

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะได้อภิปรายโดยสรุปเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็น
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. พฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) สูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration)
2. พฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็นแตกต่างกัน
3. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา เกี่ยวกับ พฤติกรรมความเป็นผู้ใหญ่ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกัน



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งแยกเป็น ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ของ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรดำเนินการโดยใช้ประชากรทั้งหมดที่เป็น วิทยาลัยในสังกัดกองวิทยาลัย กรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 38 แห่ง 69 วิทยาเขต สำหรับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาใช้ 100 เปอร์เซ็นต์ คือ เป็นผู้อำนวยการ 38 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 31 คน รวมเป็นกลุ่มผู้บริหาร 69 คน ส่วนอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) คิดเป็น 10 เปอร์เซ็นต์ โดยประมาณของจำนวนอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งหมด ซึ่งจะได้อาจารย์วิทยาเขตละ 5 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษามี 69 วิทยาเขต ก็จะได้กลุ่มประชากรที่เป็นอาจารย์ 345 คน รวมตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 414 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวจากแบบสอบถาม LBDQ (Leadership Behavior Description Questionnaire) ซึ่งสร้างโดย แอนดรู ฮัลปิน (Andrew W. Halpin) และได้ดัดแปลงปรับปรุงให้เหมาะสม ลักษณะของแบบสอบถามมี 2 ลักษณะคือ แบบเลือกตอบ (Check List) ซึ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา แยกเป็น พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงาน 15 ข้อ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ รวมเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำที่เป็นอยู่จริง 30 ข้อ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ควรจะเป็น 30 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และสอของติดแสตมป์ให้ส่งกลับคืนด้วย โดยมีหนังสือขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามของกรมอาชีวศึกษา

และของผู้วิจัยเอง ปรากฏว่า ส่งแบบสอบถามออกไป 414 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 409 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.79

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t สำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการดังนี้ ข้อมูลส่วนตัววิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ควรจะเป็นและที่เป็นอยู่จริง วิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบนัยสำคัญระหว่างกลุ่มโดยใช้ ที-เทสต์ (t -test)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนตัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวมีดังนี้

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นชายมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นหญิง และเมื่ออาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นชายมากกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นหญิง

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี แต่อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 36-40 ปี สรุปได้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่จะมีอายุมากกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามตำแหน่งปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา 36 คน และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา 28 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 และ 43.75 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษามีจำนวน 345 คน

เวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัย ปรากฏว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีเวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยระหว่าง 1-5 ปี (ที่เป็นเช่นนี้ไม่ใช่ว่ามีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย แต่เป็นเพราะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เพิ่งได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา)

เวลาปฏิบัติราชการนับตั้งแต่เริ่มรับราชการ ปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีเวลารับราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีเวลารับราชการระหว่าง 1-5 ปี จึงสรุปได้ว่า กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการมากกว่ากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา

วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาคอนข้างสูง ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

2: พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริง และที่ควรจะเป็น พอสรุปผลได้ดังนี้

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริง - กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์มากที่สุด มาก หรือค่อนข้างมากอยู่แล้ว / จะมีเพียงบางพฤติกรรมเท่านั้นที่ต้องปรับปรุง เช่น ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคน / แต่กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จะมีเพียงบางพฤติกรรมที่มีพฤติกรรมอยู่ค่อนข้างมาก เช่น ผู้บริหารช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยที่ควรจะมีปฏิบัติทั้งผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่างมีความเห็นว่าควรจะมีปฏิบัติอยู่ในระดับสูงหรือค่อนข้างสูง นอกจากบางพฤติกรรมเท่านั้นที่ควรจะมีปฏิบัติให้น้อย หรือปฏิบัติในระดับต่ำ เช่น ผู้บริหารกำหนดการทำงานที่โปร่ง และผู้บริหารพูดคุยกับผู้ร่วมงานด้วยความเกื้อหนุน

