ่งหน่วยงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
แบ่งหน่วยงานตามแผนภูมิที่กรม						
อาชีพศึกษาระดับสูงทุกประการ	54	38.57	4	22.22	50	40.99
แบ่งหน่วยงานเพิ่มเติมจาก						
แผนภูมิที่กรมอาชีพศึกษาระดับสูง	53	37.86	12	66.67	41	33.61
แบ่งหน่วยงานน้อยกว่าแผนภูมิที่						
กรมอาชีพศึกษาระดับสูง	13	9.28	2	11.11	11	9.01
แบ่งหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึง						
แผนภูมิที่กรมอาชีพศึกษา						
ระดับสูง	9	6.43	-	-	9	7.38
อื่น ๆ	11	7.86	-	-	11	9.01
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 38.57 เห็นว่าในการแบ่งหน่วยงานนั้นแบ่งตามแผนภูมิที่กรมอาชีพศึกษาระดับสูงทุกประการ ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 มีความเห็นว่า มีการแบ่งหน่วยงานเพิ่มเติมจากแผนภูมิที่กรมอาชีพศึกษาระดับสูง ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 40.99 เห็นว่ามีการแบ่งหน่วยงานตามแผนภูมิที่กรมอาชีพศึกษาระดับสูงทุกประการ อย่างไรก็ตามจุดใหญ่ในการแบ่งหน่วยงานคือ แบ่งหน่วยงานตามแผนภูมิที่กรมอาชีพศึกษาระดับสูงทุกประการ (ร้อยละ 38.57) และแบ่งเพิ่มเติมจากแผนภูมิที่กรมอาชีพศึกษาระดับสูง (ร้อยละ 37.86) เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใดแบ่งหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงแผนภูมิที่กรมอาชีพศึกษาระดับสูง ในขณะที่มีผู้บริหารระดับรองร้อยละ 7.38 มีความคิดเห็นเช่นนั้น

ตารางที่ 15 พฤติกรรมการทำให้ทุกคนเข้าใจหน้าที่ของตน

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ใหญ่แผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชา						
ปัญหา	15	10.71	3	16.66	12	9.84
ประชุมอธิบายให้เข้าใจถึงกำหนดหน้าที่การงานของแต่ละคน						
แต่ละคน	52	37.15	5	27.78	47	38.52
ใหญ่แผนภูมิและประชุมอธิบายให้เข้าใจ						
	21	15.00	8	44.44	13	10.65
ใหญ่ประกาศกำหนดหน้าที่การงานของแต่ละคน						
	15	10.71	-	-	15	12.29
ใหญ่แผนภูมิและใหญ่ประกาศกำหนดหน้าที่						
	7	5.00	-	-	7	5.74
ประชุมอธิบายและใหญ่ประกาศ						
	1	0.72	1	5.56	-	-
ใหญ่แผนภูมิ ประชุมอธิบายและใหญ่ประกาศกำหนดหน้าที่						
	8	5.71	1	5.56	7	5.74
ให้ติดตามเขาเองจากผู้ที่เคยทำงานในหน้าที่นั้นมาก่อน						
	7	5.00	-	-	7	5.74
ใหญ่ประกาศและติดตามเองจากผู้ที่เคยทำงานในหน้าที่นั้นมาก่อน						
	8	5.71	-	-	8	6.56
อื่น ๆ						
	6	4.29	-	-	6	4.92
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับวิธีที่ทำให้ทุกคนเข้าใจหน้าที่ของตนนั้น ผู้บริหารร้อยละ 37.15 ใช้วิธีประชุมอธิบายให้เข้าใจถึงกำหนดหน้าที่การงานของแต่ละคน ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 44.44 ใหญ่แผนภูมิและประชุมอธิบายให้เข้าใจ แต่ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 38.52 ประชุมอธิบายให้เข้าใจถึงกำหนดหน้าที่การงานของแต่ละคน เป็นที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองมีการกระจายมาก อย่างไรก็ตาม จุดใหญ่ของความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับวิธีที่ทำให้ทุกคนเข้าใจหน้าที่ของตนก็คือ ประชุมอธิบายให้เข้าใจถึงกำหนดหน้าที่การงานของแต่ละคน (ร้อยละ 37.15)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 พฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
บางหน่วยงานมีหน้าที่ซ้ำซ้อนและทำงานขัดแย้งกัน	46	32.86	6	33.33	40	32.80
บางหน่วยงานมีหน้าที่ซ้ำซ้อน แต่การทำงานไม่ขัดแย้งกัน	22	15.72	2	11.11	20	16.39
ไม่มีหน่วยงานใดมีหน้าที่ซ้ำซ้อน แต่การทำงานยังคงขัดแย้งกัน	24	17.14	2	11.11	22	18.03
ทุกหน่วยงานมีหน้าที่เหมาะสมและทำงานดีแล้ว	35	25.00	8	44.45	27	22.13
อื่น ๆ	13	9.28	-	-	13	10.65
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 32.86 เห็นว่า ในการทำงานนั้นบางหน่วยงานมีหน้าที่ซ้ำซ้อนและทำงานขัดแย้งกัน ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 44.45 เห็นว่าทุกหน่วยงานมีหน้าที่เหมาะสมและทำงานดีแล้ว ในขณะที่ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 32.80 เห็นว่า ยังมีบางหน่วยงานมีหน้าที่ซ้ำซ้อนและทำงานขัดแย้งกัน เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารสูงสุดที่มีความคิดเห็นว่าบางหน่วยงานมีหน้าที่ซ้ำซ้อนและทำงานขัดแย้งกันนั้นมีร้อยละ 33.33 ซึ่งใกล้เคียงกับจำนวนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 32.80 ที่มีความเห็นเช่นเดียวกัน สยบผู้บริหารสูงสุดที่มีความเห็นว่า ทุกหน่วยงานมีหน้าที่เหมาะสมและทำงานดีแล้วมีร้อยละ 44.45 ในขณะที่ผู้บริหารระดับรองที่มีความคิดเห็นเช่นเดียวกันนี้มีเพียงร้อยละ 22.13

ตารางที่ 17 พฤติกรรมการดำเนินงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ดำเนินงานไปตามสายงานที่						
เขียนไว้ทุกประการ	51	36.43	11	61.11	40	32.79
มีใ้คดำเนินงานไปตามสายงานที่						
เขียนไว้	14	10.00	-	-	14	11.48
ดำเนินงานไปตามสายงานที่						
เขียนไว้เพียงบางส่วน	60	42.86	7	38.89	53	43.44
อื่น ๆ	15	10.71	-	-	15	12.29
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นการดำเนินงานว่า ผู้บริหารร้อยละ 42.86 เห็นว่ามีการดำเนินงาน ไปตามสายงานที่เขียนไว้เพียงบางส่วน ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ของผู้บริหารสูงสุดคือ ร้อยละ 61.11 เห็นว่ามีการดำเนินงานไปตามสายงานที่เขียนไว้ทุกประการ ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 43.44 ว่ามีการดำเนินงานไปตามสายงานที่เขียนไว้เพียงบางส่วน จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับมีความขัดแย้งกัน และเป็นที่น่าสังเกตว่า มีผู้บริหารระดับรองร้อยละ 11.48 เห็นว่ามีใ้คดำเนินงานไปตามสายงานที่เขียนไว้ แต่ไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใ้คมีความคิดเห็นเช่นนั้น

3. พฤติกรรมทางด้านการจัดวางตัวบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านการจัดวางตัวบุคคลนี้ ผู้วิจัยใ้คทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการจัดวางตัวบุคคลดังจะเห็นใ้คจากตารางที่ 18-25 ดังนี้

ตารางที่ 18 พฤติกรรมการใช้หลักเกณฑ์ในการจัดวิชาสอน

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ความรู้ของครูอาจารย์แต่ละ ท่านประกบกับความสามาร ในการสอนที่ทราบจากการ ประเมินผล	15	10.71	1	5.56	14	11.48
ความต้องการและความถนัด ในการสอน	30	21.42	4	22.22	26	21.31
ความรู้ความสามารถประกบกับ ความต้องการและความถนัด ในการสอน	11	7.86	-	-	11	9.01
ตามที่เคยจัดมาในปีก่อน ๆ ใคร เคยสอนวิชาใดก็ให้สอนวิชานั้น	5	3.57	-	-	5	4.10
ความรู้ความสามารถประกบกับ วิชาที่เคยสอนมา	10	7.14	5	27.78	5	4.10
ความจำเป็นของวิทยาลัย	7	5.00	-	-	7	5.73
ความรู้ความสามารถประกบกับ ความถนัดในการสอนวิชาที่เคย สอนในปีก่อน และความจำเป็น ของวิทยาลัย	56	40.01	8	44.44	48	39.35
อื่น ๆ	6	4.29	-	-	6	4.92
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดวิชา
 สอนนั้น ผู้บริหารร้อยละ 40.01 พิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประกอบกับความถนัด
 ในการสอน วิชาที่เคยสอนในปีก่อน และความจำเป็นของวิทยาลัย ในการเปรียบเทียบ
 ระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรองจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 44.44
 มีความคิดเห็นตรงกับผู้บริหารระดับรองร้อยละ 39.35 ในการใช้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ
 ความรู้ความสามารถ ประกอบกับความถนัดในการสอน วิชาที่เคยสอนในปีก่อน และ
 ความจำเป็นของวิทยาลัยดังกล่าวแล้ว เป็นที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร
 ระดับรองมีการกระจายมาก และมีผู้บริหารระดับรองร้อยละ 5.73 ที่พิจารณาจาก
 ความจำเป็นของวิทยาลัยเพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคล แต่ไม่มีผู้บริหาร
 สูงสุดคนใดมีความเห็นเช่นนี้



คุรุณวิทย์วิทยธรพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 พฤติกรรมการรับทราบปัญหาของวิทยาลัย

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ได้ทราบทุกเรื่อง	17	12.15	5	27.79	12	9.84
ทราบเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองเท่านั้น	23	16.43	1	5.56	22	18.03
ทราบเฉพาะเรื่องที่สำคัญของวิทยาลัย แม้ไม่เกี่ยวกับตนเองโดยตรง	30	21.42	-	-	30	24.59
ทราบทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย	60	42.86	12	66.67	48	39.34
ไม่ทราบเลย	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	10	7.14	-	-	10	8.20
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ในการรับทราบปัญหาของวิทยาลัยนั้น ผู้บริหาร ร้อยละ 42.86 ได้ทราบทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับแล้ว จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.67 ก็ได้ทราบทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย เช่นเดียวกัน และความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดนี้ตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 39.34 เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่มีผู้บริหารระดับใดเลยที่ปล่อยให้ผู้บริหารระดับรอง ไม่ทราบปัญหาของวิทยาลัย

ตารางที่ 20 พฤติกรรมการส่งเสริมและพัฒนาครูอาจารย์

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
สนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาส						
ศึกษาต่อ	37	26.43	4	22.22	33	27.05
ส่งครูอาจารย์ไปรับการอบรม						
หรือสัมมนาทางวิชาการเป็น						
ครั้งคราว	13	9.28	-	-	13	10.65
สนับสนุนให้ศึกษาต่อและส่งไปรับ						
การอบรมหรือสัมมนาทาง						
วิชาการ	25	17.86	2	11.11	23	18.85
จัดหาหนังสือทางวิชาการไว้ให้						
คนควาในห้องสมุด	-	-	-	-	-	-
ส่งไปรับการอบรมหรือสัมมนา						
ทางวิชาการ และจัดหา						
หนังสือไว้ให้คนควา	8	5.71	-	-	8	6.56
สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ส่งไปรับการ						
อบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ						
และจัดหาหนังสือไว้ให้คนควา	48	34.29	12	66.67	36	29.51
ไม่ได้ทำเลย	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	9	6.43	-	-	9	7.38
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาครู อาจารย์นั้น ผู้บริหารร้อยละ 34.29 สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ส่งไปรับการอบรมหรือสัมมนา ทางวิชาการ และจัดหนังสือไว้ให้คนควา ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร สูงสุดและผู้บริหารระดับรองจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 66.67 มีความคิดเห็น ตรงกับผู้บริหารระดับรองร้อยละ 29.51 ในเรื่องสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ส่งไปรับการ อบรมหรือสัมมนาทางวิชา และจัดหาหนังสือไว้ให้คนควา เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่มีผู้ บริหารระดับใดเลยที่มีความคิดเห็นว่า การจัดหาหนังสือทางวิชาการไว้ให้คนควาใน ห้องสมุดเพียงพออย่างเดียวเป็นการเพียงพอที่จะส่งเสริมและพัฒนาครูอาจารย์

ตารางที่ 21 พฤติกรรมทางด้านการสอนของผู้บริหาร

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
สอนหนังสือเหมือนครูอาจารย์						
ท่านอื่น ๆ	30	21.43	2	11.11	28	22.95
สอนบางวิชาเท่าที่เวลาอำนวยให้	86	61.43	13	72.22	73	59.84
ไม่ใคร่สอนเลย	24	17.14	3	16.67	21	17.21
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับงานทางด้านการสอนของผู้บริหาร นั้น ผู้บริหารร้อยละ 61.43 สอนบางวิชาเท่าที่เวลาอำนวยให้ ในการเปรียบเทียบ ระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ ร้อยละ 72.22 สอนบางวิชาเท่าที่เวลาอำนวยให้เช่นกัน ทั้งนี้ตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ระดับรองส่วนใหญ่ร้อยละ 59.84 จำนวนผู้บริหารที่ไม่ใคร่สอนเลยมีเพียงร้อยละ 17.14 เท่านั้น

ตารางที่ 22 พฤติกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้นอกเวลา

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
เชิญวิทยากรมาบรรยายเป็น						
ครั้งคราว	42	30.00	4	22.22	38	31.15
จัดใหม่หนังสือประกอบการเรียน						
เรียนอย่างเพียงพอในห้อง						
สมุด จัดเวลาว่างให้และ						
อำนวยความสะดวกในการ						
ชอี่ยม	22	15.73	5	27.78	17	13.93
เชิญวิทยากรมาบรรยายเป็น						
ครั้งคราวและจัดหนังสือให้						
พอเพียงในห้องสมุด	36	25.72	7	38.89	29	23.77
จัดเวลาว่างให้นักเรียนที่						
เก่งกว่าช่วยแนะนำโดยมี						
ครูอาจารย์คอยช่วยเหลือ	6	4.28	-	-	6	4.92
เชิญวิทยากรมาเป็นครั้ง						
คราวและจัดเวลาว่างให้						
นักเรียนที่เก่งกว่าช่วย						
แนะนำ	6	4.28	-	-	6	4.92
จัดใหม่หนังสืออย่างเพียงพอและ						
จัดเวลาว่างให้นักเรียนที่						
เก่งกว่าช่วยแนะนำ	6	4.28	-	-	6	4.92

ตารางที่ 22 พฤติกรรมการส่งเสริมการเรียนนอกเวลา (ต่อ)

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
เชิญวิทยากรมาบรรยาย จัดให้ มีหนังสือประกอบอย่างเพียงพอ และจัดเวลาว่างให้นักเรียนที่ เก่งกว่าช่วยแนะนำ	13	9.28	2	11.11	11	9.01
จัดทัศนศึกษานอกสถานที่เป็นครั้ง คราว	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	9	6.43	-	-	9	7.38
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ในการส่งเสริมการเรียนนอกเวลานั้น ผู้บริหารร้อยละ 30.00 เห็นว่า ให้เชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราวก็เป็นการเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุด และผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 38.89 มีความเห็นว่าให้เชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราวและจัดหนังสือให้พอเพียงในห้องสมุด แต่ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 31.15 เห็นว่า ให้เชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราวเท่านั้น เป็นที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองมีการกระจายมาก อย่างไรก็ตามความคิดเห็นที่สำคัญก็คือ เชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 30.00) และเชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราวพร้อมทั้งจัดหนังสือให้เพียงพอในห้องสมุด (ร้อยละ 25.72)

ตารางที่ 23 พฤติกรรมการดำเนินการในกรณีที่นักเรียนนักศึกษาเกิดปัญหา

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
เชิญผู้ปกครองมาพบเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา	14	10.00	1	5.56	13	10.65
ปรึกษาเฉพาะครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น	9	6.43	1	5.56	8	6.56
เชิญทั้งผู้ปกครองและครูอาจารย์เพื่อร่วมแก้ปัญหา	43	30.71	7	38.88	36	29.51
ซักถามเด็กพร้อมทั้งปรึกษาครูอาจารย์	22	15.72	1	5.56	21	17.21
เชิญทั้งผู้ปกครอง ครูอาจารย์ รวมทั้งซักถามเด็ก	35	25.00	8	44.44	27	22.13
ปล่อยให้ครูอาจารย์จัดการช่วยเหลือตามความคิดและวิธีการของแต่ละคน	8	5.71	-	-	8	6.56
อื่น ๆ	9	6.43	-	-	9	7.38
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับการดำเนินการในกรณีที่นักเรียนนักศึกษาเกิดปัญหา นั้น ผู้บริหารร้อยละ 30.71 เห็นว่าให้เชิญทั้งผู้ปกครองและครูอาจารย์เพื่อรวมแก้ปัญหา ในการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 29.51 ก็ให้เชิญทั้งผู้ปกครองและครูอาจารย์เพื่อรวมแก้ปัญหา ในขณะที่ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 44.44 ให้เชิญทั้งผู้ปกครอง ครูอาจารย์รวมทั้งซักถามเด็กด้วย อย่างไรก็ตาม จุดใหญ่ของความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินการในกรณีที่นักเรียนนักศึกษาเกิดปัญหาคือ เชิญทั้งผู้ปกครองและครูอาจารย์เพื่อรวมแก้ปัญหา (ร้อยละ 30.71) และเชิญทั้งผู้ปกครอง ครูอาจารย์รวมทั้งซักถามเด็ก (ร้อยละ 25.00) เป็นที่น่าสังเกตว่ามีผู้บริหารระดับรองร้อยละ 6.56 ปล่อยให้ครูอาจารย์จัดการช่วยเหลือตามความคิดและวิธีการของแต่ละคน ในขณะที่ไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนไหนทำเช่นนั้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 พฤติกรรมการ เสนอขายบุคลากร

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ขัดแย้งกับผู้บริหาร	-	-	-	-	-	-
ขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน	14	10.00	-	-	14	11.48
รับราชการมานานพอสมควร	-	-	-	-	-	-
ประสงค์ขอย้าย	70	50.00	10	55.56	60	49.18
ขัดแย้งกับผู้บริหารและประสงค์ขอย้าย	16	11.43	3	16.66	13	10.65
อื่น ๆ	40	28.57	5	27.78	35	28.69
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 50.00 เสนอขายบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นประสงค์ขอย้าย ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 55.56 เสนอขายบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นประสงค์ขอย้ายเช่นกัน และความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดนี้ตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองร้อยละ 49.18 เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่มีผู้บริหารคนใดเห็นว่าการขัดแย้งกับผู้บริหารหรือการรับราชการมานานพอสมควรจะเป็นสาเหตุในการเสนอขาย ส่วนการขัดแย้งกับผู้ร่วมงานนั้นมีเพียงผู้บริหารระดับรองร้อยละ 11.48 เท่านั้นที่เห็นว่า เป็นสาเหตุในการเสนอขายบุคลากร ได้

ตารางที่ 25 พฤติกรรมการพิจารณาความดีความชอบ

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
มีความสามารถสูง ปฏิบัติงานได้ ดีเสมอ แต่อาจขัดแย้งกับผู บริหารเป็นบางเรื่อง	82	58.57	15	83.33	67	54.92
มีความรู้สูง ประพฤติดี และไม่ เคยขัดแย้งกับผู้บริหาร	17	12.14	2	11.11	15	12.29
ปฏิบัติตนสม่ำเสมอและไม่เคย ขัดแย้งกับผู้บริหาร	-	-	-	-	-	-
เอาใจใส่รับใช้ผู้บริหารด้วย ความมีน้ำใจ แต่ไม่มีความ สามารถในหน้าที่มากนัก	12	8.57	1	5.56	11	9.01
อื่น ๆ	29	20.72	-	-	29	23.78
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 58.57 เห็นว่ามีการพิจารณาจากผู้ที่มีความสามารถสูง ปฏิบัติงานได้ดีเสมอ แต่อาจขัดแย้งกับผู้บริหารเป็นบางเรื่องได้ ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 83.33 และผู้บริหารระดับรองร้อยละ 54.92 มีความคิดเห็นตรงกันในการพิจารณาความดีความชอบคือ พิจารณาจากผู้ที่มีความสามารถสูง ปฏิบัติงานได้ดีเสมอ แม้มีการขัดแย้งกับผู้บริหารเป็นบางเรื่องก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าการปฏิบัติตนสม่ำเสมอ และไม่เคยขัดแย้งกับผู้บริหารเหล่านั้นไม่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารคนใดเลย

4. พฤติกรรมทางด้านการอำนวยความสะดวก เกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านการอำนวยความสะดวกนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก จะเห็นได้จากตารางที่ 26-32 ดังนี้

ตารางที่ 26 พฤติกรรมการวินิจฉัยสั่งการ

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ให้ครูอาจารย์เห็นด้วยก่อนทุกครั้ง	20	14.29	4	22.22	16	13.12
โดยเฉพาะครูอาจารย์บางท่านที่มีตำแหน่งหน้าที่สำคัญเห็นด้วยก่อน	17	12.14	2	11.11	15	12.29
ตั้งคณะกรรมการร่วมพิจารณาให้ความเห็นเป็นคราว ๆ ไป	20	14.29	-	-	20	16.39
ประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและถือความเห็นส่วนใหญ่เป็นสำคัญ	59	42.14	12	66.67	47	38.53
วินิจฉัยสั่งการโดยลำพัง	9	6.43	-	-	9	7.38
อื่น ๆ	15	10.71	-	-	15	12.29
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ในการวินิจฉัยสั่งการนั้น ผู้บริหารร้อยละ 42.14 ประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและถือความเห็นส่วนใหญ่เป็นสำคัญ ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 มีความคิดเห็นในการวินิจฉัยสั่งการ โดยการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและถือความเห็นส่วนใหญ่เป็นสำคัญ ความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดนี้ตรง



กับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองร้อยละ 38.53 เป็นที่น่าสังเกตว่าความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองมีการกระจายมาก อย่างไรก็ตาม ไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใดวินิจฉัยสั่งการโดยลำพัง ในขณะที่ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 7.38 มีพฤติกรรมเช่นนั้น

ตารางที่ 27 พฤติกรรมการมอบหมายงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	-	คน	%
วางแผนร่วมกัน แลวมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้	82	58.57	18	100	64	52.46
วางแผนร่วมกัน แลวมอบเพียงหน้าที่และความรับผิดชอบให้	23	16.43	-	-	23	18.85
มอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ โดยไม่ไควางแผนร่วมกัน	18	12.86	-	-	18	14.75
มอบเพียงหน้าที่และความรับผิดชอบให้โดยไม่ไควางแผนร่วมกัน	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	17	12.14	-	-	17	13.94
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับการมอบหมายงานนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 58.57 วางแผนร่วมกัน แลวมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นไคว่าผู้บริหารสูงสุดทุกคน (ร้อยละ 100) วางแผนร่วมกัน แลวมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ให้ ในการมอบหมายงานซึ่งตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่ร้อยละ 52.46 อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองยังคงกระจายกันอยู่ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าในการมอบหมายงานนั้น ไม่มีผู้บริหารคนใดมอบเพียงหน้าที่และความรับผิดชอบให้ โดยไม่ไดวางแผนรวมกัน

ตารางที่ 28 ผู้มีอำนาจสั่งการใหม่ปฏิบัติงานนอกเหนืองานประจำ

ผู้มีอำนาจสั่งการ	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ผู้บริหารสูงสุดแต่เพียงคนเดียว	40	28.57	3	16.67	37	30.33
ผู้บริหารระดับรองที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสูงสุดให้สั่งการตามที่เห็นสมควร	34	24.28	4	22.22	30	24.59
ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารระดับรองที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสูงสุดให้สั่งการตามที่เห็นสมควร	20	14.29	8	44.44	12	9.84
ผู้บริหารระดับรองที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้สั่งการตามความเห็นชอบของผู้บริหารสูงสุด	23	16.43	1	5.56	22	18.03
ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารระดับรองที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้สั่งการตามความเห็นชอบของผู้บริหารสูงสุด	12	8.57	2	11.11	10	8.20

ตารางที่ 28 ผู้มีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติงานนอกเหนืองานประจำ (ต่อ)

ผู้มีอำนาจสั่งการ	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ใครก็ได้ที่มีอาวุโสมากกว่า	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	11	7.86	-	-	11	9.01
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 28.57 เห็นว่า ผู้บริหารสูงสุดเพียงผู้เดียวที่มีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติงานนอกเหนืองานประจำ ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 44.44 มีความคิดเห็นว่า ผู้มีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติงานนอกเหนืองานประจำใดแก่ ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารระดับรองที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสูงสุดให้สั่งการตามที่เห็นสมควร ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 30.33 เห็นว่า ผู้บริหารสูงสุดเพียงผู้เดียวเท่านั้นที่มีอำนาจในการสั่งการนี้ อย่างไรก็ตามความคิดเห็นที่สำคัญของผู้บริหารเกี่ยวกับผู้มีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติงานนอกเหนืองานประจำก็คือ ผู้บริหารสูงสุดแต่เพียงผู้เดียว (ร้อยละ 28.57) หรือผู้บริหารระดับรองที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสูงสุดให้สั่งการตามที่เห็นสมควร (ร้อยละ 24.28) จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกระจายมาก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีผู้บริหารคนใดเห็นว่า ผู้ที่มีอาวุโสมากจะเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งการ

ตารางที่ 29 พฤติกรรมการติดตามผลงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
กำหนดวันเวลาแน่นอนในการ						
รายงานผล	65	46.43	12	66.66	53	43.45
ไม่ได้กำหนดวันเวลา แต่ให้						
รายงานผลเป็นระยะ ๆ จน						
กว่าเสร็จงาน	25	17.86	1	5.56	24	19.67
ไม่ได้กำหนดวันเวลา แต่ให้						
รายงานผลเมื่อเสร็จงาน	27	19.29	5	27.78	22	18.03
ไม่ได้ติดตามผลงาน	10	7.14	-	-	10	8.20
อื่น ๆ	13	9.28	-	-	13	10.65
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 46.43 มีการติดตามผลงานโดยกำหนดวันเวลาแน่นอนในการรายงานผล ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 66.66 มีการกำหนดวันเวลาแน่นอนในการรายงานผลเช่นกัน และความคิดเห็นนี้ตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองร้อยละ 43.45 เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใดที่ไม่ได้ติดตามผลงาน ในขณะที่มีผู้บริหารระดับรองที่มีพฤติกรรมเช่นนั้น ร้อยละ 8.20

ตารางที่ 30 ผลของพฤติกรรมการสั่งหรือการมอบหมายงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ผู้ที่ได้รับมอบหมายมักจะถามใหม่ แล้วจึงทำโดยตรงตามที่สั่ง	35	25.00	7	38.88	28	22.95
ผู้ที่ได้รับมอบหมายมักจะถามใหม่ แต่ก็ยังทำไม่ตรงตามที่สั่ง	14	10.00	1	5.56	13	10.65
ผู้ที่ได้รับมอบหมายมักไม่คอยถาม แต่ทำงานโดยตรงตามที่สั่ง	61	43.57	10	55.56	51	41.81
ผู้ที่ได้รับมอบหมายมักไม่คอยถาม และทำงานไม่ตรงตามที่สั่ง	14	10.00	-	-	14	11.48
อื่น ๆ	16	11.43	-	-	16	13.11
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับผลของการสั่งหรือมอบหมายงานนั้น ผู้บริหารร้อยละ 43.57 เห็นว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายมักไม่คอยถาม แต่ทำงานโดยตรงตามที่สั่ง ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 55.56 เห็นว่า ผู้ที่รับมอบหมายมักไม่คอยถาม แต่ทำงานโดยตรงตามที่สั่ง ซึ่งตรงกับความเห็นของผู้บริหารระดับรองร้อยละ 41.81 เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 11.48 เห็นว่า ผู้ที่รับมอบหมายมักไม่คอยถาม และทำงานไม่ตรงตามที่สั่ง ในขณะที่ไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใดเห็นเช่นนั้น

ตารางที่ 31 การมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอน

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ใหญ่ที่เคยทำงานนั้น ๆ อยู่แล้ว	23	16.43	1	5.56	22	18.03
ใหญ่ที่มีความคิดตรงกับผู้บริหาร หรือคล้อยตามผู้บริหารอยู่เสมอ	10	7.14	-	-	10	8.20
ใหญ่ที่ชอบบน โต้แย้ง หรือมีความ คิดไม่ตรงกับผู้บริหาร	9	6.43	-	-	9	7.38
ใหญ่ที่มีวุฒิและคุณสมบัติเหมาะสมกับ งาน	51	36.43	8	44.44	43	35.24
ใหญ่ที่มีวุฒิเหมาะสมและทำงานนั้น อยู่แล้ว	33	23.57	9	50.00	24	19.67
อื่น ๆ	14	10.00	-	-	14	11.48
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 36.43 มอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนใหญ่ที่มีวุฒิและคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 50.00 มอบหมายงานใหญ่ที่มีวุฒิเหมาะสมและทำงานนั้นอยู่แล้ว ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 35.24 มอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนใหญ่ที่มีวุฒิและคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน อย่างไรก็ตามจุดใหญ่ของการมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนของผู้บริหารก็คือ มอบใหญ่ที่มีวุฒิและคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน (ร้อยละ 36.43) และมอบใหญ่ที่มีวุฒิเหมาะสมและทำงานนั้นอยู่แล้ว (ร้อยละ 23.57) เป็นที่น่าสังเกตว่ามีผู้บริหารระดับรองร้อยละ

8.20 มอบหมายงานให้กับผู้ที่มีความคิดตรงกับผู้บริหาร หรือคัดลอกตามผู้บริหาร อยู่เสมอ และอีกร้อยละ 7.38 มอบหมายงานให้กับผู้ที่ชอบบน โต้แย้งหรือมีความคิดไม่ตรงกับผู้บริหาร ในขณะที่ไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใดมีพฤติกรรมดังกล่าว

ตารางที่ 32 พฤติกรรมการปฏิบัติเมื่อมีผู้เสนอความคิดเห็นมา

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
พิจารณาแล้วตัดสินใจด้วยตนเอง	13	9.28	-	-	13	10.66
ขอความคิดเห็นจากครูอาจารย์ ในที่ประชุมก่อน	25	17.86	4	22.22	21	17.21
เสนอความคิดเห็นนั้น ๆ ต่อผู้ บริหารระดับสูงขึ้นไป เพื่อ ป้องกันความผิดพลาด	31	22.14	-	-	31	25.40
นำเข้หารือในคณะกรรมการ บริหารวิทยาลัย	34	24.29	6	33.33	28	22.95
พิจารณาแล้วด้งการด้วยตนเอง บางครั้งนำเข้หารือคณะ กรรมการบริหารวิทยาลัย	16	11.43	8	44.45	8	6.56
เก็บรอไว้พิจารณาในโอกาสที่ เห็นสมควร	7	5.00	-	-	7	5.74
อื่น ๆ	14	10.00	-	-	14	11.48
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีผู้เสนอความคิดเห็นมา ผู้บริหาร ร้อยละ 24.29 นำเข้าหารือในคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ในการเปรียบเทียบ ระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า เมื่อมีผู้เสนอความคิดเห็น มา ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 44.45 พิจารณาแล้วสั่งการด้วยตนเอง บางครั้งนำเข้า หารือคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 25.40 เสนอ ความคิดเห็นนั้น ๆ ต่อผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป เพื่อป้องกันความผิดพลาด อย่างไรก็ตาม จุดใหญ่ในการปฏิบัติของผู้บริหาร เมื่อมีผู้เสนอความคิดเห็นมาก็คือ นำเข้าหารือในคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย (ร้อยละ 24.29) หรือเสนอความคิดเห็นนั้น ๆ ต่อผู้บริหาร ระดับสูงขึ้นไป เพื่อป้องกันความผิดพลาด (ร้อยละ 22.14) เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่มี ผู้บริหารสูงสุดคนใดพิจารณาแล้วตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อมีผู้เสนอความคิดเห็นมา แต่มีผู้บริหารระดับรองร้อยละ 10.66 ที่มีพฤติกรรมเช่นนั้น

5. พฤติกรรมทางด้านการประสานงาน เกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านการ ประสานงานนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการประสานงาน ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 33-36 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 พฤติกรรมการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ตั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงาน						
โดยเฉพาะ	52	37.14	10	55.56	42	34.43
ให้ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้ติดต่อ						
ประสานงานเอง	19	13.58	2	11.11	17	13.93
ให้ผู้บริหารระดับรองเป็นผู้ติดต่อเอง						
เป็นส่วนตัว	17	12.14	-	-	17	13.93
ให้มีหนังสือจากวิทยาลัยไปติดต่อ						
ประสานงาน	33	23.57	6	33.33	27	22.13
ให้เจ้าของเรื่องนำหนังสือจาก						
วิทยาลัยไปติดต่อประสานงาน						
เอง	9	6.43	-	-	9	7.38
อื่น ๆ	10	7.14	-	-	10	8.20
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 37.14 มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น โดยตั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงานโดยเฉพาะ ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 55.56 ตั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงานโดยเฉพาะเช่นกัน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองร้อยละ 34.43 อย่างไรก็ตามจุดสำคัญของผู้บริหารในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นก็คือ ตั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงานโดยเฉพาะ (ร้อยละ 37.14) และมีหนังสือจากวิทยาลัยไปติดต่อประสานงาน (ร้อยละ 23.57) เป็นที่

นางสังเกตวา ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 13.93 ให้ผู้เป็นเจ้าของเรื่องติดต่อเองเป็น
ส่วนตัว และร้อยละ 7.38 ให้เจ้าของเรื่องนำหนังสือจากวิทยาลัยไปติดต่อประ ะสานงาน
เอง ในขณะที่ผู้บริหารสูงสุดไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว

ตารางที่ 34 พฤติกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
เข้าสัมมนาทางวิชาการ แข่งกีฬา หรือมีกิจกรรมร่วมกัน	28	20.00	1	5.56	27	22.13
เชิญบุคลากรจากสถาบันอื่นเข้า เยี่ยมวิทยาลัย	10	7.14	-	-	10	8.20
พานักเรียนนักศึกษาไปเยี่ยม สถาบันอื่น	16	11.43	1	5.56	15	12.29
เข้าสัมมนาทางวิชาการ มี กิจกรรมร่วมกัน เชิญบุคลากร จากสถาบันอื่นเข้าเยี่ยม วิทยาลัยและพานักเรียนนัก ศึกษาไปเยี่ยมสถาบันอื่น	18	12.86	7	38.88	11	9.02
ให้ยืมอาคารสถานที่หรืออุปกรณ์ การสอน	18	12.86	2	11.11	16	13.11
เข้าสัมมนาทางวิชาการ มี กิจกรรมร่วมกัน และให้ยืม อาคารสถานที่หรืออุปกรณ์การ สอน	11	7.86	-	-	11	9.02

ตารางที่ 34 พฤติกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น (ต่อ)

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
เข้าสัมมนาทางวิชาการมีกิจกรรม ร่วมกัน เชิญบุคลากรอื่นมา เยี่ยมวิทยาลัย พนักงาน ศึกษาไปเยี่ยมสถาบันอื่นและ ให้เยี่ยมชมสถานที่ตลอดจน อุปกรณ์การสอน	27	19.28	6	33.33	21	17.21
อื่น ๆ	12	8.57	1	5.56	11	9.02
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 20.00 เข้าสัมมนาทางวิชาการ แข่งกีฬา หรือมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 38.88 สร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น โดยเข้าสัมมนาทางวิชาการมีกิจกรรมร่วมกัน เชิญบุคลากรจากสถาบันอื่นเข้าเยี่ยมวิทยาลัยและพนักงานศึกษาไปเยี่ยมสถาบันอื่น ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 22.13 เข้าสัมมนาทางวิชาการ แข่งกีฬาหรือมีกิจกรรมร่วมกันเท่านั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารระดับรองมีการกระจายมาก อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 8.20 เชิญบุคลากรจากสถาบันอื่นเข้าเยี่ยมวิทยาลัย และร้อยละ 9.02 เข้าสัมมนาทางวิชาการมีกิจกรรมร่วมกัน และให้เยี่ยมชมสถานที่หรืออุปกรณ์การสอนในขณะที่ไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใดมีพฤติกรรมดังกล่าว

ตารางที่ 35 พฤติกรรมการปฏิบัติงานในวิทยาลัย

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ประสานงานกันดี	58	41.43	13	72.22	45	36.88
ไม่ค่อยประสานงาน	52	37.14	3	16.67	49	40.16
ไม่ประสานงานกันเลย	14	10.00	-	-	14	11.48
อื่น ๆ	16	11.43	2	11.11	14	11.48
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 41.43 เห็นว่าการปฏิบัติงานในวิทยาลัยประสานงานกันดี ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรองจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 72.22 เห็นว่าการปฏิบัติงานในวิทยาลัยประสานงานกันดี ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 40.16 เห็นว่าการปฏิบัติงานในวิทยาลัยไม่ค่อยประสานงานกัน และเป็นที่น่าสนใจยิ่งว่า ผู้บริหารระดับรองอีกร้อยละ 11.48 เห็นว่าการปฏิบัติงานในวิทยาลัยไม่ประสานงานกันเลย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 36 พฤติกรรมการเข้าพบผู้บริหาร

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
เข้าพบได้ทุกโอกาสตามความจำเป็น	116	82.86	17	94.44	99	81.15
เข้าพบได้ตามวันเวลาที่กำหนดไว้	1	.71	1	5.56	-	-
เข้าพบได้ทุกครั้ง แต่ต้องนัดหมายล่วงหน้า	-	-	-	-	-	-
เข้าพบได้ แต่ต้องเสนอมานครุ อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่หน้าห้องก่อน	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	23	16.43	-	-	23	18.85
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่า ในการเข้าพบผู้บริหารนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 82.86 ใ้เข้าพบได้ทุกโอกาสตามความจำเป็น ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดส่วนใหญ่ร้อยละ 94.44 ใ้เข้าพบได้ทุกโอกาสตามความจำเป็นเช่นกัน ซึ่งตรงกับผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่ร้อยละ 81.15 เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีผู้บริหารคนใ้เข้าพบโดยต้องนัดหมายล่วงหน้าหรือต้องเสนอมานครุ อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่หน้าห้องก่อน

6. พฤติกรรมทางด้านการรายงาน เกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านการรายงานนี้ ผู้วิจัยใ้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการรายงาน ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 37-39 ดังนี้

ตารางที่ 37 ผลกิจกรรมการรับทราบคำสั่งและเรื่องราวของวิทยาลัย

ผลกิจกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
มีหนังสือเวียนให้รับทราบ	23	16.43	2	11.11	21	17.22
ติดประกาศในทุกคนงาน	12	8.57	1	5.56	11	9.01
มีหนังสือเวียนและติดประกาศ	23	16.43	1	5.56	22	18.03
ประชุมเพื่อแจ้งข่าว	-	-	-	-	-	-
มีหนังสือเวียนติดประกาศ และ ประชุมแจ้งข่าว	33	23.57	8	44.44	25	20.49
มีเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะเป็นผู้ทำ หน้าที่แจ้งข่าว	-	-	-	-	-	-
มีหนังสือเวียนติดประกาศ ประชุม และมีเจ้าหน้าที่แจ้งข่าว	49	35.00	6	33.33	43	35.25
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่า ในการรับทราบคำสั่งและเรื่องราวของวิทยาลัยนั้น ผู้บริหารร้อยละ 35.00 มีหนังสือเวียน ติดประกาศ ประชุม และมีเจ้าหน้าที่แจ้งข่าว ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 44.44 มีหนังสือเวียน ติดประกาศ และประชุมแจ้งข่าว ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 35.25 มีหนังสือเวียน ติดประกาศ ประชุม และมีเจ้าหน้าที่แจ้งข่าว อย่างไรก็ตามจุดใหญ่ของผลกิจกรรม ผู้บริหารเกี่ยวกับการรับทราบคำสั่งและเรื่องราวของวิทยาลัยคือ มีหนังสือเวียน ติดประกาศ ประชุม และมีเจ้าหน้าที่แจ้งข่าว

(ร้อยละ 35.00) หรือมีเพียงหนังสือเวียน ทิศประกาศ และประชุมแจ้งข่าว โดยไม่มีเจ้าหน้าที่แจ้งข่าว (ร้อยละ 23.57) เป็นที่น่าสังเกตที่ไม่มีผู้บริหารคนใดประชุมเพื่อแจ้งข่าวเพียงอย่างเดียว หรือมีเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะเป็นผู้ทำหน้าที่แจ้งข่าวเพียงอย่างเดียว

ตารางที่ 38 ผลกิจกรรมการรายงานเรื่องปัญหาของวิทยาลัย ตลอดจนการเรียนการสอน

ผลกิจกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
บันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้น	51	36.43	4	22.22	47	38.53
บันทึกเสนอผู้บริหารสูงสุดโดยตรง	18	12.86	1	5.56	17	13.93
เขารายงานควรวาจากทันทีที่มีโอกาส	23	16.43	1	5.56	22	18.03
ทั้งแบบบันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้นและเขารายงานควรวาจา	39	27.85	12	66.66	27	22.13
รอไว้เสนอในที่ประชุม	9	6.43	-	-	9	7.38
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับการรายงานเรื่องปัญหาของวิทยาลัย ตลอดจนการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารร้อยละ 36.43 บันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้น ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุด และผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 66.66 รายงานทั้งแบบบันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้น

และเขารายงานควยวาจา ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 38.53 รายงานแบบ
บันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับขั้นเท่านั้น อย่างไรก็ตามจุดใหญ่ของการรายงานเรื่อง
ปัญหาของวิทยาลัย ตลอดจนการเรียนการสอนก็คือ บันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับขั้น
(ร้อยละ 36.43) และแบบบันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับขั้น และเขารายงานควยวาจา
(ร้อยละ 27.85) เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีผู้บริหารสูงสุดรอไว้เสนอในที่ประชุม ใน
ขณะที่มีผู้บริหารระดับรองร้อยละ 7.38 มีพฤติกรรมเช่นนั้น

ตารางที่ 39 พฤติกรรมการรายงานผลการเรียนและความประพฤติ

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
วิทยาลัยส่งไปให้โดยตรง	58	41.43	10	55.56	48	39.35
ส่งผ่านนักเรียนนักศึกษาไปให้						
ผู้ปกครองรับทราบ	36	25.72	3	16.66	33	27.05
ทั้งส่งไปโดยตรงและส่งผ่าน						
นักเรียนนักศึกษาไปใหญ่						
ปกครองรับทราบ	29	20.71	5	27.78	24	19.67
อื่น ๆ	17	12.14	-	-	17	13.93
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับการรายงานผลการเรียนและความ
ประพฤตินั้น ผู้บริหารร้อยละ 41.43 เห็นว่าวิทยาลัยส่งไปให้โดยตรง ในการเปรียบเทียบ
ระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดกว่าครึ่งคือ ร้อย
ละ 55.56 เห็นว่าวิทยาลัยส่งรายงานผลการเรียนและความประพฤติไปใหญ่ปกครอง
โดยตรง ซึ่งตรงกับผู้บริหารระดับรองร้อยละ 39.35

7. พฤติกรรมทางด้านการจัดงบประมาณการเงิน เกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านการจัดงบประมาณการเงินนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการรายงาน ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 40-44 ดังนี้

ตารางที่ 40 ผู้แสดงพฤติกรรมของการงบประมาณประจำปีของวิทยาลัย

ผู้แสดงพฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ผู้บริหารสูงสุด	12	8.57	-	-	12	9.83
ผู้บริหารหน่วยงานย่อยจัดทำใน หน่วยงานของตน แลวเสนอ รวมกัน	67	47.86	9	50.00	58	47.54
ผู้บริหารสูงสุดรวมกับผู้บริหารใน หน่วยงานย่อย	16	11.43	8	44.44	8	6.56
เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในเรื่องนี้เฉพาะ	18	12.86	1	5.56	17	13.93
ผู้บริหารสูงสุดรวมกับเจ้าหน้าที่ที่มี หน้าที่ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ	12	8.57	-	-	12	9.84
กรรมการพิเศษ ซึ่งได้รับการแต่งตั้ง ให้เป็นผู้จัดทำในแต่ละปี	7	5.00	-	-	7	5.74
อื่น ๆ	8	5.71	-	-	8	6.56
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่า ในเรื่องเกี่ยวกับผู้ของบประมาณประจำปีของวิทยาลัยนั้น ผู้บริหารร้อยละ 47.86 เห็นว่าผู้บริหารหน่วยงานย่อยเป็นผู้จัดทำในหน่วยงานของตน แลวเสนอรวมกัน ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุด และผู้บริหารระดับรองจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 50.00 เห็นว่า ผู้บริหารหน่วยงานย่อยเป็นผู้จัดทำงบประมาณในหน่วยงานของตน แลวเสนอรวมกัน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองร้อยละ 47.54 เป็นที่น่าสังเกตว่า มีเฉพาะความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองเท่านั้นที่เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้ทำค่าของงบประมาณประจำปีของวิทยาลัย (ร้อยละ 9.83) ผู้บริหารสูงสุดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ (ร้อยละ 9.84) และกรรมการพิเศษซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้จัดทำในแต่ละปี (ร้อยละ 5.74)

ตารางที่ 41 พฤติกรรมการของงบประมาณ

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ขอตามโครงการที่ใครรับอนุมัติไว้						
แลว	23	16.43	2	11.11	21	17.21
ขอตามโครงการที่วิทยาลัยตั้งไว้	45	32.15	9	50.00	36	29.52
ขอเพิ่มขึ้นตามจำนวนวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าใช้จ่ายที่ขาดแคลนในปีก่อน	18	12.86	-	-	18	14.75
ขอตามโครงการที่วิทยาลัยตั้งไว้ และขอเพิ่มตามจำนวนวัสดุอุปกรณ์ที่ขาดแคลนในปีก่อน	29	20.71	7	38.89	22	18.03
ขอทางงบประมาณปีที่แลว	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 41 พฤติกรรมการของงบประมาณ (ต่อ)

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ขอตามงบประมาณโดยไม่จำเป็น						
ต้องมีโครงการแน่นอน	12	8.57	-	-	12	9.84
อื่น ๆ	13	9.28	-	-	13	10.65
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า เกี่ยวกับการของบประมาณนั้น ผู้บริหาร ร้อยละ 32.15 ขอตามโครงการที่วิทยาลัยตั้งไว้ ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 50.00 ขอตามโครงการที่วิทยาลัยตั้งไว้ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองร้อยละ 29.52 อย่างไรก็ตาม จุดใหญ่ของความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการของบประมาณคือ ขอตามโครงการที่วิทยาลัยตั้งไว้ (ร้อยละ 32.15) กับขอตามโครงการที่วิทยาลัยตั้งไว้และขอเพิ่มตามจำนวนวัสดุอุปกรณ์ที่ขาดแคลนในปีก่อน (ร้อยละ 20.71) และเป็นที่น่าสนใจที่พบว่า ไม่มีผู้บริหารคนใดขอทางงบประมาณปีที่แล้ว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 42 ผู้แสดงพฤติกรรมการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินและการบัญชีของวิทยาลัย

ผู้แสดงพฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ผู้บริหารสูงสุด	14	10.00	2	11.11	12	9.84
คณะกรรมการการเงิน ซึ่งได้รับ มอบหมาย	27	19.29	1	5.56	26	21.31
ผู้บริหารสูงสุดร่วมกับคณะ กรรมการการเงิน	7	5.00	-	-	7	5.74
เจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบัญชีของวิทยาลัยร่วมกับ ควบคุมดูแล	34	24.29	3	16.66	31	25.41
ผู้บริหารสูงสุดร่วมกับเจ้าหน้าที่ การเงินและเจ้าหน้าที่ฝ่าย บัญชี	23	16.43	7	38.89	16	13.11
เจ้าหน้าที่ธุรการ	10	7.14	-	-	10	8.20
ผู้บริหารสูงสุดร่วมกับเจ้าหน้าที่ ธุรการ	10	7.14	1	5.56	9	7.38
เจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบัญชีร่วมกับเจ้าหน้าที่ ธุรการ	14	10.00	3	16.66	11	9.01
อื่น ๆ	1	.71	1	5.56	-	-
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารร้อยละ 24.29 เห็นว่า เจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีของวิทยาลัยร่วมกันควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินและการบัญชีของวิทยาลัย ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 38.89 เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดร่วมกับเจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีเป็นผู้ควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินและการบัญชีของวิทยาลัย ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ 25.41 เห็นว่าเจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีของวิทยาลัยร่วมกันควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินและการบัญชีของวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารมีการกระจายมาก เป็นที่น่าสังเกตว่ามีผู้บริหารระดับรองร้อยละ 8.20 เห็นว่าเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นผู้ควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินและการบัญชีของวิทยาลัย แต่ไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใดมีความคิดเห็นเช่นนั้น

ตารางที่ 43 ความเข้าใจในเรื่องระเบียบการเงินของวิทยาลัย

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
เข้าใจทุกเรื่อง	40	28.57	11	61.11	29	23.77
เข้าใจเป็นบางเรื่อง	83	59.29	7	38.89	76	62.30
ไม่เข้าใจเลย	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	17	12.14	-	-	17	13.93
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 59.29 มีความเข้าใจในเรื่องระเบียบการเงินของวิทยาลัยเป็นบางเรื่อง ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดร้อยละ 61.11 มีความเข้าใจในเรื่องระเบียบการเงินของวิทยาลัยทุกเรื่อง ส่วนผู้บริหารระดับรองร้อยละ

62.30 มีความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นบางเรื่องเท่านั้น อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีผู้บริหารคนใดที่ไม่เข้าใจในเรื่องระเบียบการเงินของวิทยาลัยเลย

ตารางที่ 44 พฤติกรรมการชี้แจงใช้จ่ายเงินภายในวิทยาลัย

พฤติกรรม	ผู้บริหารทั้งหมด		ผู้บริหารสูงสุด		ผู้บริหารระดับรอง	
	คน	%	คน	%	คน	%
ชี้แจงต่อที่ประชุมครูอาจารย์						
เป็นครั้งคราว	70	50.00	16	88.88	54	44.26
ชี้แจงเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่ง						
บริหารเท่านั้น	26	18.58	1	5.56	25	20.49
ชี้แจงโดยวิธีคิดประกาศใหญ่						
สนใจทราบ	15	10.71	-	-	15	12.29
ไม่เคยชี้แจงเลย	15	10.71	1	5.56	14	11.48
อื่น ๆ	14	10.00	-	-	14	11.48
รวม	140	100	18	100	122	100

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่า ในเรื่องการใช้จ่ายเงินภายในวิทยาลัย นั้น ผู้บริหารร้อยละ 50.00 ชี้แจงต่อที่ประชุมครูอาจารย์เป็นครั้งคราว ในการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุด ร้อยละ 88.88 ชี้แจงต่อที่ประชุมครูอาจารย์เป็นครั้งคราวเช่นกัน ซึ่งตรงกันผู้บริหารระดับรองร้อยละ 44.26 เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีผู้บริหารสูงสุดคนใดชี้แจงโดยวิธีคิดประกาศใหญ่สนใจทราบ ในขณะที่ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 12.29 มีพฤติกรรมเช่นนั้น

สรุป

ข้อมูลที่เสนอในรูปตารางต่าง ๆ พอจะสรุปได้ดังนี้ คือ ในเรื่องข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี และดำรงตำแหน่งบริหารอยู่ในระยะเวลา 1-5 ปี นอกจากนี้ร้อยละ 17.14 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่เหลืออีกร้อยละ 82.86 ใ้รับการศึกษตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งในจำนวนนี้มีปริญญาตรีทางการศึกษาร้อยละ 26.43 ปริญญาโทร้อยละ 24.29 และปริญญาเอกร้อยละ .71 ส่วนสาขาอื่น ๆ ที่มีใช้ทางการศึกษามีปริญญาตรีร้อยละ 16.43 ปริญญาโทร้อยละ 14.29 และปริญญาเอกอีกร้อยละ .71 นอกจากนี้ผู้บริหารกว่า 1 ใน 3 ได้ศึกษาเพิ่มเติมทางด้านสาขาวิชาการบริหาร และผู้บริหารทั้งหมดล้วนมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 1-5 ปี

ในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหาร จะเห็นได้ว่าในด้านการวางแผนนั้น ผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับรองรวมกันวางแผนและกำหนดนโยบาย ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่เข้าใจดี นอกจากนี้มีการวางโครงการในการปฏิบัติงานก่อนเปิดเรียนและมีการประเมินผลทุกระยะ ในด้านการจัดองค์การพอสรุปได้ว่า มีการแบ่งหน่วยงานตามที่กรมอาชีวศึกษาฯ ระบุไว้ทุกประการ แต่ดำเนินงานไปตามสายงานที่เขียนไว้เพียงบางส่วน และมีการขัดแย้งในการทำงานบ้างเล็กน้อย เกี่ยวกับการจัดวางตัวบุคคลนั้นยึดหลักคุณวุฒิ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงจิตใจของบุคลากรที่ร่วมงาน และให้การส่งเสริมพัฒนาดี ในด้านการอำนวยความสะดวกและการประสานงานเห็นว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติถูกต้องมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย และไม่มีการขัดแย้งกัน เกี่ยวกับการรายงานนั้นทำไปตามลำดับขั้นและส่วนใหญ่เป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนการรายงานผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียนนักศึกษานั้น วิทยาลัยเป็นผู้ส่งใหญ่ปกครองโดยตรง ในด้านการจัดงบประมาณการเงิน ซึ่งมักเป็นปัญหาใหญ่และเป็นปัญหาที่ผู้บริหารหนักใจนั้น ปรากฏว่า ผู้บริหารสนใจจัดทำค่าของงบประมาณ แต่เรื่องควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินและการบัญชีนั้น ส่วนใหญ่ตกเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่เข้าใจเรื่องระเบียบการเงินของวิทยาลัยเป็นบางเรื่องเท่านั้น นอกจากนี้วิทยาลัยส่วนใหญ่มีการชี้แจงการใช้จ่ายเงินให้บุคลากร ทราบเป็นครั้งคราว

ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ระหว่างผู้บริหารสูงสุด และผู้บริหารระดับรอง ปรากฏว่าผู้บริหารทั้ง 2 ระดับนั้นมี พฤติกรรมที่เหมือนกันในด้านคุณลักษณะ นโยบาย ความเข้าใจนโยบาย ผู้วางแผนงาน ผู้ วางแผนจัดครู อาจารย์ และตารางสอน การประเมินผลโครงการ หักเกณฑ์ในการ จัดวิชาสอน การรับทราบปัญหาของวิทยาลัย การส่งเสริมและพัฒนาครูอาจารย์ งาน ทางด้านกำรสอนของผู้บริหาร การเสนอขายบุคลากร การพิจารณาความคิดความชอบ การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การติดตามผลงาน ผลของการสั่งหรือมอบหมาย งาน การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การเข้าพบผู้บริหาร การรายงานผล การเรียนและความประพฤติ ผู้ของงบประมาณประจำปีของวิทยาลัย การของบประมาณ และการชี้แจงการใช้จ่ายเงินภายในวิทยาลัย ส่วนพฤติกรรมที่ต่างกันนั้นมีในด้านผู้ กำหนดนโยบาย การวางโครงการในการปฏิบัติงาน การแบ่งหน่วยงาน การทำให้ ทุกคนเข้าใจหน้าที่ของตน การทำงาน การดำเนินงาน การส่งเสริมการเรียนนอก เวลา การดำเนินการในกรณีที่นักเรียนนักศึกษาเกิดปัญหา ผู้มีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติ งานนอกเหนืองานประจำ การมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอน การปฏิบัติเมื่อ มีผู้เสนอความคิดเห็นมา การสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น การปฏิบัติงานในวิทยาลัย การรับทราบคำสั่งและเรื่องราวของวิทยาลัย การรายงานเรื่องปัญหาของวิทยาลัย ตลอดจนการเรียนการสอน การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินและการบัญชีของวิทยาลัย และความเข้าใจในเรื่องระเบียบการเงินของวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย