

มทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูว่าเป็นไปในแนวใด ทั้งนี้ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบันฝึกหัดครูให้สอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษายิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันที่จัดการเรียนการสอนต่าง ๆ โดยมุ่งหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือ เป็นสำคัญ
2. เพื่อทราบระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูส่วนรวม
3. เพื่อเปรียบเทียบแนวพรตนะ (Perception) เกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหาร ระหว่าง
 - 3.1 เพศ
 - 3.2 โรงเรียนฝึกหัดครู กับ วิทยาลัยครู
 - 3.3 สถาบันฝึกหัดครูสวนกลาง กับ สวนภูมิภาค
4. เพื่อเปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างวิทยาลัยครูกับโรงเรียนฝึกหัดครูบางแห่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นคณะอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ วิทยาลัยครู และโรงเรียนฝึกหัดครูต่าง ๆ ซึ่งมีอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการปฏิบัติราชการอยู่ ณ ที่นั้นไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา โดยไม่นับปีการศึกษา 2511 ตามเกณฑ์ดังกล่าวนี้ มีสถาบันฝึกหัดครูที่อยู่ในข่ายของการวิจัย 23 แห่ง แบ่งเป็น วิทยาลัยครู 16 แห่ง และโรงเรียนฝึกหัดครู 7 แห่ง ส่วนวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี เป็นสถาบันที่ไม่

รวมอยู่ในโครงการวิจัย เพราะมีลักษณะแตกต่างจากสถาบันฝึกหัดครูอื่น ๆ โดยทั่วไป วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โรงเรียนฝึกหัดครูนครศรีธรรมราช (ขณะนี้ เป็นวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช) มีการเปลี่ยนผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่ในระหว่างปีการศึกษา 2511 จึงไม่อยู่ในข่ายการวิจัย คณะอาจารย์ที่ไรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ต้องปฏิบัติราชการอยู่ในสภานักฝึกหัดครูนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา โดยไม่นับปีการศึกษา 2511 เช่นเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์จากจำนวนคณะอาจารย์ของสถาบันฝึกหัดครูที่อยู่ในเกณฑ์และขอบข่ายของการวิจัย โดยสุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 35 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ทั้งนี้พยายามให้เป็นตัวแทน (Representative) ของเพศ อายุ อาชวราชการ ตำแหน่งหน้าที่ และชั้นข้าราชการ

จากการสุ่มตัวอย่างดังกล่าว ปรากฏว่า จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด คือ 540 คน จากจำนวนประชากรที่เข้าเกณฑ์ 1,492 คน ในจำนวนนี้ 503 คน หรือร้อยละ 93.15 ตอบแบบสอบถามที่ใช้การได้ ผู้ตอบเป็นชาย 244 คน (48.50 %) และเป็นหญิง 259 คน (51.50 %)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ดัดแปลงมาจาก The Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) ของ Andrew W. Halpin and Don B. Croft⁽¹⁾ ซึ่งประกอบด้วย 64 ข้อ และแบ่งเป็น 8 ข้อทดสอบย่อย (Subtests) ใช้สำหรับวัดพฤติกรรมของคณะอาจารย์ 4 ข้อทดสอบย่อย (33 ข้อ) และใช้วัดพฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษา 4 ข้อทดสอบย่อย (31 ข้อ) หลังจากแปลและเรียบเรียงเสร็จแล้ว ก็ได้นำไปทดลอง (Try out) กับคณะอาจารย์ของโรงเรียนสาธิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 55 คน ทดลองตอบ เพื่อจะนำข้อเสนอนี้มาแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยต่อไป

(1) Andrew W. Halpin, and Don B. Croft, The Organizational Climate of Schools (Danville: Interstate Printers and Publishers, Inc., 1963), pp. 122-124.

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพ (Status) ของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ โดยไชรอยละ และค่าเฉลี่ย ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ (Reliability) ใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Repeated Measurement ของ B.J. Winer⁽²⁾ และข้อมูลเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหาร วิเคราะห์โดยหาความถี่ ค่าเฉลี่ย คะแนนมาตรฐาน (Normalized-T-score) แล้วพิจารณาประเภทของระบบพฤติกรรมตามเกณฑ์ Andrew W. Halpin and Don B. Croft กำหนดไว้⁽³⁾

อนึ่ง ข้อมูลทั้งหมด เสนอเป็นรูปตาราง และแผนภูมิภาพ (Profile) โดยแปลผลตามข้อมูลที่วิเคราะห์แล้ว.

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการดำเนินการวิจัยเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหาร ของสถาบันฝึกหัดครู พอสรูปผลของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกได้ดังนี้

1.1 เพศ อายุ อายุราชการ และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถาบันนั้น ๆ ในจำนวนอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม 503 คน ปรากฏว่าเป็นชาย 244 คน หรือ ปรมาขร้อยละ 48.50 และเป็นหญิง 259 คน หรือประมาณร้อยละ 51.50 ส่วนรายละเอียดในเรื่องอายุ อายุราชการ และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถาบันนั้น ๆ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 23

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

(3) Op. cit., pp. 60-67.

ตารางที่ 23

อายุ อายุราชการ และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถาบันนั้น ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	อายุ (ปี)				อายุราชการ(ปี)				ระยะเวลาที่ปฏิบัติ ณ นั้น(ปี)			
	ต่ำกว่า 29	29-33	34-38	สูงกว่า 38	1-5	6-10	11-15	16ขึ้นไป	1-5	6-10	11-15	16ขึ้นไป
ชาย	45	75	79	45	61	86	57	40	91	100	39	14
หญิง	50	74	73	62	59	87	56	57	96	84	46	45
รวม	95	149	152	107	120	173	113	97	187	184	87	69
ร้อยละ	18.9	29.7	30.3	21.1	24.0	34.5	22.5	22.0	37.3	36.7	17.3	8.7
เฉลี่ย	34.72 ปี				9.86 ปี				8.76 ปี			

ข้อมูลในตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำกว่า 29 ปี 95 คน (18.90 %) อายุอยู่ระหว่าง 29-33 ปี 149 คน (29.70 %) ระหว่าง 34-38 ปี 152 คน (30.30 %) และมีอายุสูงกว่า 38 ปี 107 คน (21.10 %) มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี 120 คน (24.00 %) และตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป 97 คน (22.00 %) ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถาบันนั้น ๆ ปรากฏว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาอยู่ระหว่าง 1-5 ปี 187 คน (37.30 %) ระหว่าง 6-10 ปี 184 คน (36.70 %) ระหว่าง 11-15 ปี 87 คน (17.30 %) และตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป เพียง 69 คน (8.70 %) และขอมุ่งสังเกตว่า แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะ เป็นอายุ อายุราชการ และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถาบันนั้นๆ มีการกระจุกกระจายระหว่างเพศเท่า ๆ กัน

1.2 ตำแหน่งหน้าที่ ชั้นข้าราชการ และวุฒิสูงสุด

จำแนกออกได้ดังข้อมูลที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ 24

ตารางที่ 24

ตำแหน่งหน้าที่ ชั้นข้าราชการ และ วุฒิสถุค ของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภท	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่:				
ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยกา	12	10	22	4.20
หัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนก	100	80	180	35.80
อาจารย์	132	169	301	60.00
ชั้นข้าราชการ:				
เอก	39	48	87	17.20
โท	160	172	332	66.20
ตรี	45	39	84	16.60
วุฒิสถุค:				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	27	66	13.20
ปริญญาตรี	161	190	351	69.70
ปริญญาโท	44	42	86	17.10

ข้อมูลในตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งหน้าที่เป็น ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยกา 22 คน (4.20 %) เป็นหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนก 180 คน (35.80 %) และมีตำแหน่งหน้าที่เป็นอาจารย์ 301 คน (60.00 %) ทั้งนี้ แยกเป็น ข้าราชการชั้นเอก 87 คน (17.20 %) ชั้นโท 332 คน (66.20 %) และชั้นตรี 84 คน (16.60 %) ส่วนในเรื่องวุฒิสถุค ปรากฏว่า อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิสถุคต่ำกว่าปริญญาตรี 66 คน (13.20 %) ปริญญาตรี 351 คน (69.70 %) และปริญญาโท 86 คน (17.10 %)

สำหรับการกระจายของตำแหน่งหน้าที่ ชั้นข้าราชการ และวุฒิสถุคระหว่าง เพศ ปรากฏว่า โดยทั่วไปแล้ว มีการกระจายไม่แตกต่างกันนัก.

2. ความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูครั้งนี้ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้ เป็น 0.83 แสดงว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อถือได้สูงพอสมควร แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะข้อทดสอบที่วัดพฤติกรรมของคณะอาจารย์ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้ เป็น 0.85 และเฉพาะข้อทดสอบที่วัดพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้ เป็น 0.77 จึงแสดงให้เห็นว่า ข้อทดสอบที่วัดพฤติกรรมของคณะอาจารย์มีความเชื่อถือได้สูงกว่า รายละเอียดของข้อมูลปรากฏในตารางที่ 25

ตารางที่ 25
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

ประเภทของพฤติกรรม	MS within people	MS between people	สัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้
พฤติกรรมของคณะอาจารย์	4.14	0.749	0.85
พฤติกรรมของหัวหน้าสถาบัน	4.37	1.025	0.77
พฤติกรรมส่วนรวม	5.31	0.9078	0.83

3. ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหาร ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 26

ตารางที่ 26
ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู

ประเภทของ ข้อ ทดสอบ	คะแนนมาตรฐานของ						
	สถาบัน ส่วนรวม	ชาย	หญิง	โรงเรียน ฝึกหัดครู	วิทยาลัยครู	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
ความไม่ประสานงาน	25.71	29.23	30.00	30.07	28.80	31.56	28.11
ความถี่กัน	47.76	49.84	46.21	46.83	48.30	46.83	49.08
ขวัญ	58.91	58.92	57.51	57.16	57.80	53.93	59.96
ความสนิทสนม	50.12	48.59	50.90	51.12	49.95	47.07	51.81
ความเห็นทาง	48.37	49.98	47.39	49.25	48.40	46.95	49.40
ความคำนึงเฉพาะงาน	47.48	48.33	47.10	46.15	48.40	48.81	47.24
ความสนับสนุน	63.09	64.43	61.57	64.33	60.30	64.15	59.00
คุลยพินิจ	58.94	56.73	59.06	53.75	58.50	60.77	55.80
จัดจากระบบพฤติกรรม	เปิด	เปิด	เปิด	อิสระ	เปิด	เปิด	เปิด
ประเภท	โอกาส	โอกาส	โอกาส	Auto-	โอกาส	โอกาส	โอกาส
(แนวโน้ม) A	Open	Open	Open	nomous	Open	Open	Open

การวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 26 พบสรุปผลได้ดังนี้

3.1 สถาบันฝึกหัดครูส่วนรวมมีแนวโน้มระบบพฤติกรรมในการบริหาร เป็นประเภทเปิดโอกาส (Open) กล่าวคือ โดยทั่วไปแล้วภายในสถาบันมีการประสานงานกันดี คณะอาจารย์มีความรู้ สึกว่า ภาระต่าง ๆ ที่ได้รับไม่เป็นการกีดกันตนมากนัก พวกเขามีกำลังใจในการปฏิบัติงานดีพอสมควร และมีความสนิทสนมกันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหัวหน้าสถานศึกษารู้สึกว่ามีความเห็นทาง และมุ่งผลงานในระดับกลาง แต่ให้ความสนับสนุน และมีคุลยพินิจในระดับสูงในระดับสูง

3.2 ในการเปรียบเทียบแนวทรรศนะ (Perception) ที่มีต่อการบริหารของระหว่างเพศ ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด กล่าวคือทั้งอาจารย์ที่เป็นชายและที่เป็นหญิง มีแนวทรรศนะเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารสอดคล้องกันเป็นประเภทเปิดโอกาส (Open)

3.3 เมื่อเปรียบเทียบแนวทรรศนะ (Perception) ระหว่างอาจารย์ในโรงเรียนฝึกหัดครู กับวิทยาลัยครูที่ต่อระบบพฤติกรรมในการบริหารแล้ว ปรากฏว่าระบบพฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียนฝึกหัดครูจะมีแนวโน้ม เป็นประเภทอิสระ (Autonomous) ส่วนของวิทยาลัยครู จะมีแนวโน้มเป็นประเภทเปิดโอกาส (Open) โดยมีความแตกต่างกันเฉพาะระดับคะแนน ในหัวข้อคุณยพินิจ กล่าวคือหัวหน้าสถานศึกษาของโรงเรียนฝึกหัดครู มีคุณยพินิจในระดับปานกลาง แต่ของวิทยาลัยครูอยู่ในระดับสูง แต่โดยทั่วไปแล้วจะไม่มี ความแตกต่างกันมากนัก

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแนวทรรศนะ (Perception) ระหว่างอาจารย์ ในสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคแล้ว ปรากฏว่าอาจารย์ของสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางกับ ส่วนภูมิภาคมีแนวทรรศนะไม่แตกต่างกันมากนัก คือมีความแตกต่างกันเฉพาะว่าสถาบันฝึกหัดครู ส่วนกลางมีความประสานงานกัน ขวัญในการทำงาน ความสนิทสนมในระหว่างคณะอาจารย์ต่ำกว่าสถาบันฝึกหัดครูส่วนภูมิภาค แต่สถาบันฝึกหัดครูส่วนภูมิภาค ให้ความสนับสนุนและมีคุณยพินิจต่ำกว่าส่วนกลาง เป็นต้น

เมื่อนำเอาวิทยาลัยครูเก่าแห่งหนึ่ง วิทยาลัยครูใหม่แห่งหนึ่ง และโรงเรียนฝึกหัดครู ที่มีกลุ่มตัวอย่าง 20 คน อีกแห่งหนึ่งมาวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหารแล้ว ปรากฏผลในตารางที่ 27

ตารางที่ 27

ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง

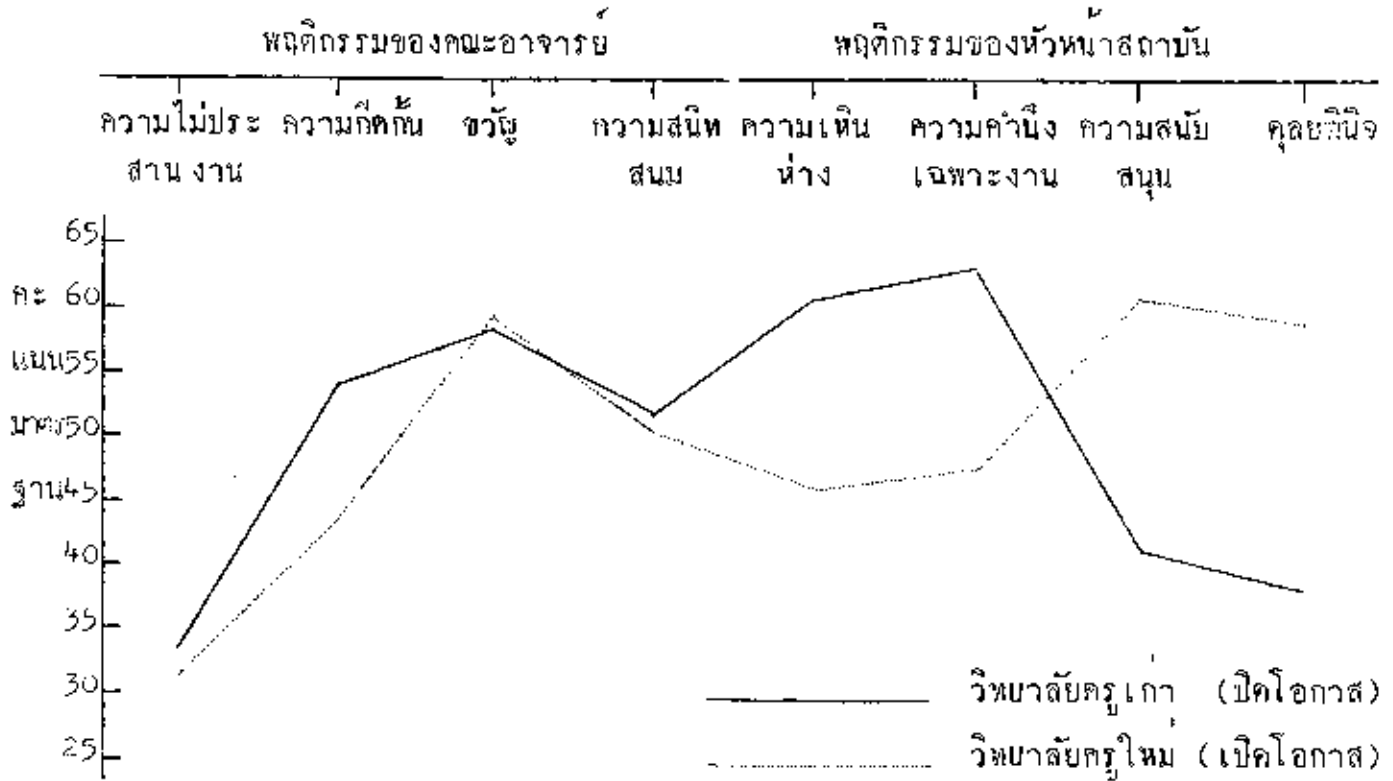
ประเภทสถาบัน	คะแนนมาตรฐานของ								ระบบ พฤติกรรม ประเภท (แนวโน้ม)
	ความไม่ ประสาน งาน	ความถี่ กัน	ขวัญ	ความ- สนิท สนม	ความ- เห็น ห่าง	ความ- คำนึง เฉพาะ งาน	ความ- สนับ สนุน	คุลย- พินิจ	
วิทยาลัยครูเก่า	33.48	51.69	58.00	52.03	60.14	63.00	42.69	3914	ปิด โอกาส
วิทยาลัยครูใหม่	31.19	44.63	59.30	50.10	46.79	47.41	61.11	59.51	เปิด โอกาส
โรงเรียนฝึกหัดครู	28.99	52.33	59.51	50.43	55.70	43.99	60.25	48.75	อิสระ

จากข้อมูลในตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า สถาบันทั้งสามประเภท คือวิทยาลัยครูที่ตั้งมานานแล้ว วิทยาลัยครูที่ตั้งใหม่ และโรงเรียนฝึกหัดครู มีลักษณะคล้าย ๆ กันในเรื่องความไม่ประสานงาน ความถี่กัน ขวัญในการทำงาน และความสนิทสนม แต่วิทยาลัยครูที่ตั้งมานานแล้วจะแตกต่างจากสองสถาบันมากในเรื่องความเห็นห่าง ความคำนึงเฉพาะงาน ความสนับสนุน และคุลยพินิจ เพราะในขณะที่วิทยาลัยครูใหม่และโรงเรียนฝึกหัดครู มีความเห็นห่างและความคำนึงเฉพาะงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับต่ำตามลำดับ แต่วิทยาลัยครูเก่าจะอยู่ในระดับสูงมาก นอกจากนั้น วิทยาลัยครูเก่ายังมีระดับของความสนับสนุนและคุลยพินิจค่อนข้างต่ำ ส่วนของวิทยาลัยครูใหม่และโรงเรียนฝึกหัดครูจะมีระดับคะแนนค่อนข้างสูง ยกเว้นเรื่องคุลยพินิจของโรงเรียนฝึกหัดครูที่อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของประเภทระบบพฤติกรรมแล้วปรากฏว่าวิทยาลัยครูเก่า วิทยาลัยครูใหม่ และโรงเรียนฝึกหัดครูดังกล่าวมีแนวโน้มปิดโอกาส (Closed) เปิดโอกาส (Open) และประเภทอิสระ (Autonomous) ตามลำดับ และเพื่อให้เห็นเด่นชัดขึ้นได้แสดงแผนภูมิภาพ (Profile) เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครูเก่า และวิทยาลัยครูใหม่ ในแผนภูมิภาพที่ 6

แผนภูมิภาพที่ 6

การเปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหาร
ระหว่างวิทยาลัยครูเก่า และ วิทยาลัยครูใหม่



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู มีแนวโน้มเป็นประเภทเปิดโอกาสเป็นส่วนมาก ทั้งนี้ พิจารณาโดยไม่คำนึงถึงแต่ละสถาบัน ถ้าเอาแต่ละสถาบันมาวิเคราะห์ ก็อาจมีความแตกต่างไประบบพฤติกรรมในการบริหารได้ ดังที่ได้ทดลองวิเคราะห์สถาบันทั้ง 3 แห่ง ดังกล่าวข้างต้น



อภิปราย

เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แม้จะคัดแปลงมาจากของต่างประเทศ แต่ก็นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยพฤติกรรมของการบริหารของสถาบันที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งความเชื่อถือได้สูงพอสมควร สำหรับในเรื่องความมั่นคง (Validity) ในสิ่งที่ต้องการจะวัด นั้น ผู้วิจัยไม่อาจจะให้ความมั่นใจได้ว่า จะมีความมั่นคงได้สูงเพียงไร แต่จากการทดลองใช้เครื่องมือ ผู้ตอบให้ความเห็นว่า ข้อทดสอบส่วนใหญ่ประยุกต์ได้กับประเทศไทย เพราะสภาพของการจัดการบริหารการศึกษาของต่างประเทศอาจจะเหมือนหรือแตกต่างจากของไทยก็ได้ แต่ผู้วิจัยคิดว่า คงไม่แตกต่างกันมากนัก อย่างน้อยก็เป็นปรากฏการณ์ทางการศึกษาเช่นเดียวกัน และการจัดการศึกษาของไทยก็ได้รับอิทธิพลจากต่างประเทศมากพอสมควร

อย่างไรก็ดี เนื้อหาของเครื่องมือ นางขออาจจะใช้วิเคราะห์พฤติกรรมในการบริหารของไทยไม่ได้สักทีเดียว โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับการได้รับการบอกกล่าวจากการเยี่ยมเยียนของศึกษานิเทศก์ เพราะสถาบันบางแห่งอาจไม่มีศึกษานิเทศก์ไปเยี่ยมเยียนเลย การตอบข้อนี้ก็อาจจะได้คำตอบไม่ตรงเป้านัก นอกจากนี้ ภาษาที่ใช้อาจไม่สละสลวยพอ จึงอาจเป็นอุปสรรคในการสื่อความหมายอยู่บ้าง สำหรับคำบางคำที่ปรากฏในเครื่องมือ เช่น ขวัญในการทำงาน งานสารบรรณ และอิทธิพลของกลุ่ม ผู้ใช้เครื่องมืออาจไม่เข้าใจความหมายตรงกันทั้งหมด แม้ว่าจะมีขอบกรอบดังกล่าว ผู้วิจัยก็มีความมั่นใจว่า เครื่องมือนี้ใช้ได้ผลสมความมุ่งหมายพอสมควร

การวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้จะมีขอบกรอบหลายอย่างเท่าที่ทราบก็คือ การวิเคราะห์ข้อมูลแต่เดิมใช้วิธีการทางสถิติขั้นสูงมาก คือใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และต้องใช้เครื่องคำนวณที่ทันสมัย ซึ่งยังไม่ได้นำมาใช้ในประเทศไทย⁽⁴⁾ ผู้วิจัยจึงต้องเลือกวิธีการคำนวณโดยไม่ต้องใช้วิธีการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้เพียงการเปลี่ยนคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Normalized T-score) ของข้อทดสอบแต่ละประเภท (Subtests) แล้วพิจารณาตามเกณฑ์ทั่ว ๆ ไป ว่าคะแนนมาตรฐานที่ได้นี้ของข้อทดสอบย่อยแต่

(4) รายละเอียดปรากฏอยู่ในหนังสือ "The Organization Climate of Schools," ของ Andrew Halpin, Don B. Croft, หน้า 53-76.

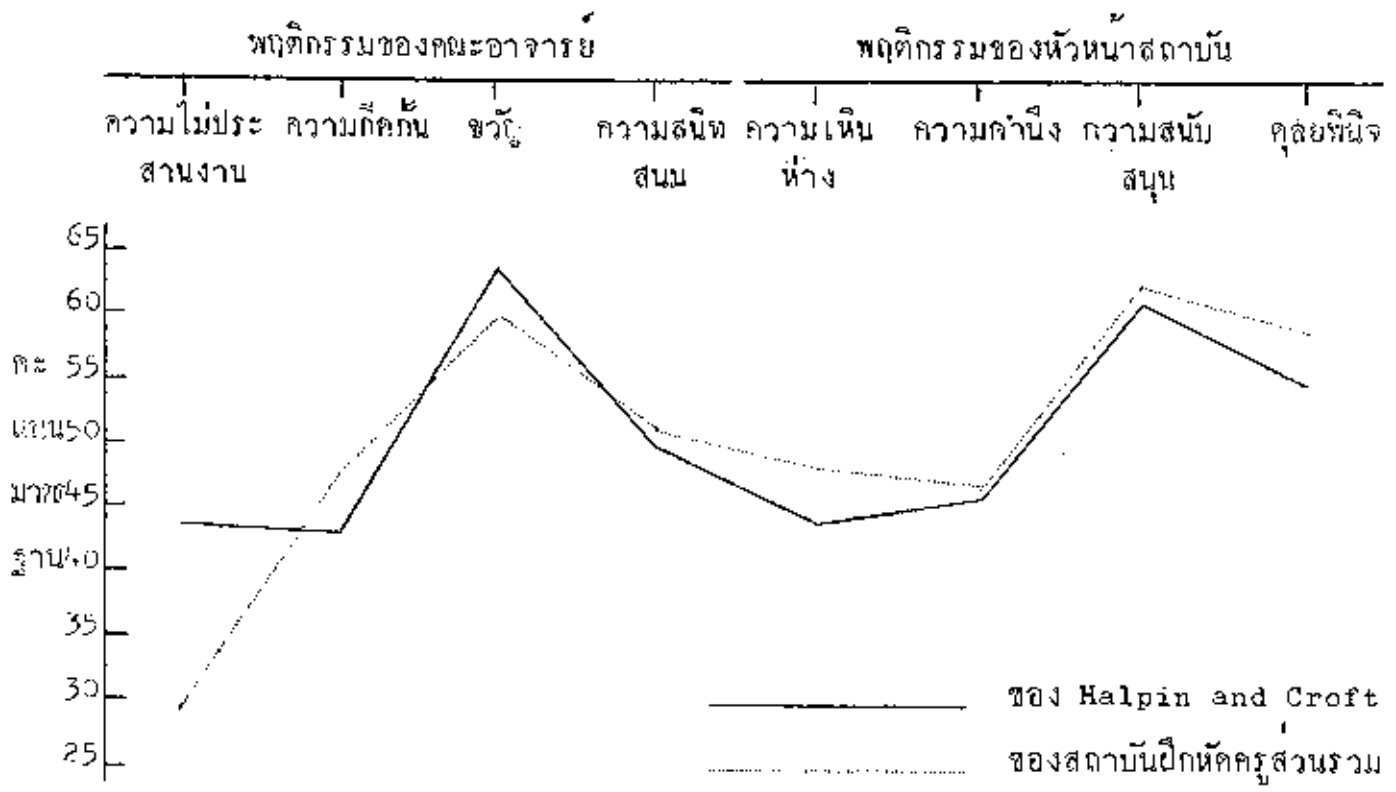
ละประเภทสอดคล้องกับ เกณฑ์ของระบบพฤติกรรมประเภทใดมากที่สุด ก็ลงความเห็นว่าเป็นระบบพฤติกรรมประเภทนั้น แต่วิธีการดังกล่าวเป็นวิธีการที่ผู้วิจัยคิดว่า คงจะไม่ทำให้ผลการวิจัย แตกต่างกัน

ผลของการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหารครั้งนี้ ปรากฏว่า ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูส่วนใหญ่มีแนวโน้มเป็นประเภทเปิดโอกาส (Open) นอกนั้นเป็นประเภทอิสระ (Autonomous) และปิดโอกาส (Closed) ที่มีแนวโน้มนั้นหมายความว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับไม่สอดคล้องกับ เกณฑ์ของระบบพฤติกรรมในการบริหารทุกข้อ โดยมากสอดคล้องกับเกณฑ์เพียง 5-6 ข้อ ใน 8 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้ใช้คำว่า "มีแนวโน้มเป็นประเภท" เป็นคำอธิบายระบบพฤติกรรมในการบริหาร และในการเปรียบเทียบกับประเภทของระบบพฤติกรรมที่ Halpin and Croft⁽⁵⁾ วิเคราะห์แล้ว จะแตกต่างกันบ้าง ดังปรากฏในแผนภูมิภาพที่ 7 และแผนภูมิภาพที่ 8

(5) Ibid., p. 3.

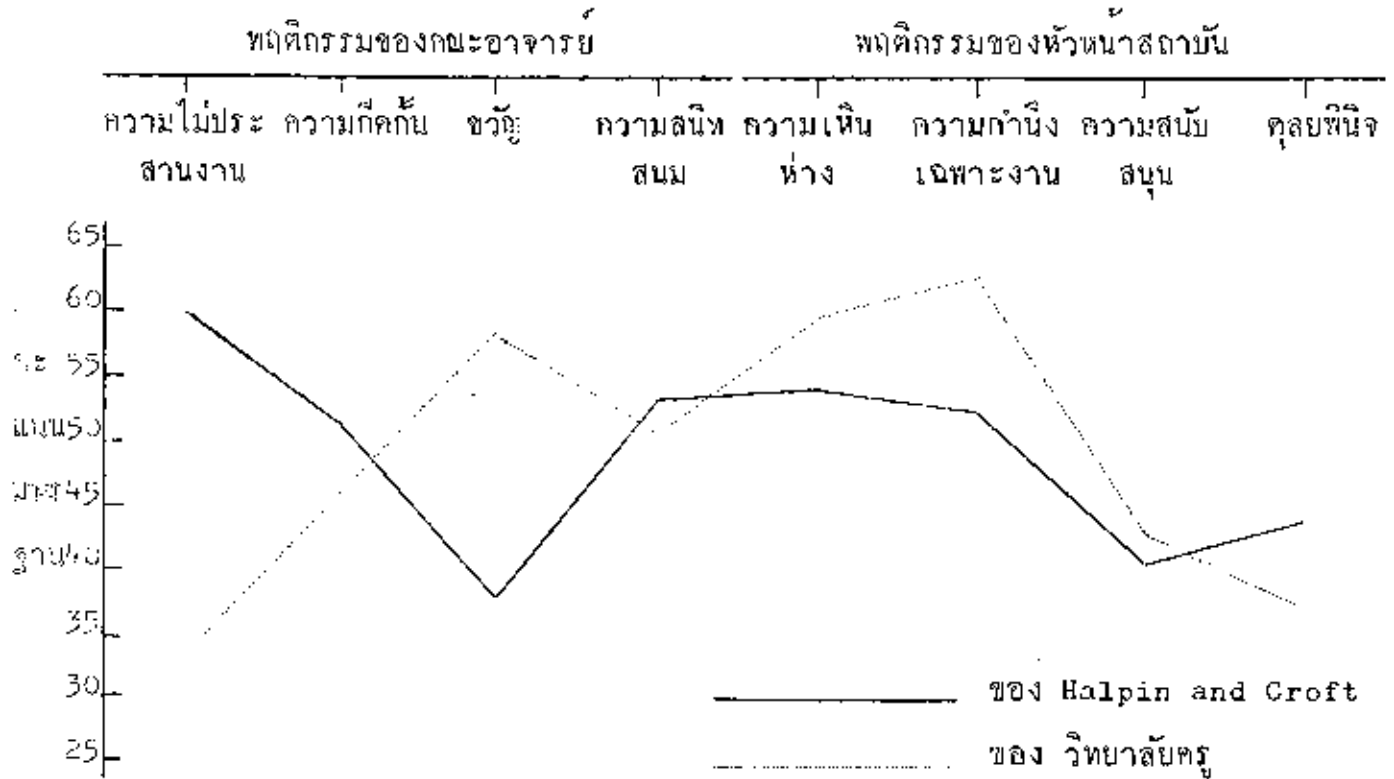
แผนภูมิภาพที่ 7

การเปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทเปิดโอกาส (Open)
ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูส่วนรวมกับของ Halpin and Croft



แผนภูมิภาพที่ 8

การเปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทปิดโอกาส (Closed)
ระหว่างวิทยาลัยครูแห่งหนึ่งของไทยกับของ Halpin and Croft



การเปรียบเทียบในแผนภูมิภาพที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ระบบพฤติกรรมในการบริหารประเภทเปิดโอกาส (Open) ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูไทยกับผลของการวิเคราะห์ของ Halpin and Croft คล้ายคลึงกันมาก แต่ในแผนภูมิภาพที่ 8 มีข้อแตกต่างกันมากในเรื่องความไม่ประสาธงาน ช่วย และความคำนึงเฉพาะงาน กล่าวคือวิทยาลัยครูไทยมีการประสาธงานและช่วยในการทำงานดีกว่า แต่ของ Halpin and Croft คำนึงถึงเฉพาะงานน้อยกว่า.

ข้อเสนอแนะ

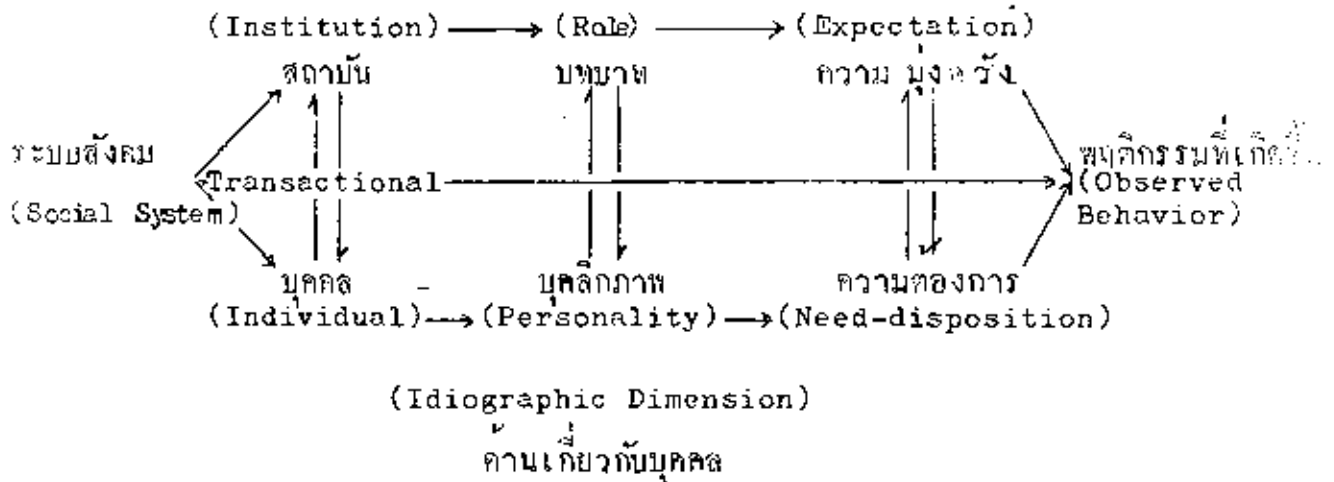
- เครื่องมือ เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นนี้ ควรจะได้รับการแก้ไขในเรื่องต่อไปนี้
- (1) เนื้อหา (Content) เกี่ยวกับการเขียนเขียนของศึกษานิเทศก์ และการจัดทำรายงานของหัวหน้าสถานศึกษา ควรจะโคัดคัดออกหรือแก้ไขเพิ่มเติม
 - (2) ภาษา (Language) ควรจะโคัดแก้ไขในเรื่องความสละสลวย ใจถ้อยถ้อยง่าย ๆ และพยายามใช้ประโยคสั้น ๆ (Simple Sentence) ใ้มากที่สุดที่จะมากที่สุด คำที่ควรได้รับการพิจารณาแก้ไขมีคำว่า อิทธิพลของกลุ่ม การรายงานผลการเรียน เป็นต้น และควรเปลี่ยนคำว่า "อาจารย์" เป็น "คณะอาจารย์" เพราะถ้าใช้คำว่า "อาจารย์" เฉย ๆ ผู้ตอบอาจคิดว่าเป็นเรื่องเฉพาะตนเอง ไม่ใช่เรื่องส่วนรวม ซึ่งอาจจะโคัดข้อมูลที่ไมแท้จริงโค

สถาบันฝึกหัดครู ส่วนใหญ่ระบบพฤติกรรมในการบริหาร ของสถาบันฝึกหัดครู เป็นไปในประเภทเปิดโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับหลักทฤษฎีการบริหารที่ดีกว่าอีกว่าอื่น ๆ แล่ววิทยาลัยครูหรือโรงเรียนฝึกหัดครูบางแห่งมีแนวโน้มเป็นประเภทที่ไม่ค่อยสอดคล้องกับหลักทฤษฎีนัก ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ตามหลักการที่นับว่าน่าจะดีกว่าอย่างอื่นก็คือ การจัดการบริหารควรมีคนหลักกลาง ๆ ว่า ทำอย่างไรจึงจะไ้งานดี และผู้มีปฏิบัติงาน ได้รับความพอใจและมีความสุข ซึ่งด้านวาระบบการจัดหน่วยงานแบบใช้ระบบสังคม (Social System) ของ Jacob Getzels เป็นหลักแล้ว⁽⁶⁾ หน่วยงานในอุดมการณ์ ควรจะเป็นไปในรูปกลาง ๆ (Transactional) โดยพยายามที่จะจัดระบบงานบริหารให้ส่งเสริมทั้งด้านปฏิบัติงานและด้านสวัสดิการส่วนบุคคล ดังปรากฏในรูปภาพที่ 7.

(6) Jacob W. Getzels, "Administration as a Social Process," in Andrew W. Halpin, ed., Administrative Theory in Education (Chicago: Midwest Administration Center, 1958), pp. 150-165.

ความสัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐาน

(Nomothetic Dimension)



(Idiographic Dimension)

ความสัมพันธ์กับบุคคล

รูปที่ 7 การจัดหน่วยงานโดยถือระบบสังคมเป็นหลัก

การวิจัยในอนาคต สำหรับผู้ที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหารโดยใช้เครื่องมือนี้ต่อไป ควรจะได้อีกในเรื่องเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องและดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรได้มีการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ในโรงเรียนเทศบาล โรงเรียนประชาบาล โรงเรียนราษฎร์ โรงเรียนอาชีวศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อจะได้ทดสอบความแม่นยำ (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือว่าจะใช้ได้ก็เพียงใด ผลที่ได้ก็จะได้เปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้ในเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าเป็นไปได้ ควรวิเคราะห์ตามวิธีทำ ซึ่ง Andrew W. Halpin and Don B. Croft ใช้ ผลที่ได้รับอาจจะดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นสถานศึกษาแต่ละแห่งอาจใช้แบบสอบถามนี้ประเมินระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถานศึกษาของตนได้ ซึ่งนับได้ว่าเป็นวิธีการประเมินผลตัวเอง (Self-evaluation) ใดอย่างหนึ่ง.