สรุปโดยส่วนใหญ่แล้ว พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เห็นว่า ตนเองได้ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว แต่อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาค้านมุ้งสัมพันธ์กับค่านมุ้งงาน ปรากฏว่า

กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งที่เป็นจริง และที่ควรจะเป็น ค่านมุ้งสัมพันธ์สูงกว่าค่านมุ้งงาน

กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริง ค่านมุ้งงานสูงกว่าค่านมุ้งสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็นค่านมุ้งสัมพันธ์สูงกว่าค่านมุ้งงาน

จากผลการวิจัยโดยส่วนใหญ่ขัดแย้งกับสมมุติฐาน ข้อที่ 1 ที่ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ค่านมุ้งงานสูงกว่าค่านมุ้งสัมพันธ์

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็น ปรากฏว่า

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยส่วนรวม ค่านมุ้งงานและค่านมุ้งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พฤติกรรมที่เป็นอยู่จริงแตกต่างกับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ควรจะเป็นสูงกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริง

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยส่วนรวม ค่านมุ้งงานและค่านมุ้งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา พฤติกรรมที่เป็นอยู่จริงแตกต่างกับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ควรจะเป็นสูงกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริง

จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นจริงกับที่ควรจะเป็นแตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปรากฏว่า

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยที่เป็นอยู่จริง ทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยส่วนรวม ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้านของกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มากกว่าระดับคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้านของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น พฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยส่วนรวมและด้านมุ่งงาน ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำของกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามากกว่าระดับคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำของกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา

จากผลการวิจัยโดยส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบข้อเท็จจริงหลายประการ ซึ่งควรจะนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว พบว่า

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นชายมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นหญิง เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นวิทยาลัยที่ให้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพโดยเฉพาะในแผนกวิชาต่าง ๆ ซึ่งแยกออกเป็นแผนกใหญ่ ๆ ใ้ 5 แผนกคือ

ก. ช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุและโทรคมนาคม

- ข. ศิลปหัตถกรรม ได้แก่ ช่างโลหะรูปพรรณ ศิลปหัตถกรรม
 ค. พณิชยกรรม ได้แก่ พณิชยการ บัญชี เลขานุการ การขาย
 ง. คหกรรม ได้แก่ คหกรรมศาสตร์ ผ้าและเครื่องแต่งกาย อาหารและโภชนาการ
 จ. เกษตรกรรม ได้แก่ เกษตรกรรม¹

จะเห็นได้ว่าเป็นแผนกวิชาที่ให้นักเรียนชายเรียนเสียส่วนมาก มีเพียงไม่กี่แผนกวิชาที่นักเรียนหญิงเรียนได้ ซึ่งเป็นบางสาขาวิชาเท่านั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ทั้งผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่จะมาควบคุมดูแล และให้วิชาความรู้ก็เลยเป็นเพศชายไปค้วย อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีความรู้หรือเล่าเรียนมาในสาขาวิชาที่ก็เป็นชายเสียส่วนมาก ดังสถิติในปี พ.ศ. 2521 มีอาจารย์ชายร้อยละ 56.00² ส่วนผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาก็จำเป็นที่จะต้องเป็นเพศชายมาบริหารงานเช่นเดียวกัน

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี แต่อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-45 ปี แสดงว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะมีอายุมากกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามักจะเป็นผู้ที่อาวุโสในวิทยาลัยหรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน และเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปตามอัตราเงินเดือนซึ่งเป็นไปตามระบบราชการของไทย

เวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีเวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาระหว่าง 1-5 ปี อันที่จริงแล้วผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเหล่านี้มีเวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

¹ กรมอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2520 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2521), หน้า 106.

² กองแผนงาน, กรมอาชีวศึกษา, "สรุปจำนวนครู-อาจารย์และนักเรียนในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2521", (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2521), หน้า 1-4. (อัครสำเนา)

มานานแล้ว แต่ก่อนนั้นดำรงตำแหน่งเป็นเพียงอาจารย์ใหญ่บริหารโรงเรียน ต่อมาเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2519 ได้มีประกาศของกระทรวงศึกษาธิการให้รวมสถานศึกษาเดิมซึ่งเป็นโรงเรียนจัดตั้งเป็นวิทยาลัย และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น "วิทยาลัยอาชีวศึกษา"¹ ผู้บริหารซึ่งเคยดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ก็ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ไปด้วย ฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษานั้นได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพียง 2 ปีเศษ แต่ทว่าได้เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมานานแล้ว

เวลาปฏิบัติราชการนับตั้งแต่เริ่มรับราชการ ปรากฏว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีเวลารับราชการอยู่ระหว่าง 16-20 ปีขึ้นไป ส่วนอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษามีเวลารับราชการอยู่ระหว่าง 1-20 ปี จากผลการวิจัยข้อนี้เหมือนกับผลการวิจัยของ กล้าหาญ สุกแสน ที่ว่า หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดมีเวลาปฏิบัติราชการนับตั้งแต่เริ่มรับราชการอยู่ระหว่าง 16-25 ปีขึ้นไป ส่วนศึกษานิเทศก์จังหวัดมีเวลาปฏิบัติราชการนับตั้งแต่เริ่มรับราชการอยู่ระหว่าง 10-20 ปี² แสดงว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงานรับราชการมากกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพราะระบบราชการไทยมักจะแต่งตั้งหัวหน้างานตามระยะเวลาในการรับราชการโดยใช้ระบบอาวุโส หรือตามอัตราเงินเดือนมากกว่าที่จะพิจารณาจากผู้ที่มีความสามารถอย่างแท้จริง การที่แต่งตั้งหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากนั้นเป็นสิ่งดี แต่ถ้าประสบการณ์เหล่านั้นเป็นประสบการณ์ที่ล้าหลังหรือโบราณ ก็ไม่เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานเอง ตรงกันข้ามถ้าได้ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย แต่มีความสามารถ ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ พวกนี้จะมาทำหน้าที่บริหารงานได้ดีกว่าพวกแรก

¹ กรมอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2519 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2520), หน้า 5.

² กล้าหาญ สุกแสน, "พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดในประเทศไทย", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 101.

วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาก่อนข้างสูง กล่าวคือ มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 69.68 ซึ่งนับว่าเป็นสถิติที่ดีพอสมควร แต่ถาพิจำรณาวุฒิของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาแล้ว ปรากฏว่ามีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปถึงร้อยละ 84.37 นับว่าดีมาก เพราะผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงจะบริหารงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้และการศึกษาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร ชีระกุล ที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการศึกษาสูงจะมีพฤติกรรมทั้งสองด้านดีกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีการศึกษาน้อยกว่า¹ ในขณะเดียวกันผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีก็สมควรอย่างยิ่งที่จะได้มีการพัฒนาตนเอง เพราะถ้าขาดความรู้ความสามารถทางวิชาการ ย่อมเป็นปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริงและที่ควรจะเป็น จากผลการวิจัย ปรากฏว่า

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยที่เป็นอยู่จริง ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์มากที่สุด มาก หรือค่อนข้างมากอยู่แล้ว อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เห็นว่าสิ่งที่ตนกระทำอยู่นั้นดีหรือดีที่สุดแล้ว จึงประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองออกมาในระดับสูง แต่อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลับมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิ่งที่ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาคิดว่าตนเองทำก็แล้วนั้น อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลับเห็นว่ายังไม่ดีพอ

¹ Vichit Dhurakul, "Leadership Behavior of the Secondary School Principals in Bangkok, Thailand; as Related to Sex, Age, Experience and Qualification", (Ph.D.Dissertation, Education Administration, Brigham Young University, 1972), p. 63.

ส่วนพฤติกรรม รมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็นทั้งผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่างมีความเห็นว่า ควรมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งค้ำนุ่งงานและค้ำนุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงหรือค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮัลปิน¹ ที่ว่า หัวหน้างานบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ สูงทั้งค้ำนุ่งงานและค้ำนุ่งสัมพันธ์¹

3. เปรียบเทียบพฤติกรรม รมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาค้ำนุ่งงานและค้ำนุ่งสัมพันธ์ ปรากฏว่า

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น ค้ำนุ่งสัมพันธ์สูงกว่าค้ำนุ่งงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ฟอย (Foy) วิจิตร ชีระกุล และ ค้ำรงค์ ชลสุข ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าวัฒนธรรมของสังคมไทยเป็นสังคมที่มีเมตริจิตต่อกัน เน้นความสำคัญของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และมีความเกรงใจซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยของ รำฟิง อัมเรศ ยืนยันได้ว่า ความเกรงใจซึ่งเป็นค้ำนิยมสำคัญอย่างหนึ่งของคนไทย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ² จากเหตุผลที่กล่าวมานี้เอง ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามุ่งความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าการมุ่งงาน อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาก้ลงความเห็นเช่นเดียวกันว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็นนั้น ควรจะมุ่งสัมพันธ์มากกว่ามุ่งงาน แต่พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้กลับมุ่งงานมากกว่ามุ่งสัมพันธ์ ที่อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเห็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าพวกเขาอาจารย์มีความรู้ดีกว่าตนเอง

¹Andrew W. Halpin, "A Factorial Description of the Leader Behavior Description", in R.M. Stogdill, A.E. Coons. Leader Behavior Its Description and Measurement. (Columbus : Ohio State University, 1957), pp. 39-51.

²รำฟิง อัมเรศ, "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวิทยุติ คุณวุฒิ และความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษา, 2517), หน้า 46.

ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาอย่างเพียงพอ หรือไม่ได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน หรืออาจไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ไม่เป็นตัวของตัวเองพอ เหล่านี้ก็อาจเป็นไปได้ จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่า ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งงานมากกว่ามุ่งสัมพันธ์

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริง กับที่ควรจะเป็น ปรากฏว่า

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็นทั้งสองด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งในความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยมีคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ควรจะเป็นสูงกว่าที่เป็นจริง ซึ่งผลการวิจัยนี้ตรงกันกับผลการวิจัยของ คอกซ์ (Cox) ¹ ที่ว่า คะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้านในความเป็นจริง และในอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ¹ นอกจากนี้แล้วผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่างให้คะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ ควรจะเป็นสูงกว่าคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชโรเคอร์ (Schroeder) คอกซ์ (Cox) และ ฟอย (Foy) ที่พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำในความเป็นจริงต่ำกว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำในอุดมคติมาก การที่ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาประเมิน พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็นสูงกว่าที่เป็นจริงนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาตั้งความหวังไว้สูง แต่ผลงานที่ตนปฏิบัติออกมายังไม่ได้ดังที่คิดไว้ ซึ่งอาจมาจากสาเหตุการทำงานที่ไม่คอยคล่องตัว เนื่องจากมีระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ คอยควบคุมอยู่ ส่วนอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาก็คง เช่นเดียวกัน

¹ Edward Wilton Cox, "Supervisors and Subordinates' Perceptions and Expectation of the Leader Behavior of the Dean of Instruction : A Survey of the North Carolina Community College System", Dissertation Abstracts Vol.35, No.5, (November 1974), 2568-9-A.

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปรากฏว่า

ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริงทั้งสองด้าน ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้คะแนนตนเองทั้งสองด้านสูงกว่าที่อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาให้คะแนน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมาน วีระคำแหง คำรงค์ ชลสุข และ กล้าหาญ สุดแสน ที่ว่า ผู้บริหารให้คะแนนตนเองสูงกว่าผู้ร่วมงาน

ส่วนผลที่พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น ทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยส่วนรวม และด้านมุ่งงาน ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกัน โดยผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้คะแนนสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมาน วีระคำแหง และของ มนัส ไชยศักดิ์ ที่พบว่า ผู้บริหารให้คะแนนสูงกว่าอาจารย์ในด้าน Consideration อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้าน Initiating Structure นั้น แม้จะให้คะแนนสูงกว่าอาจารย์ แต่ก็ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ¹

ในกรณี ที่ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้คะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีงานความรับผิดชอบหลายอย่าง เช่น งานด้านบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ และบริการต่าง ๆ และงานติดต่อกับชุมชน ทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสสังสรรค์ใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงประเมินผลออกมาเช่นนั้น จากเหตุผลที่กล่าวจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในอันที่จะนำไปเป็นข้อคิดในการปรับปรุงตนเอง

¹มนัส ไชยศักดิ์, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 86.

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงานและผลงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งถ้าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นไปในลักษณะที่ดี และเหมาะสมแล้ว จะมีผลไปถึงขวัญ กำลังใจของผู้ร่วมงาน และมีผลต่อไปถึงคุณภาพทางการศึกษาคด้วย พฤติกรรมทางการบริหารที่พึงประสงค์นั้น ควรจะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงทั้งสองด้าน แต่ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริง ยังไม่ถึงระดับที่ต้องการ และส่วนใหญ่แล้วพฤติกรรมค่านิยมสัมพันธ์ จะสูงกว่าพฤติกรรมค่านิยมงาน ซึ่งสมควรที่จะได้มีการปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ที่จะให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และเป็นแนวทางพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดังจะได้เสนอแนะต่อไปนี้

1. จัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยวิธีการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้รับความรู้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ในหน่วยงานของตน เช่น เทคนิคในการบริหาร เทคนิคในด้านการวางแผน เทคนิคในการวัดผล ฯลฯ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาการเป็นผู้บรรยาย แนะนำวิธีการให้ แล้วให้ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้ลองฝึกปฏิบัติทำจริง นอกจากนี้ก็ให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหาในการทำงานร่วมกัน

2. สถาบันที่ทำการผลิตผู้บริหารการศึกษาหรืออบรมผู้บริหารการศึกษา จะต้องชี้แจงให้ผู้ที่จะเป็นนักบริหาร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารงาน ว่าควรจะต้องคำนึงถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำค่านิยมงานและพฤติกรรมความเป็นผู้นำค่านิยมสัมพันธ์ควบคู่กันไป ปัญหาเรื่องการรักษาน้ำใจคน จนผลงานลดหย่อนไป ต้องเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ ควรจะให้ทั้งน้ำใจคน ผลงาน และพร้อมกันผลงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพด้วย

3. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้ ข่าวสารและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้โอกาสแก่ผู้บริหารที่อยู่ห่างไกลได้ศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม ซึ่งจะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ในการสรรหา กักเลือก ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารนั้น ควรคำนึงถึงข้อมูลเหล่านี้ให้มาก

- 1.1 ผู้ที่ทางการศึกษาต้องไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีความรู้หรือประสบการณ์ในสาขาการบริหารการศึกษาและการนิเทศการศึกษา
- 1.2 การสรรหา ควรคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ไม่ควรคำนึงถึงระบบอาวุโสเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียว
- 1.3 ผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร ต้องเคยมีผลงานที่คึกคัก ได้รับความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของสังคมมาแล้ว
- 1.4 การคัดเลือกควรดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นช่วยกันพิจารณาความเหมาะสม และเพื่อป้องกันการคัดเลือกที่เล่นพวกของตน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยนี้จำกัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำเพียงสองด้านคือ ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยสอบถามจาก ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา และอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า ควรจะได้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในวงแคบ แต่ให้ลึกอยู่ในงานบริหารด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ฯลฯ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการบริหารด้านนั้น ๆ ต่อไป
2. ควรวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาระหว่าง เพศชายกับเพศหญิง หรือ อายุน้อยกับอายุมาก หรือ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ว่าเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด