

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่ามาเสนอในบทนี้ ครอบคลุมเรื่องสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นลำดับต่อมา และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ โดยได้สรุปผลการวิจัยไว้ท้ายบท

สถานภาพ (Status) ของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงเพศของกลุ่มตัวอย่างในโครงการวิจัย ซึ่งปรากฏว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 503 คน เป็นชาย 244 คน (48.51 %) และเป็นหญิง 259 คน (51.49 %) อัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิง เท่ากับ 7 ต่อ 7.43

ตารางที่ 3
เพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	244	48.51
หญิง	259	51.49
รวม	503	100.00

อายุ

ตารางที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับอายุของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปรากฏว่า อายุเฉลี่ยของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามคือ 34.72 ปี ส่วนมากจะมีอายุระหว่าง 29-38 ปี (ประมาณ 60 % ของจำ-

นวทั้งหมด) และการกระจายของอายุทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ 4
อายุของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม



เพศ	อายุ								รวม
	18-23	24-28	29-33	34-38	39-43	44-48	49-53	54-59	
ชาย	4	41	75	79	21	13	6	5	244
หญิง	8	42	74	73	26	24	9	3	259
ร้อยละ	2.40	16.50	29.70	30.30	9.30	7.30	2.90	1.60	100

อายุราชการ

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นข้อมูลเกี่ยวกับอายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 6-10 ปี (34.50 %) รองลงมาคืออายุราชการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี (24.00 %) และจำนวนบุคคลในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จะลดลงตามลำดับ ส่วนใหญ่ (80.00 %) ของบุคคลในกลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการน้อยกว่า 16 ปี ส่วนการกระจายของอายุราชการระหว่างเพศไม่แตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ 5
อายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	อายุราชการ								รวม
	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	
ชาย	61	86	57	14	15	4	6	1	244
หญิง	59	87	56	24	19	11	3	-	259
รวม	120	173	113	38	34	15	9	1	503
ร้อยละ	24.00	34.50	22.50	10.50	6.70	2.90	1.70	0.20	100

ระยะเวลาปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถานที่นั้น ๆ

ตารางที่ 6 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถานที่นั้นๆ ซึ่งปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (37.30 %) มีระยะเวลาปฏิบัติราชการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี รองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 ปี (36.70 %) และค่อย ๆ ลดลงตามลำดับเมื่อระยะเวลาเพิ่มขึ้น ส่วนการกระจายของระยะเวลาระหว่างชายและหญิงไม่แตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ 6
ระยะเวลาปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถานที่นั้น ๆ

เพศ	ระยะเวลาปฏิบัติราชการ							รวม
	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	
ชาย	91	100	39	7	4	1	2	244
หญิง	96	84	48	12	11	6	2	259
รวม	187	184	87	19	15	7	4	503
ร้อยละ	37.30	36.70	17.30	3.70	2.90	1.30	0.80	100

วุฒิ

ตารางที่ 7 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (69.30 %) ใ้ได้รับปริญญาตรีในประเทศ ปริญญาตรีนอกประเทศมีเพียงร้อยละ 0.40 มีวุฒิปริญญาโทรองลงมา (17.10 %) โดยแยกเป็นปริญญาโทนอกประเทศร้อยละ 12.30 และปริญญาโทในประเทศร้อยละ 4.80 ส่วนวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีมากเป็นอันดับสาม (13.20 %) แสดงว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติราชการอยู่สถาบันฝึกหัดครู เป็นผู้สำเร็จปริญญาตรี

ตารางที่ 7
วุฒิสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	วุฒิสูงสุด					รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีในประเทศ	ปริญญาตรีนอกประเทศ	ปริญญาโทในประเทศ	ปริญญาโทนอกประเทศ	
ชาย	39	161	-	13	31	244
หญิง	27	188	2	11	31	259
รวม	66	349	2	24	62	503
ร้อยละ	13.20	69.30	.40	4.80	12.30	100

ชั้นข้าราชการ

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (66.20 %) เป็นข้าราชการชั้นโท ส่วนที่เป็นข้าราชการชั้นตรีและชั้นเอกมีจำนวนเท่าๆ กัน คือร้อยละ 16.60 และ ร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ



จากความมุ่งหมายของการวิจัยที่ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถานศึกษาที่เปลี่ยนและเรียบเรียงขึ้นใหม่มีความเชื่อถือได้ (Reliability) เพียงใดนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อถือได้ โดยนำข้อมูลมาจากสถานศึกษาที่ศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 20 ฅบับ มาคำนวณตามสูตรการหาความเชื่อถือได้ของ B.J. Winer ดังนี้

$$\text{Reliability}_k = 1 - \frac{\text{MS w.people}^{(1)}}{\text{MS bet.people}}$$

ซึ่งได้แบ่งการคำนวณออกเป็น 3 ประเภท คือ หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือทั้งชุด หาความเชื่อถือได้เฉพาะข้อทดสอบย่อยที่ใช้ทดสอบพฤติกรรมของอาจารย์ และอีกชุดหนึ่ง หาความเชื่อถือได้เฉพาะข้อทดสอบย่อยที่ใช้ทดสอบพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 10

ข้อมูลจากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์แห่งค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น 0.83 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เครื่องมือนี้มีความเชื่อถือได้สูงพอสมควร เมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้อทดสอบย่อยที่วัดพฤติกรรมของคณะอาจารย์ กับที่วัดพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ ปรากฏว่า ข้อทดสอบที่วัดพฤติกรรมของคณะอาจารย์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้เป็น 0.85 ส่วนข้อทดสอบที่วัดพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้เป็น 0.77 แสดงว่า ข้อทดสอบที่วัดพฤติกรรมของคณะอาจารย์เชื่อถือได้มากกว่าข้อทดสอบที่วัดพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่.

(1) B.J. Winer, Statistical Principles in Experimental Design (New York: McGraw-Hill Book Company, 1962), p. 128.

ตารางที่ 10
ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

ประเภทของพฤติกรรม ที่วัด	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	สัมประสิทธิ์แรง ความเชื่อถือได้
คณะอาจารย์	Between People	78.63	19	4.140	0.85
	Within People	479.27	640	0.749	
อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการ	Between People	83.12	19	4.370	0.77
	Within People	615.16	600	1.025	
พฤติกรรมทั้งหมด	Between People	100.90	19	5.310	0.83
	Within People	1143.90	1260	0.908	

ระบบพฤติกรรมในการบริหาร
(Administrative Behavioral System)

ในการที่จะทราบว่า ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู เป็นประเภทใดนั้น ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูส่วนรวมทั้งหมด

อันดับที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแนวทรรศนะ (Perception) เกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหาร ระหว่าง :

- (1) เพศชาย กับ เพศหญิง
- (2) โรงเรียนฝึกหัดครู กับ วิทยาลัยครู
- (3) สถาบันฝึกหัดครูส่วนกลาง กับ ส่วนภูมิภาค

อันดับที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง

ทั้งนี้ ได้ทำแผนภูมิภาพ (Profile) ประกอบผลการวิเคราะห์ไว้ควบคุมระบบพฤติกรรมในการบริหารด้วย.

ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูส่วนรวม

เพื่อที่จะตอบปัญหาที่ว่า ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูส่วนรวม เป็นประเภทใดนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยการหาคะแนนมาตรฐาน (T-Score) ของแต่ละข้อทดสอบย่อย (Subtest) แล้วนำผลที่ได้ไปพิจารณาตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีรายละเอียดของข้อมูลปรากฏในตารางที่ 11



ตารางที่ 11

ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

ชื่อของทดสอบย่อย	Z-score	T-score	ระดับของคะแนน
ความไม่ประสานงาน	-2.029	29.71	ต่ำ
ความถี่คึก	-0.240	47.76	กลาง
ขวัญ	0.891	58.91	สูง
ความสนิทสนม	0.012	50.12	กลาง
ความเห็นต่าง	-0.163	48.37	กลาง
ความคำนึงเฉพาะงาน	-0.252	47.48	กลาง
ความสนับสนุน	1.309	63.09	สูง
คุลยพินิจ	0.894	58.94	สูง

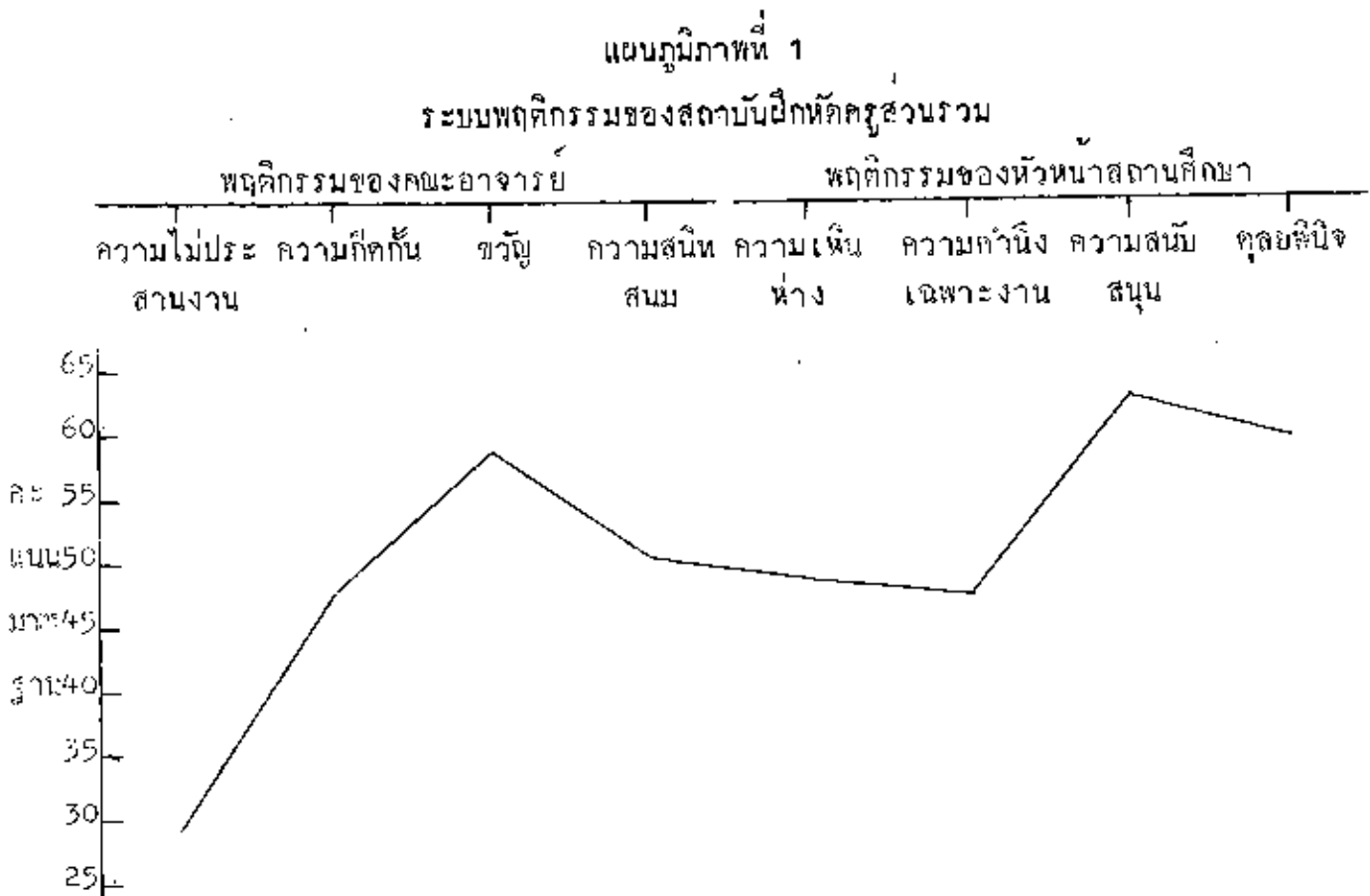
ข้อมูลในตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า สถาบันศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มีขวัญในการทำงานค่อนข้างสูง คณะอาจารย์ทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี โดยปราศจากการทะเลาะวิวาทและข้อขัดแย้งต่าง ๆ (ความไม่ประสานงานต่ำ) ไม่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปที่จะรับได้ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการมีนโยบายที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานของคณะอาจารย์ ในอันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในระดับค่อนข้างสูง ก็มีความถี่คึกไม่มากนัก คณะอาจารย์ต่างก็มีความสนิทสนมซึ่งกันและกันก็ มีความพอใจในงานของตน มีกำลังใจในการที่จะเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ สูง สอดคล้อง และพร้อมที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน

อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการปฏิบัติราชการ เหมาะสมกับบุคลิกภาพ และบทบาทของตนในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากการทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างแก่คณะอาจารย์ (ความสนับสนุนสูง) และพร้อมที่จะช่วยเหลือคณะอาจารย์ (คุลยพินิจสูง) นอกจากนี้ ข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่า หัวหน้าสถานศึกษามีความจริงจังใจในการที่จะควบคุมและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสอดคล้องกับความต้องการทางสังคมของคณะอาจารย์ และไม่เห็นห่างจากคณะอาจารย์ เพราะตั้งกฎและวินัย

ค่าเนื้องานที่ยืดหยุ่นได้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานยังคงคำนึงถึงกฎระเบียบที่มีอยู่เสมอ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการยังคำนึงถึงผลงานอยู่ในระดับกลาง แต่จะควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดก็ตาม เพราะอาจารย์ทำงานด้วยความอิสระและพอใจ และไม่คิดทำงานทั้งหมดด้วยตัวคนเดียว กอปรทั้งพร้อมที่จะให้อาจารย์คนหนึ่งคนใดเป็นผู้นำได้ในบางครั้งบางคราวได้

จากผลถาวรวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสถาบันฝึกหัดครูมีแนวโน้มที่จะมีระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทเปิดโอกาส (Open Climate) มากกว่าประเภทอื่นๆ เพราะมีขวัญในการทำงาน มีความสนับสนุน และคล้อยพินิจสูง และมีความไม่ประสานงานต่ำ แม้จะมีความถี่กัน ความเห็นต่าง และความคำนึงถึงเฉพาะงานอยู่ในระดับกลาง (แทนที่จะอยู่ในระดับค่าความถี่ของประเภทระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทนี้) แต่คะแนนยังชี้ให้เห็นว่า ใกล้เคียงกับระดับคะแนนค่าอยู่มาก

อย่างไรก็ดี อาจารย์คะแนนมาตรฐานมาทำแผนภูมิภาพ (Profile) ได้ ดังแสดงไว้ในแผนภูมิภาพที่ 1



การเปรียบเทียบแนวทัศนคติเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างเพศ

ในการเปรียบเทียบแนวทัศนคติในเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างกลุ่มตัวอย่างชายและกลุ่มตัวอย่างหญิงว่าเหมือนกันหรือต่างกันหรือไม่นั้น ได้นำรายละเอียดของข้อมูล มาแสดงไว้ในตารางที่ 12

จากการเปรียบเทียบข้อมูลในตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิง มีแนวทัศนคติเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารคล้ายคลึงกันมาก กล่าวคือ คณะอาจารย์ทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ไม่ค่อยมีการทะเลาะวิวาทและความไม่พอใจซึ่งกันและกัน ไม่มีภาระหน้าที่มากมายเกินความสามารถที่จะดำเนินการไปด้วยดี หัวหน้าสถานศึกษารักษาความสะอาดสบายไม่การทำงานของคณะอาจารย์ในระดับค่อนข้างสูง ก็มีความกตัญญูไม่มากนัก ขวัญในการทำงานของคณะอาจารย์ก็มีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนั้น ข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่าคณะอาจารย์มีความสนิทสนมกันเป็นอย่างดี มีความพอใจในงานของตน มีแรงกระตุ้นที่จะเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ พอสสมควร และพร้อมที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน

ตารางที่ 12

การเปรียบเทียบแนวทัศนคติเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างเพศ

ชื่อข้อทดสอบย่อย	Z-score		T-score		ระดับคะแนน
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ความไม่ประสานงาน	-2.077	-2.000	29.23	30.00	ต่ำ
ความกตัญญู	-0.016	-0.369	49.84	46.21	กลาง
ขวัญ	0.892	0.751	58.92	57.51	สูง
ความสนิทสนม	-0.141	0.090	48.59	50.90	กลาง
ความเห็นห่าง	0.002	-0.261	49.98	47.39	กลาง
ความล้าหลังเฉพาะงาน	-0.167	-0.290	48.33	47.10	กลาง
ความสนับสนุน	1.443	1.157	64.43	61.57	สูง
กุสยพิณิจ	0.673	0.906	56.73	59.06	สูง

ในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการปฏิบัติหน้าที่ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพและบทบาทของตน ซึ่งจะเห็นได้จากการทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างแก่คณะอาจารย์ (คือมีความรับผิดชอบสูง) และพร้อมที่จะช่วยเหลือคณะอาจารย์ (คือมีคุณวุฒิสูง) นอกจากนี้ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่า หัวหน้าสถานศึกษามีความจริงใจในการที่จะควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ในสถาบันให้สอดคล้องกับความต้องการด้านสังคมของคณะอาจารย์ ไม่มีความเห็นห่างจากคณะอาจารย์มากนัก เพราะมีความยึดมั่นในกฎและการดำเนินงานได้บ้าง แต่อย่างไรก็ดี การปฏิบัติงานยังคงต้องอาศัยกฎและระเบียบอยู่เสมอ หัวหน้าสถานศึกษาคำนึงถึงผลงานอยู่ในระดับกลาง แต่ไม่ใส่ใจการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะอาจารย์อย่างใกล้ชิดนัก คณะอาจารย์มีความอิสระ และมีความพอใจในการทำงานของตน และข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่าหัวหน้าสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้อาจารย์คนใดคนหนึ่งเป็นผู้นำแทนตนได้บ้างในบางครั้งบางคราว

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า คณะอาจารย์ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง มีแนวทรรศนะเกี่ยวกับการบริหารคล้ายคลึงกัน กล่าวคือต่างก็มีแนวทรรศนะว่าระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันมีทัศนคติหลักเกณฑ์ประเภทเปิดโอกาส (Open Climate) มากกว่าประเภทอื่น ๆ เพราะระดับคะแนนในเรื่องขวัญในการทำงาน ความรับผิดชอบ และคุณวุฒิอยู่ในระดับสูง ความไม่ประสานงานอยู่ในระดับต่ำ แต่ความถี่กัน ความเงินทาง และความคำนึงถึงเฉพาะงานอยู่ในระดับคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ของระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทนี้บ้าง

ข้อมูลที่แสดงเปรียบเทียบ แนวทรรศนะของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง เกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหาร ได้แสดงไว้ในตารางที่ 13

ตารางที่ 13

จำนวนของระดับคะแนนของข้อทดสอบย่อยที่สอดคล้องกับ
เกณฑ์ของระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทต่างๆ

ประเภทระบบพฤติกรรม	จำนวนที่สอดคล้องตามเกณฑ์	
	ชาย	หญิง
เปิดโอกาส (Open)	5	5
อิสระ (Autonomous)	3	3
ควบคุมตรวจตรา (Controlled)	1	1
สนิทสนมคุ้นเคย (Familiar)	2	2
บิดาถึบุตร (Paternal)	1	1
ปิดโอกาส (Closed)	1	1

ในการที่จะทราบว่า แนวพรรณนะเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหารของกลุ่มตัวอย่าง ที่
เป็นชายกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิงไม่แตกต่างกันจริงหรือไม่นั้น ได้ทดสอบความมีนัยสำคัญของความ
แตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้สูตรของ Frank J. Massey, Jr. and Wilfrid J. Dixon
ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_a - \bar{X}_b}{\frac{s^2}{N_1} + \frac{s^2}{N_2}}, \quad s^2 = \frac{\sum (X_a - \bar{X}_a)^2 + \sum (X_b - \bar{X}_b)^2}{N_1 + N_2 - 2}^{(2)}$$

รายละเอียดของข้อมูลปรากฏในตารางที่ 14

(2) Frank J. Massey, Jr., and Wilfrid J. Dixon, Introduction to Statistical Analysis (New York: McGraw-Hill Book Company, Inc., 1957), pp. 122-123.

ตารางที่ 14

การทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างเพศ

เพศ	คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย	$\Sigma(x-\bar{x})^2$	t
ชาย	2244.88	280.61	5511.23	0.401**
หญิง	2196.83	274.60	7054.99	

ข้อมูลในตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ผลแตกต่างระหว่างมัธยัมเลขคณิตระหว่างเพศ ไม่นับนัยสำคัญในทางสถิติ โดยมีระดับความเชื่อมั่นถึง 99 % จึงนับได้ว่าความแตกต่างนี้เป็เพียง เหตุบังเอิญ เพราะเป็นการสุ่มตัวอย่าง ดังนั้น แนวพรรณนะเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหาร ระหว่างเพศไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ได้เห็นเปรียบเทียบเด่นชัดขึ้น ได้นำคะแนนมาตรฐานของแต่ละข้อทดสอบย่อยมา ทำแผนภูมิภาพ (Profile) ดังปรากฏในแผนภูมิภาพที่ 2

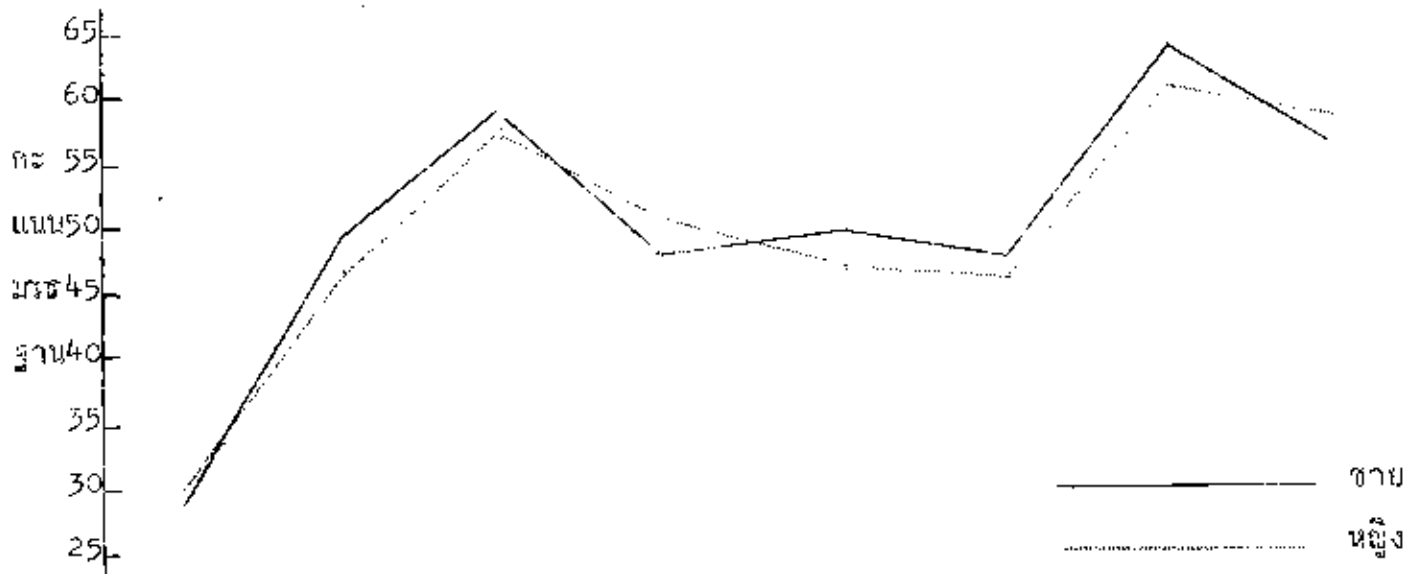
แผนภูมิภาพที่ 2

การเปรียบเทียบแนวทรรณะเกี่ยวกับการบริหารระหว่างประเทศ

พฤติกรรมของคณะอาจารย์

พฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษา

ความไม่ประ สานงาน	ความกึกกัม	ขวัญ	ความสนิท สนม	ความเห็น ห่าง	ความคำนึง เอหาะงาน	ความสนับ สุนน	คุลยพันวิ
----------------------	------------	------	-----------------	------------------	-----------------------	------------------	-----------



การเปรียบเทียบแนวทรรณะระหว่างโรงเรียนฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครู

ในการเปรียบเทียบแนวทรรณะเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างโรงเรียนฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครู ว่าเหมือนกันหรือต่างกันหรือไม่นั้น ได้นำข้อมูลมาแสดงไว้ในตารางที่ 15



ตารางที่ 15

การเปรียบเทียบแนวทรรศนะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรม
ในการบริหาร ระหว่างโรงเรียนฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครู

ชื่อข้อทดสอบ	Z-score		T-score		ระดับคะแนน
	ร.ร.ฝึกหัดครู	วิทยาลัยครู	ร.ร.ฝึกหัดครู	วิทยาลัยครู	
ความไม่- ประสานงาน	-1.99	-2.12	30.10	28.80	ต่ำ
ความกึกกั้น	-0.32	-0.17	46.80	48.30	กลาง
ขวัญ	0.72	0.78	57.20	57.80	สูง
ความสนิท- สนม	0.11	-0.05	48.90	49.50	กลาง
ความเห็น- ห่าง	-0.08	-0.16	49.32	48.40	กลาง
ความคำนึง- เฉพาะงาน	-0.39	-0.16	46.10	48.40	กลาง
ความสนับ- สุน	1.43	1.03	64.30	60.30	สูง
คุลยพินิจ	0.38	0.85	53.80	58.50	กลาง สูง

จากการเปรียบเทียบข้อมูลในตารางที่ 15 ปรากฏว่าแนวทรรศนะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารของคณะอาจารย์ในโรงเรียนฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันมากนัก คือแตกต่างกันเฉพาะระดับคะแนนในข้อทดสอบย่อยที่เกี่ยวกับคุลยพินิจเท่านั้น (ของโรงเรียนฝึกหัดครูเป็นระดับกลางและเป็นระดับสูงสำหรับวิทยาลัยครู) ระดับคะแนนของข้อทดสอบย่อยอื่นอยู่ในระดับคะแนนเหมือนกันหมด จากความแตกต่างดังกล่าว ทำให้ระบบพฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียนฝึกหัดครูมีแนวโน้มเป็นประเภทอิสระ (Autonomous) ในขณะที่ของวิทยาลัยครู

เป็นประเภทเปิดโอกาส (Open)

ทั้งนี้ จะเห็นว่า ทั้งในโรงเรียนฝึกหัดครูและวิทยาลัยครูมีการประสานงานกันดี ไม่มีความ
กีดกันที่จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากนัก จวัญในการห่างงานก็อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คณะอ
จารย์ส่วนใหญ่มีการติดต่อกสัมพันธ์และสนิทสนมกันดีพอสมควร อย่างไรก็ตาม อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ
การยังมีความเห็นต่างจากคณะอาจารย์อยู่มาก และยังมุ่งคำนึงผลงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ได้
ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของครูรวมงานเป็นอย่างดี

สำหรับระดับคะแนนในข้อทดสอบย่อยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะ ปรากฏว่าของโรงเรียนฝึกหัดครู
อยู่ในระดับกลาง แต่ของวิทยาลัยครูอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงว่าหัวหน้าสถานศึกษาของโรงเรียนฝึก
หัดครูเอาใจใส่ระลึกถึงและพยายามที่จะหาทางสนองความต้องการด้านสังคมของคณะอาจารย์เป็น
อย่างดี ส่วนของวิทยาลัยครู แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าสถานศึกษามีคุณลักษณะสูง คือสามารถวิพากษ์
วิจารณ์การปฏิบัติงานของอาจารย์หรือสามารถให้ความช่วยเหลืออาจารย์ได้เป็นอย่างดี

เพื่อให้เห็นความแตกต่างหรือคล้ายกันของระบบพฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียนฝึก
หัดครูและวิทยาลัยครูว่าเป็นประเภทใดเด่นชัดขึ้น จึงได้นำข้อมูลมาแสดงไว้ในตารางที่ 16

ตารางที่ 16

จำนวนของระดับของคะแนนของแต่ละข้อทดสอบย่อย
ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ของระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทต่าง ๆ

ประเภทระบบพฤติกรรม	จำนวนที่สอดคล้องตามเกณฑ์	
	ร.ร. ฝึกหัดครู	วิทยาลัยครู
เปิดโอกาส (Open)	4	5
อิสระ (Autonomous)	5	4
ควบคุมตรวจตรา (Controlled)	1	1
สนิทสนมคุ้นเคย (Familiar)	2	2
บิดากับบุตร (Paternal)	1	1
ปิดโอกาส (Closed)	1	1

เพื่อทดสอบว่า แนวพรรณณะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างโรงเรียนฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันจริงหรือไม่นั้น ได้ทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยวิธีสุครของ Frank J. Massey, Jr. and Wilfrid J. Dixon⁽³⁾ ดังปรากฏรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 17

ตารางที่ 17

การทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่าง ระหว่างวิทยาลัยครูกับโรงเรียนฝึกหัดครู

ประเภทของสถาบัน	คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย	$\Sigma(x-\bar{x})^2$	t
วิทยาลัยครู	175.69	21.96	38.2729	0.309**
โรงเรียนฝึกหัดครู	174.61	21.58	46.3709	

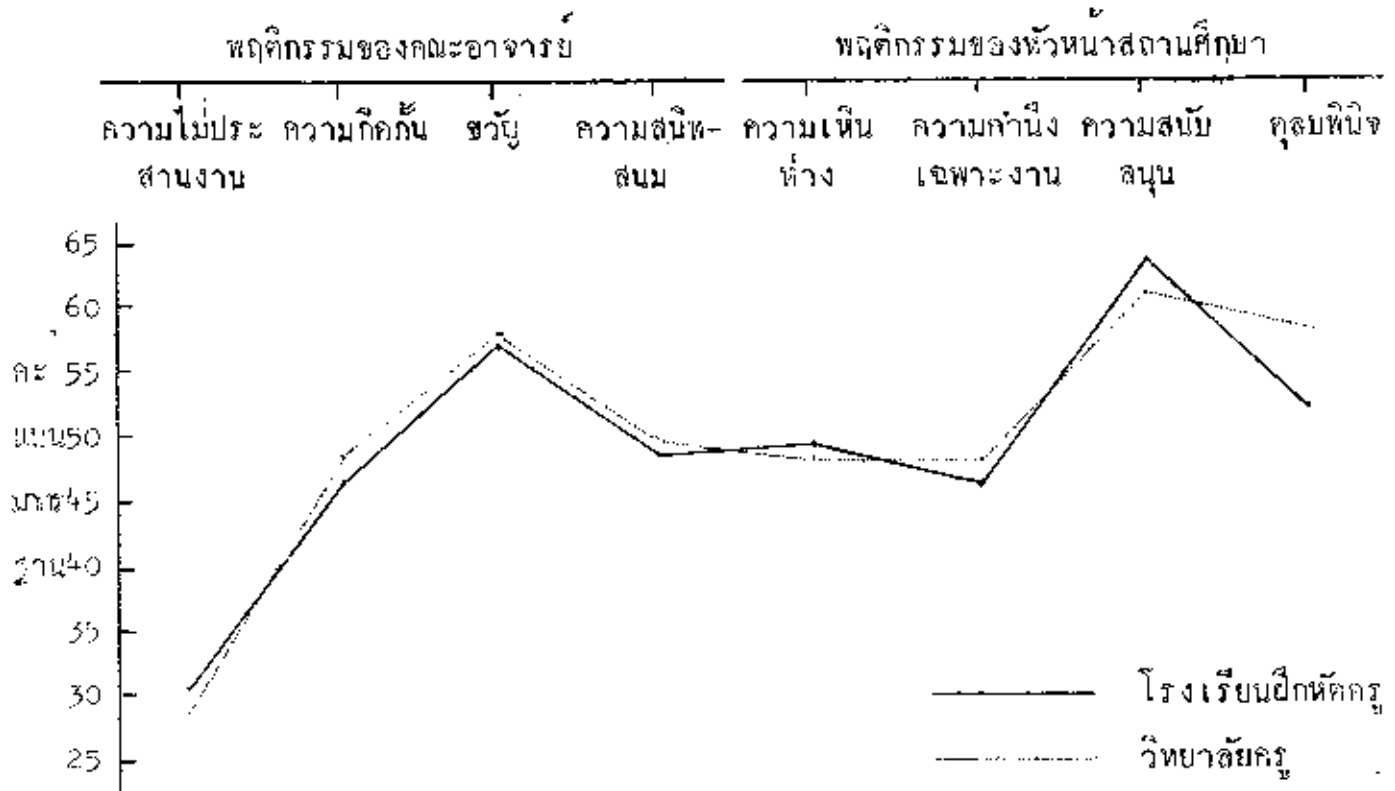
ข้อมูลในตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ผลแตกต่างระหว่างมัธยัมเลขคณิตระหว่างวิทยาลัยครูกับโรงเรียนฝึกหัดครู ไม่มีความนัยสำคัญในทางสถิติ โดยมีระดับความเชื่อมั่นถึง 99 % จึงถือได้ว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ปรากฏ เป็นเพียงเหตุบังเอิญ ดังนั้น จึงเชื่อได้ว่าแนวพรรณณะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างวิทยาลัยครู โรงเรียนฝึกหัดครู ไม่แตกต่างกัน

แผนภูมิภาพที่ 3 แสดงให้เห็นถึงความสูงค่าของคะแนนมาตรฐานเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างวิทยาลัยครูกับโรงเรียนฝึกหัดครู

⁽³⁾ Ibid.

แผนภูมิภาพที่ 3

การเปรียบเทียบแนวทรรศณะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรม
ในการบริหาร ระหว่างโรงเรียนฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครู



การเปรียบเทียบแนวทรรศณะระหว่างสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

ในการเปรียบเทียบแนวทรรศณะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ว่าเหมือนกันหรือต่างกันหรือไม่นั้น ได้แสดงข้อมูลไว้ในตารางที่ 18



ตารางที่ 18
 การเปรียบเทียบแนวทรรษนะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรม
 ในการบริหารระหว่างสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

ชื่อข้อทดสอบย่อย	Z-score		T-score		ระดับคะแนน	
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
ความไม่ประสานงาน	-1.844	-2.189	31.56	28.11	ต่ำ	
ความถี่ถกกัน	-0.317	-0.092	46.83	49.08	กลาง	
ขวัญ	0.393	0.996	53.93	59.96	กลาง	สูง
ความสนิทสนม	-0.293	0.181	47.07	51.81	กลาง	
ความเห็นทาง	-0.305	-0.060	46.95	49.40	กลาง	
ความคำนึงเฉพาะงาน	-0.119	-0.276	48.81	47.24	กลาง	
ความสนับสนุน	1.415	0.900	64.15	59.00	สูง	
คุลยพินิจ	1.077	0.538	60.77	55.38	สูง	

จากการเปรียบเทียบข้อมูลในตารางที่ 18 จะเห็นได้ว่า แนวทรรษนะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค โดยทั่วไปแล้วไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ แตกต่างกับเฉพาะคะแนนเกี่ยวกับขวัญ (Esprit) ในการทำงาน รู้สึกว่า ขวัญในการทำงานของสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางไม่สูงเท่ากับส่วนภูมิภาค ส่วนคะแนนในเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับเดียวกัน แต่สถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางได้คะแนนเกี่ยวกับความสนับสนุนและคุลยพินิจสูงกว่าส่วนภูมิภาคบ้าง ทั้งนี้ขอมองคงให้เห็นว่า ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีแนวโน้มเป็นประเภทเปิดโอกาส (Open) มากกว่าประเภทอื่น ๆ โดยสถาบันฝึกหัดครูส่วนภูมิภาคมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารประเภทเปิดโอกาส (Open) มากกว่าสถาบันฝึกหัดครูในส่วนกลาง

ทั้งสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการประสานงานในสถาบันของคน อยู่ใน

เกณฑ์คือ กิริยามารยาทของคณะอาจารย์ในสถานศึกษาไม่เป็นที่น่ารำคาญใจ ไม่ได้แตกแยกเป็น
กลุ่มเล็กกลุ่มน้อยมากนัก ไม่ใคร่รู้สึกว่าคุณอยู่เพียงลำพังตนเอง ฯลฯ เป็นต้น งานพิเศษอื่น ๆ ไม่
ได้เป็นอุปสรรคในทางการสอบสูงนัก ขวัญในการทำงานก็อยู่ในระดับปานกลางสำหรับส่วนกลาง
และอยู่ในระดับสูงสำหรับส่วนภูมิภาค คือ คณะอาจารย์ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน
จากบริการต่าง ๆ ที่ มีความสนใจในการสอนและแก่นักเรียนดี ในเรื่องความสัมพันธ์ ในระ
หว่างหมู่คณะก็อยู่ในระดับกลาง จึงแสดงว่าอาจารย์มีเพื่อนสนิทอยู่ภายในสถาบันเป็นส่วนใหญ่ มี
การพบปะสังสรรค์กันอย่างเป็นกันเอง ฯลฯ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นทางและความคำนึงเฉพาะงาน ชี้ให้เห็นว่าหัวหน้า
สถานศึกษาไม่ค่อยได้ให้ความสัมพันธ์ต่อคณะอาจารย์มากนัก และมุ่งในผลงานสูงพอสมควร ซึ่ง
จะเห็นได้จากการตรวจตราดูแลการปฏิบัติงานของคณะอาจารย์อยู่เสมอ เป็นต้น ส่วนในเรื่อง
ความสนับสนุนและอุปถัมภ์ของหัวหน้าสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมากสำหรับส่วนกลาง ส่วน
ของส่วนภูมิภาคจะไม่ค่อยสูงมากนัก

เพื่อให้เห็นความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันระหว่างแนวทรรศนะเรื่องระบอบพฤติกรรมใน
การบริหารของสถาบันฝึกหัดครู ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ว่ามีแนวโน้มเป็นประเภทใดนั้น ได้
แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 19

ตารางที่ 19

จำนวนระดับคะแนนของแต่ละข้อทดสอบย่อยที่สอดคล้อง
กับเกณฑ์ของระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทต่าง ๆ

ประเภทระบบพฤติกรรม	จำนวนที่สอดคล้องตามเกณฑ์	
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
เปิดโอกาส (Open)	4	5
อิสระ (Autonomous)	3	4
ควบคุมตรวจตรา (Controlled)	2	1
สนิทสนมคุ้นเคย (Familiar)	3	2
บิดากับบุตร (Paternal)	1	1
ปิดโอกาส (Closed)	1	1

ในการทดสอบว่า แนวทรรษะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค แตกต่างกันหรือไม่นั้น ได้ทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่าง ระหว่างกลุ่ม โดยใช้สูตรของ Frank J. Massey and Wilfrid J. Dixon⁽⁴⁾ ดังปรากฏรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 20

ตารางที่ 20

การทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

ประเภทของสถาบัน	คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย	$\Sigma(x-\bar{x})^2$	t
ส่วนกลาง	175.54	21.94	78.8402	0.10001**
ส่วนภูมิภาค	174.30	21.80	29.5748	

(4) Ibid.

ข้อมูลในตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ผลแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิตระหว่างสถาบัน
 ปีกหัตถ์ครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคไม่มีความสำคัญในทางสถิติ โดยมีระดับความเชื่อมั่น 99 % จึง
 กล่าวได้ว่า แนวพรรณณะเกี่ยวกับพฤติกรรมในการบริหารระหว่างสถาบันปีกหัตถ์ครูส่วนกลางกับส่วน
 ภูมิภาคไม่แตกต่างกัน

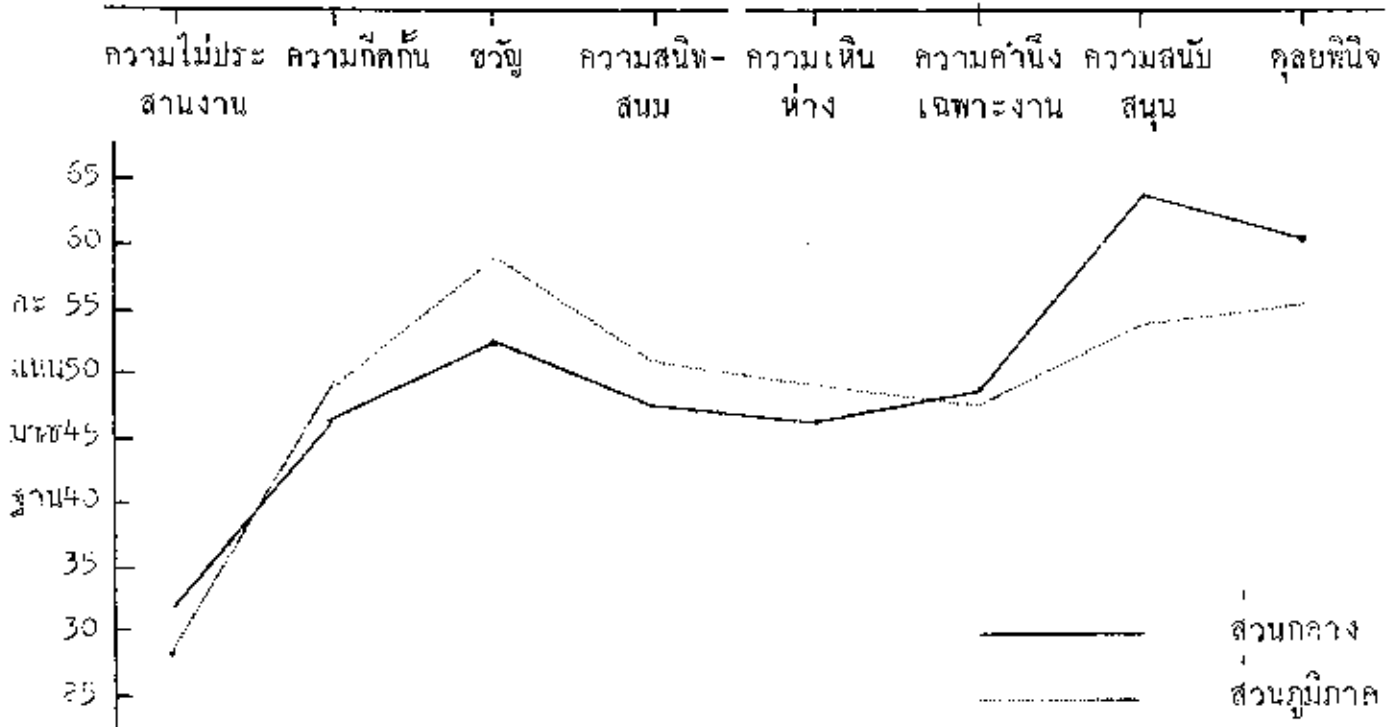
เพื่อการเปรียบเทียบแนวพรรณณะเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างสถาบันปีก-
 หัตถ์ครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคได้ชี้ขึ้น ได้แสดงแผนภูมิภาพไว้ในแผนภูมิภาพที่ 4

แผนภูมิภาพที่ 4

การเปรียบเทียบแนวพรรณณะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรม
 ในการบริหารระหว่างสถาบันปีกหัตถ์ครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

พฤติกรรมของคณะอาจารย์

พฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษา



ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง

ในการเปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูบางแห่งนั้น ได้เลือกวิทยาลัยครูที่ตั้งมานานแล้วแห่งหนึ่ง(ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกวิทยาลัยครู ก.) วิทยาลัยครูที่ตั้งใหม่แห่งหนึ่ง(ต่อไปเรียกวิทยาลัยครู-ข.) และโรงเรียนฝึกหัดครูอีกแห่งหนึ่ง (ต่อไปเรียกโรงเรียนฝึกหัดครู ค.) ทั้งนี้พิจารณาเลือกสถาบันที่กลุ่มตัวอย่างเกิน 20 คนมาวิเคราะห์ เพื่อหาว่าสถาบันฝึกหัดครูดังกล่าว มีระบบพฤติกรรมในการบริหารแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรนั้น ได้แสดงรายละเอียดของข้อมูลไว้ในตารางที่ 21

ตารางที่ 21

การเปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง

ชื่อข้อทดสอบย่อย	วิทยาลัยครู ก.		วิทยาลัยครู ข.		โรงเรียนฝึกหัดครู ค.	
	T-score	ระดับคะแนน	T-score	ระดับคะแนน	T-score	ระดับคะแนน
ความไม่ประสานงาน	33.48	ต่ำ	31.19	ต่ำ	28.99	ต่ำ
ความกึกกั่น	51.69	กลาง	44.63	ต่ำ	52.33	กลาง
ขวัญ	58.00	สูง	59.30	สูง	59.51	สูง
ความสนิทสนม	52.03	กลาง	50.10	กลาง	50.43	กลาง
ความเห็นทาง	60.14	สูง	46.79	กลาง	55.70	สูง
ความคำนึงเฉพาะงาน	63.00	สูง	47.41	กลาง	43.99	ต่ำ
ความสนับสนุน	42.69	ต่ำ	61.11	สูง	60.25	สูง
คุณยพินิจ	39.14	ต่ำ	59.51	สูง	48.75	กลาง

ข้อมูลในตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า สถาบันฝึกหัดครูทั้งสามแห่งที่ยกมา มีระบบพฤติกรรมในการบริหารแตกต่างกัน กล่าวคือ วิทยาลัยครู ก. มีแนวโน้มของระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทปิดโอกาส (Closed) ซึ่งแสดงว่าคณะอาจารย์มีความพึงพอใจในความสัมฤทธิ์ผล

ในงานและในความต้องการด้านสังคมค่อนข้างน้อย อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ ไม่บรรลุผล (Ineffective) ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะอาจารย์ และในขณะเดียวกันก็ไม่คอยคำนึงถึงสวัสดิการที่จะให้แก่คณะอาจารย์ด้วย

คณะอาจารย์ทำงานไม่ค่อยประสานงานกันนัก เพราะมีงานอื่นที่ต้องทำนอกเหนือจากการสอนมาก หัวหน้าสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญในความสำเร็จในงานของอาจารย์ อย่างไรก็ตาม ก็ที่ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่า คณะอาจารย์ของวิทยาลัยครู ก. มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงว่า ยังมีความพอใจในสภาพดังกล่าวข้างต้น คณะอาจารย์มีความสนิทสนมกันบ้าง แต่หัวหน้าสถานศึกษามีความเห็นห่าง (aloof) จากคณะอาจารย์ บริหารงานตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ (Impersonal) เป็นเกณฑ์ ทั้งนี้คำนึงถึงผลงานที่จะได้รับอยู่เสมอ (ความคำนึงเฉพาะงานสูง) นอกจากนี้ ข้อมูลยังแสดงว่า หัวหน้าสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญและให้กำลังใจแก่คณะอาจารย์นัก ไม่มีความจริงจังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีการหอบปะสังสรรค์กับคณะอาจารย์อย่างเป็นกันเอง ไม่ให้ความอิสระในการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานแก่คนอื่น และไม่มีลักษณะของความเป็นผู้นำที่คั่นัก โดยเหตุนี้ จึงทำให้คณะอาจารย์คิดว่า หัวหน้าสถานศึกษาทำงานอย่างไม่มีความจริงใจ (Spurious)

ลักษณะข้อมูลของวิทยาลัยครู ข. แสดงให้เห็นว่ามีแนวโน้มที่จะมีระบบพฤติกรรมเป็นประเภทเปิดโอกาส (Open) กล่าวคือ คณะอาจารย์มีการประสานงานกันดี ไม่มีอุปสรรคที่จะขัดขวางการปฏิบัติงานมากนัก ขวัญในการทำงานของคณะอาจารย์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คณะอาจารย์ส่วนใหญ่มีการติดต่อกันสนิทและสนิทสนมกันก็พอสมควร อย่างไรก็ตาม ก็ที่ หัวหน้าสถานศึกษามีความเห็นห่างจากคณะอาจารย์อยู่บ้าง และมุ่งผลงานอยู่ในระดับกลาง แต่ได้ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

สำหรับข้อมูลของโรงเรียนฝึกหัดครู ค. ชี้ให้เห็นว่ามีแนวโน้มของระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทอิสระ (Autonomous) กล่าวคือ คณะอาจารย์มีความอิสระในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกันและหาหนทางให้คณะของตนพอใจในความต้องการด้านสังคม มีขวัญในการทำงานและความสนิทสนมกันดี มีการประสานงานเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างดีและรวดเร็ว ถึงแม้จะมีการแยกกลุ่มกันบ้าง แต่ก็ไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกันเลยดี นั่นคือคณะอาจารย์ทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานด้วย.

หัวหน้าสถานศึกษาค้ำหลักการและระเบียบในการทำงานในอันที่จะให้ความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอาจารย์ อย่างไรก็ตามก็ รู้สึกว่ายังมีความเห็นห่างจากคณะอาจารย์อยู่ค่อนข้างสูง แต่ยังมีลักษณะผู้นำที่ดี คือคณะอาจารย์สามารถปฏิบัติตามได้ ไม่มีการเร่งและการบังคับให้อาจารย์ทำงาน (ความคำนึงเฉพาะงานค่า) เป็นผู้ที่มีคุณยิตินิจดี และให้การสนับสนุนแก่คณะอาจารย์ ให้สวัสดิการที่ดี และเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นอยู่บ้าง แต่ค่อนข้างเข้มงวดกว่าหัวหน้าสถาบันที่มีระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทเปิดโอกาส (Open)

ข้อมูลปรากฏในตารางที่ 22 แสดงให้เห็นถึงข้อแตกต่างของระบบพฤติกรรมในการบริหาร ว่ามีแนวโน้มเป็นประเภทใด

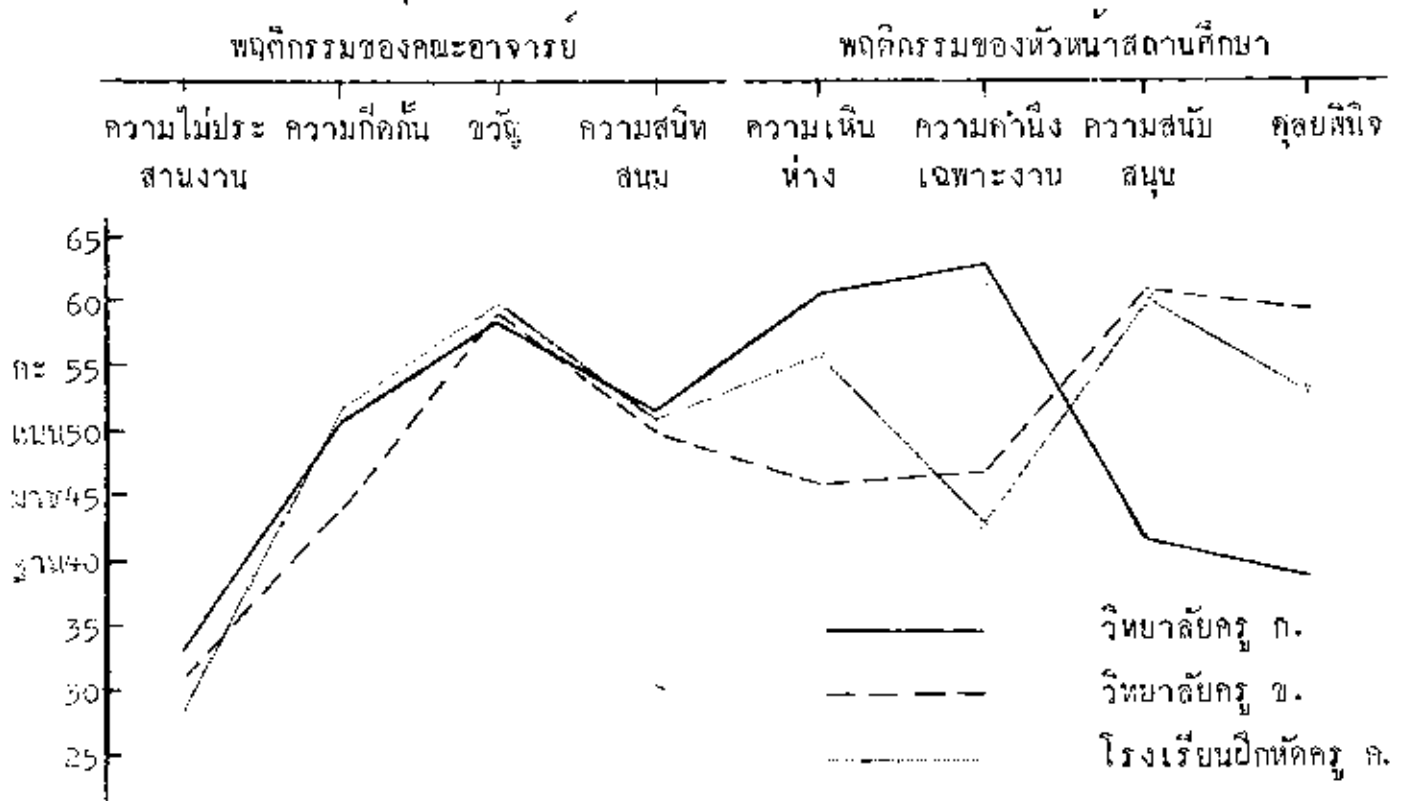
ตารางที่ 22

จำนวนระดับคะแนนของแต่ละข้อทดสอบที่สอดคล้องกับเกณฑ์ของระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทต่าง ๆ

ประเภทระบบพฤติกรรม	จำนวนที่สอดคล้องตามเกณฑ์		
	วิทยาลัยครู ก.	วิทยาลัยครู ข.	ร.ร.ฝึกหัดครู ค.
เปิดโอกาส (Open)	3	5	4
อิสระ (Autonomous)	3	4	5
ควบคุมตรวจตรา (Controlled)	3	1	1
สนิทสนมคุ้นเคย (Familiar)	-	2	2
บิดากับบุตร (Paternal)	1	1	1
ปิดโอกาส (Closed)	5	1	1

เพื่อเปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูทั้ง 3 แห่ง ได้เด่นชัดขึ้น ได้แสดงแผนภูมิภาพ (Profile) ไว้ในแผนภูมิภาพที่ 5

แผนภูมิภาพที่ 5
การเปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่าง
สถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง



สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู หรือสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ในจำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้แก่กลุ่มตัวอย่าง 540 ฉบับ ได้รับคืน 503 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92 กลุ่มตัวอย่างทั้ง 503 คนที่ตอบนั้น แยกเป็นชาย 244 คน (48.50 %) และเป็นหญิง 259 คน (51.50 %) กลุ่มตัวอย่างทั้ง 503 คน มีอายุเฉลี่ยประมาณ 34.7 ปี โดยส่วนมากจะมีอายุระหว่าง 29-38 ปี (60.00 %) มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด (34.50 %) และมีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี กับ 11-15 ปี จำนวนเท่า ๆ กัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการอยู่ใน สถาบันนั้น ๆ ส่วนมาก (74.00 %) จะอยู่ระหว่าง 1-10 ปี มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ 22 คน (4.20 %) เป็นหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนก 180 คน (35.80 %) และเป็นอาจารย์ที่ทำการสอนอย่างเดียว 301 คน (60.00 %) ส่วนในเรื่องชั้นข้าราชการนั้นปรากฏว่า เป็นข้าราชการชั้นตรี 84 คน (16.60%) เป็นข้าราชการชั้นโท 332 คน (66.20 %) และเป็นข้าราชการชั้นเอก 87 คน (17.20 %) นอกจากนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามคืนมา มีวุฒิสูงสุด แยกเป็นวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 66 คน (13.20 %) ปริญญาตรีในประเทศ 347 คน (69.30 %) ปริญญาตรีนอกประเทศ 2 คน (0.40%) ปริญญาโทในประเทศ 24 คน (4.80 %) และปริญญาโทนอกประเทศ 62 คน (12.30 %)

อย่างไรก็ดี ไม่ว่าจะเป็นอายุ อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ใน สถาบันนั้นๆ ตำแหน่งหน้าที่ ชั้นข้าราชการ และวุฒิสูงสุด จะมีการกระจายกระจายเท่า ๆ กันระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาย กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิง

2. จากการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ปรากฏว่า เครื่องมือที่นำมาใช้ครั้งนี้มีสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้ เป็น 0.83 โดยเรื่องทั่วพฤติกรรมของคณะอาจารย์มีสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้ เป็น 0.85 และเรื่องทั่วพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการมีสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้ เป็น 0.77 จึงนับได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อถือได้สูงพอสมควร

3. การวิเคราะห์ระบบพฤติกรรมในการบริหาร ปรากฏผลว่า ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันศึกษาคณะศึกษาศาสตร์จะมีแนวโน้มเป็นประเภทเปิดโอกาส (Open) มากกว่าประเภทอื่น ๆ ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทรรศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ระหว่างเพศ ระหว่างโรงเรียนศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ และระหว่างสถาบันศึกษาคณะศึกษาศาสตร์กับส่วนภูมิภาค ปรากฏว่า " การเปรียบเทียบแต่ละครั้ง แนวทรรศนะไม่แตกต่างกันมากนัก คือส่วนใหญ่จะมีแนวทรรศนะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทเปิดโอกาส (Open) ยกเว้นแนวทรรศนะของโรงเรียนศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีแนวโน้มเป็นประเภทอิสระ (Autonomous)

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์วิทยาลัยครูที่ตั้งมานานแล้วแห่งหนึ่ง วิทยาลัยครูที่เพิ่งตั้งขึ้นใหม่แห่งหนึ่ง และโรงเรียนศึกษาคณะศึกษาศาสตร์อีกแห่งหนึ่ง ปรากฏว่า วิทยาลัยครูที่ตั้งมานานนั้นมีแนวโน้มระบบพฤติกรรมในการบริหาร เป็นประเภทปิดโอกาส (Closed) วิทยาลัยครูที่เพิ่งตั้งขึ้นใหม่มีแนวโน้มเป็นประเภทเปิดโอกาส (Open) และโรงเรียนศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มีแนวโน้มเป็นประเภทอิสระ (Autonomous).

