

ความแตกต่างของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน  
**Teachers' Perceptions of Principal Leadership Behaviors:  
Differences between Vocational Private and Government Colleges**

กมลภพ แก้วศรี\* และ นภวรรณ แยมชุตติ  
Kamonrapob Kaewsril\* and Nophawan Yamchuti

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของกรอบพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 กรอบของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ (311 คน) และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชน (351 คน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 662 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำซึ่งได้รับอนุญาตจาก Bolman และ Deal มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 และ .95 ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก (2) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (3) กรอบพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 กรอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมภาวะผู้นำ, ผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

## ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study level of leadership behaviors of the directors of government and private vocational colleges, (2) to compare mean scores of leadership behaviors of the directors of government and private vocational colleges, and (3) to find relationship between four frames of leadership behaviors. The samples of this study included of government teachers (311) and private vocational colleges teachers (351) from Bangkok Metropolitan Region with the total of 662 people. Stratified and simple random sampling techniques were used. Leadership Orientation Questionnaire (LOQ) was used for data collection. The questionnaires were permitted to use by Bolman and Deal. The reliabilities of the questionnaire were .91 and .95. The research results revealed as follows. 1) Teachers rated leadership behaviors of directors of government and private vocational colleges at the high level. 2) Mean scores of leadership behaviors of the directors of government and private vocational colleges were significant differences ( $p < .05$ ). 3) There were significant relationships between four frames of leadership behaviors ( $p < .05$ ).

**Key words:** leadership behaviors, directors of vocational colleges

## บทนำ

ในการบริหารองค์กรที่มีเป้าหมายที่มุ่งเน้นการบริการที่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องมีความพร้อมทั้งในด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (พิชาภพ, 2554) ทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีกลุ่มผู้เรียนอยู่ในช่วงวัยรุ่นที่มีความใจร้อน ร้อนแรง และใช้อารมณ์ของตนเป็นใหญ่ อีกทั้งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนจะต้องบริหารให้มีความสมดุลทั้งทางด้านวิชาการและธุรกิจเพราะวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนจะต้องเลี้ยงตนเองให้อยู่รอด เพราะปัญหาการลดลงของจำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาต่อสายอาชีพและมีการแข่งขันสูงมากในระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้วยกัน มติชน

ออนไลน์ (2561) ‘ผอ.อาชีวะ’ 82 ราย เพิ่มกลุ่มประสบการณ์ 80% ทั่วไป 20% รับ 15-21 ส.ค. นี้ นั้น ผู้นำของวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อิทธิพล อำนาจ หรือ บทบาทที่ตนมีอยู่ ทำการนำ จูงใจ หรือ โน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาภายในสถานศึกษาของตนให้ครูและเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความเป็นผู้นำที่ดีเลิศจะสะท้อนออกมาให้เห็นถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (นิตยา, 2552)

นับเนื่องมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน วิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งรัฐบาลและเอกชนเผชิญกับปัญหา เช่น จำนวนผู้เรียนลดลงเนื่องจากจำนวนประชากรไทยวัยเรียนลดลง (มติชนออนไลน์, 2561) เป็นผลจากการคุมกำเนิดได้ผล ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนเด็กเกิดใหม่ต่ำกว่าปีละ

8 แสนคน นั่นคือ อัตราเจริญพันธุ์รวม (Total Fertility Rate: TFR) หรือ จำนวนบุตรเฉลี่ยที่สตรีคนหนึ่งจะมีบุตรได้ตลอดด้วยเจริญพันธุ์ ปัจจุบันนี้มีเพียง 1.6 คน ลดลงจาก 5 คน ในปี 2517 ซึ่งอัตราเจริญพันธุ์รวม 1.6 นี้ไม่พอเพียงกับการทดแทนประชากรรุ่นพ่อแม่ที่จะต้องตายไปในอนาคต (ภูเบศร์, 2558) และนักเรียนสายสามัญโดยพุ่งเป้าไปสู่ระดับปริญญาตรีมากกว่าเรียนอาชีวะ (ASTV ผู้จัดการรายวัน, 2557) วิทยาลัยอาชีวศึกษาจะต้องการดำเนินการตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556ก) และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิชาชีพชั้นสูง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556ข) จะต้องปรับระบบการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียนให้ได้ตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด อีกทั้งค่านิยมและวัฒนธรรมของนักเรียนอาชีวะที่ยังไม่เปลี่ยนไปตามความเจริญก้าวหน้าของโลกมากนักกล่าวคือ นักเรียนบางกลุ่มยังใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา (ASTV ผู้จัดการรายวัน, 2557)

แต่ปัญหาข้างต้นอาจทำการแก้ไขให้ลุล่วงหรือบรรเทาความรุนแรงลงได้ หากผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำ (Leadership) กล่าวคือ เป็นนักบริหารที่ดีวางแผนนโยบายได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและสังคมโลก ซึ่งสถานศึกษาเอกชนจะมีเป้าหมายที่เหมือนกันคือการค้าดำเนินงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุดโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่นการบริหารที่ดีความสามารถในการจัดระบบโครงสร้างขององค์กรการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำของการบริหาร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมี

ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสามารถแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำได้ (Goldsmith, 2007) เป็นผู้วางแผนการดำเนินงานและเป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งทางธุรกิจและวิชาการ ทำการติดต่อองค์กรภายนอกเพื่อสร้างเครือข่าย รักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างตนและผู้ได้บังคับบัญชา ให้คุณและโทษได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นอนุญาโตตุลาการและเป็นแบบอย่างที่ดี มีอุดมคติ และยอมรับในการปฏิบัติงานขององค์กร (Wall and Hugh, 1964) และ ผู้วิจัยทำการสืบค้นข้อมูลจาก Thailis โดยใช้คำสำคัญ คือ “ภาวะผู้นำ” และ “อาชีวศึกษา” พบงานวิจัย 3 เรื่อง แต่ไม่มีเรื่องใดศึกษาความแตกต่างของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามการรับรู้ของครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้อำนวยการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้อำนวยการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของกรอบพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 กรอบ ของผู้อำนวยการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน

จากการศึกษางานวิจัยในอดีต พบว่า มีการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนบ้าง ดังนี้ ปันดดา (2555) ได้ศึกษาภาวะ

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนกรุงเทพฯตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา กรุงเทพฯตามสภาพที่คาดหวัง การรับรู้ของผู้บริหาร และครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สมชาย (2556) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) : รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่โดยเน้นการทำงานเป็นระบบ ใช้ความคิดเชิงระบบ สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ชุมชนและคนอื่นๆ โดยสร้างความแตกต่างที่สามารถทำได้ บริหารงานแบบมืออาชีพและมุ่งให้บุคลากรทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่สำคัญเน้นด้านคุณธรรม และจริยธรรม ใช้ความคิด เชิงระบบสร้างสรรค์ ในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดความแตกต่างทุกด้าน มีการปรับปรุงระบบการศึกษา ยกกระดับมาตรฐาน การศึกษาให้สูงขึ้น ไม่ใช่เฉพาะโรงเรียนตนเอง เท่านั้นรวมถึงโรงเรียนอื่นๆ ในเครือข่ายหรือ ชุมชนใกล้เคียงด้วย โดยปรับปรุงระบบการเรียน การสอน ปรับปรุงหลักสูตร สื่อการสอน เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงกิจกรรมการเรียน การสอน มีความมุ่งมั่นเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จ สนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา เน้นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การปรับปรุงโครงสร้าง ของโรงเรียนและความเป็นอิสระ ใช้หลักการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย เสริมสร้างพลัง อำนาจแก่บุคลากร สนับสนุนความร่วมมือกับ โรงเรียนอื่นๆ ผู้นำจะจงใจให้บุคลากรทุกคน พัฒนานคนสู่มืออาชีพเพื่อนำพาโรงเรียนสู่โรงเรียน

คุณภาพ เป็นต้น

แต่ก็ยังไม่มีการนำเสนอในเรื่องของความแตกต่างของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้อำนวยการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมของภาวะผู้นำของผู้อำนวยการที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาอาชีวศึกษา กล่าวคือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนในระบบ การได้มาของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐต่างจากภาคเอกชน กล่าวคือผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐจะต้องผ่านเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมติคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ปี 2558 ที่แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มประสบการณ์ และกลุ่มทั่วไป กลุ่มแรกเน้นประสบการณ์ การปฏิบัติหน้าที่ ประวัติการทำงานและแฟ้มสะสม ผลงาน ไม่มีการสอบข้อเขียนแต่มีการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคววิสัยทัศน์ ส่วนอีกกลุ่มคือกลุ่มทั่วไปจะต้องสอบข้อเขียนแบบปรนัย การวิเคราะห์และการนำไปใช้รวมทั้งประวัติการทำงานและวิสัยทัศน์ (มติชนออนไลน์, 2561) สำหรับผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนนั้น ผู้รับใบอนุญาตซึ่งเป็นเจ้าของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นผู้แต่งตั้งผู้อำนวยการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทย มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา และสามารถทำงานให้กับโรงเรียนในระบบได้เต็มเวลา เป็นต้น หรือผู้รับใบอนุญาตจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการเอง

โดยไม่แต่งตั้งผู้อำนวยการก็ได้ ราชกิจจานุเบกษา (2554) พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2554 (ฉบับที่ 2).

หน้าที่ความรับผิดชอบหนึ่งของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งรัฐบาลและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการให้ทุนให้โทษแก่ครูผู้สอน คือ การแต่งตั้ง ถอดถอนครู และควบคุมปกครองครู แต่มีการปฏิบัติแตกต่างกัน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารพบว่าครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกระทำความผิดจะให้ครูผู้สอนออกจากความเป็นครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้ทันทีโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน ส่วนครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษารัฐบาลหากพบว่ามีความผิด ผู้บริหารไม่มีสิทธิไล่ครูออก ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทำตรวจหาข้อเท็จจริงก่อน นอกจากนี้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งรัฐบาลและเอกชนจะต้องดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียนในระบบการวัดและประเมินผลการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับวิชาการ ในด้านงบประมาณนั้นวิทยาลัยอาชีวศึกษารัฐบาลได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลเต็มแต่วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลบางส่วน ทั้งนี้วิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งรัฐบาลและเอกชนได้รับการบังคับใช้กฎหมายของโรงเรียนคนละฉบับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ในการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้อำนวยการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งรัฐบาลและเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอนครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎี Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership: Reframing Organization ของ Bolman and Deal (2017) เนื่องจากเป็นที่ยอมรับและใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาอย่างแพร่หลาย (Pookayaporn, 2002) ในการบริหาร

สถานศึกษาตามทฤษฎี Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership: Reframing Organization ของ Bolman and Deal (2017) นี้ ประกอบไปด้วยการบริหาร 4 กรอบ คือ กรอบโครงสร้าง กรอบทรัพยากรมนุษย์ กรอบการเมือง และ กรอบสัญลักษณ์ สรุปประเด็นสำคัญของแต่ละกรอบได้ดังนี้

### 1) กรอบโครงสร้าง (Structural Frame)

เน้นที่การเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดขึ้นได้อย่างไร เป็นกรอบแนวคิดที่เน้นภารกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่วัดได้ มีการแจกแจงภารกิจ ความรับผิดชอบ ลำดับการรายงาน ตัวชี้วัด เวลาที่ต้องทำงานให้สำเร็จ ระบบงานและระเบียบวิธีปฏิบัติ

### 2) กรอบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Frame)

เน้นที่การให้อำนาจและโอกาสบุคคลในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็ให้ความสนใจในความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ การเติบโตก้าวหน้า และความพึงพอใจในงาน

### 3) กรอบการเมือง (Political Frame)

เน้นที่ความเข้าใจในปัญหาของบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ซึ่งบางครั้งมีข้อขัดแย้งที่ชุกช่อนไว้ โดยเฉพาะในเวลาที่ยงบประมาณมีจำกัดและองค์กรต้องเผชิญกับทางเลือกที่ลำบาก การดำเนินการของผู้นำในกรอบแนวคิดนี้จะรวมถึงการสร้างพันธมิตรชั่วคราว การแก้ไขข้อขัดแย้ง และการสร้างฐานอำนาจเพื่อให้มาสนับสนุนความคิดริเริ่มของผู้นำ

### 4) กรอบสัญลักษณ์ (Symbolic Frame)

เน้นที่การสร้างแรงบันดาลใจบุคคลโดยทำทิศทางขององค์กรให้มีความสำคัญและโดดเด่น เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจ และการยกย่องผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศด้วยการเฉลิมฉลองขององค์กร

ผู้นำจะต้องทำการวิเคราะห์และการประเมินสถานการณ์ขององค์กรตนเองว่ามีข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องทำการแก้ไขในด้านใดบ้าง หรือมีด้านใดที่ต้องทำการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยทำการวิเคราะห์ห้วงการทั้งสี่กรอบ เพื่อให้ได้ภาพรวมและวินิจฉัยประเด็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างถูกต้อง แล้วจึงทำการตัดสินใจว่าจะนำกรอบใดมาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งอาจใช้เพียงกรอบเดียว (เป็นต้นแบบพฤติกรรม) ในสถานการณ์หนึ่ง แล้วจึงเปลี่ยนไปใช้กรอบอื่นเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป หรืออาจนำกรอบทั้ง 4 กรอบมาใช้พร้อมกันในการบริหารสถานการณ์บางสถานการณ์ ลักษณะที่สำคัญของ model นี้คือ ผู้นำองค์กรจะต้องหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเดียวและทำซ้ำๆ ตามกรอบใดกรอบหนึ่งเนื่องจากองค์กรอาจเปรียบได้ว่าเป็นเหมือนสิ่งมีชีวิตจึงมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจะไม่มีกรอบใดๆ ที่ใช้งานได้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ เช่น (1) ปัญหาใหญ่ที่สุดในโรงเรียน คือการขาดแรงจูงใจและความมุ่งมั่น ผู้นำควรรับเอา Symbolic และ/หรือ Human Resource Frame มาใช้ (2) ถ้าความท้าทายหลักที่กลุ่มเผชิญอยู่ คือ ความสับสนในลำดับความสำคัญและความรับผิดชอบ ผู้นำอาจประสบความสำเร็จได้มากขึ้นถ้านำ Structural และ Political Frame มาใช้ (3) ถ้ากลุ่มต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและความวิตกกังวลในทิศทางขององค์กร ควรใช้ Symbolic และ Political Frames เป็นต้น

**ผลการวิจัยในอดีต** พบว่า ผู้นำของสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีพฤติกรรมที่มุ่งทั้งงานและคน มีการแจ้งระเบียบแบบแผนกฎข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูทำตามระเบียบแบบแผน

เดียวกัน ก่อนทำการเปลี่ยนแปลงใดๆ ควรทำความเข้าใจกับครูก่อน ยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมกัน (สุทัศน์, 2541; อาคม, 2545) ส่งเสริมให้ครูหรือผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองด้วยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง (พรสันต์, 2544) ยกย่องชมเชยเมื่อครูกระทำดี เคารพในสิทธิและให้เกียรติครู (อาคม, 2545) ผลการวิจัยของ Pookayaporn (2002) พบว่าครูผู้สอนรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาในระดับมาก ( $M = 3.79 - 4.26, SD = .58 - .95$ ) จากการสืบค้นเอกสารผลการวิจัยในอดีตไม่พบว่ามีการศึกษาการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้อำนวยการในวิทยาลัยอาชีวศึกษารัฐบาลและเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน

สรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ประสบผลสำเร็จทั้งทางการเรียน การดำรงชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพในอนาคต

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาลและวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดในปริมณฑล มีรายละเอียดดังนี้

1. ครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1,462 คน จาก 37 วิทยาลัย และ

2. ครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 4,036 คน จากจำนวน 102 วิทยาลัย

ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวนตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาล 306 และ ครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ราย 357 เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างเป็น 400 รายในแต่ละกลุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างมีชั้นตอน (Stratified simple random sampling) โดยสุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐแล้วสุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชน แล้วจึงสุ่มครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนมา จำนวน 352 และ 372 แต่หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วพบว่าสามารถนำมาใช้ในการวิจัยจำนวน 311 และ 351 ตามลำดับ คูตารางที่ 1

ผู้วิจัยศึกษาประชากรกลุ่มนี้เนื่องจากเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ มีบริบทใกล้เคียงกัน และบริบทนี้ต่างจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ใน

ต่างจังหวัด พบว่าพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออก และมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษา ปรากฏในข่าวบอชซึ่งอาจเป็นผลจากพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้อำนวยการในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำของ Bolman and Deal (2017) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (5 มากที่สุด และ 1 น้อยที่สุด) ประกอบไปด้วย พฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 กรอบ คือ (a) กรอบโครงสร้าง (ข้อที่ 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25 และ 29), (b) กรอบทรัพยากรมนุษย์ (ข้อที่ 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, และ 30), (c) กรอบการเมือง (3, 7, 11, 15, 19, และ 31), และ (d) กรอบสัญลักษณ์ (ข้อที่ 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, และ 32)

### ตารางที่ 1 จำนวนประชากร ตัวอย่าง และ แบบสอบถาม

วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัย	ประชากร	ตัวอย่าง	แบบสอบถาม		
				ส่งไปรษณีย์	รับคืน	สมบูรณ์
ภาครัฐ	37	1,462	306	400	352	311
ภาคเอกชน	102	4,036	357	400	372	351
รวม	139	5,498	663	800	724	662

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ จำนวน 306 คน และ กลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชน จำนวน 357 คน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970)

แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership Orientation Questionnaire [LOQ]) นี้เป็นภาษาอังกฤษต้องแปลเป็นภาษาไทย ซึ่ง Pookayaporn (2002) ได้แปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยโดยใช้วิธี Back Translation ผู้วิจัยได้รับอนุญาตในการใช้แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำฉบับภาษาไทยจาก Pookayaporn (2002) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha reliability co-efficiency) ของแบบสอบถาม LOQ พบว่ามีค่าเท่ากับ .95 ในชุดข้อมูลครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาล และ .91 ในชุดข้อมูลครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของเอกชน ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำดังในตารางที่ 2

ผู้วิจัยส่งจดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมกับส่งแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership Orientation Questionnaire [LOQ]) ทางไปรษณีย์ไปยังวิทยาลัยอาชีวศึกษารัฐบาลและเอกชนตามที่ได้สุ่มไว้ และขอร้องให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามและส่งกลับมายังผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ (ดูจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง ได้รับคืน และที่สมบูรณ์ในตารางที่ 1)

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติ t เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

### ผลการวิจัย

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน

ผลการวิจัยในตารางที่ 3 พบว่าครูผู้สอนเห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก กรอบโครงสร้าง (Structural Frame) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือกรอบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Frame) และ กรอบสัญลักษณ์ (Symbolic Frame) ส่วนกรอบการเมือง (Political Frame) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนแต่ละสังกัดมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนเป็นไปในทางเดียวกัน

ตารางที่ 2 มาตรฐานวัดและการแปลผลของค่าเฉลี่ย

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	มาตรฐานวัด	การแปลผล
5	4.50 – 5.00	มากที่สุด	มากที่สุด
4	3.50 – 4.49	มาก	มาก
3	2.50 – 3.49	ปานกลาง	ปานกลาง
2	1.50 – 2.49	น้อย	น้อย
1	1.00 – 1.49	น้อยที่สุด	น้อยที่สุด



**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาภาครัฐ และภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารจำแนกตามกรอบ	ภาครัฐ			ภาคเอกชน		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. กรอบโครงสร้าง (Structural Frame)	3.949	.525	มาก	4.104	.412	มาก
2. กรอบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Frame)	3.875	.538	มาก	4.058	.426	มาก
3. กรอบการเมือง (Political Frame)	3.843	.521	มาก	4.029	.492	มาก
4. กรอบสัญลักษณ์ (Symbolic Frame)	3.881	.525	มาก	4.033	.412	มาก
	n=311			n=351		

ผลการวิจัยในตารางที่ 4 จากการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ และภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอนพบว่ามีความแตกต่างกันทั้ง 4 กรอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

ในตารางที่ 5 จากการทดสอบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำในกรอบ 4 กรอบของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอนพบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .000$ )

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน

ภาวะผู้นำจำแนกตามกรอบ	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
1. กรอบโครงสร้าง (Structural Frame)						
ภาครัฐ	311	3.949	.525	4.182	586.23	.000
ภาคเอกชน	351	4.104	.412			
2. กรอบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Frame)						
ภาครัฐ	311	3.875	.538	4.808	589.41	.000
ภาคเอกชน	351	4.058	.426			
3. กรอบการเมือง (Political Frame)						
ภาครัฐ	311	3.843	.521	4.722	660	.000
ภาคเอกชน	351	4.029	.492			
4. กรอบสัญลักษณ์ (Symbolic Frame)						
ภาครัฐ	311	3.881	.577	3.772	570.89	.000
ภาคเอกชน	351	4.033	.433			

**ตารางที่ 5** ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำในกรอบ 4 กรอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	1	2	3	4
<b>1. กรอบโครงสร้าง (Structural Frame)</b>				
ภาครัฐ		.778**	.808**	.790**
ภาคเอกชน		.646**	.673**	.702**
<b>2. กรอบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Frame)</b>				
ภาครัฐ			.787**	.760**
ภาคเอกชน			.680**	.719**
<b>3. กรอบการเมือง (Political Frame)</b>				
ภาครัฐ				.820**
ภาคเอกชน				.780**
<b>4. กรอบสัญลักษณ์ (Symbolic Frame)</b>				
ภาครัฐ				
ภาคเอกชน				

Sig. (2-tailed)  $p < .000$

หมายเหตุ: 1 = กรอบโครงสร้าง (Structural Frame)

2 = กรอบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Frame)

3 = กรอบการเมือง (Political Frame)

4 = กรอบสัญลักษณ์ (Symbolic Frame)

**ตารางที่ 6** สภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership Orientation) สำหรับอาจารย์ผู้สอน

ภาวะผู้นำ (Leadership Orientation)	ภาครัฐ		ภาคเอกชน	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<b>1. ด้านโครงสร้าง (Structural)</b>				
1.1 คิดอย่างกระฉับกระเฉงและมีเหตุผล	4.02	.80	4.15	.60
1.5 ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการวางแผนให้รอบคอบและ การกำหนดระยะเวลาทำงานตามแผนให้ชัดเจน	4.89	.80	4.21	.73
1.9 แก้ปัญหาด้วยการวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผลและการไตร่ตรอง อย่างรอบคอบ	3.86	.83	4.04	.70
1.13 พัฒนานโยบายและกระบวนการทำงานที่เป็นเหตุเป็นผล และชัดเจน และนำนโยบายและกระบวนการไปปฏิบัติ	3.86	.83	4.06	.72
1.17 ใช้ข้อเท็จจริงและเหตุผลในการแก้ปัญหา	3.95	.76	4.08	.72

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำ (Leadership Orientation)		ภาครัฐ		ภาคเอกชน	
			<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1.21 วางเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดความสำเร็จของเป้าหมาย ได้จัดการให้คนที่ต้องทำงานตามเป้ารับผิดชอบถ้าหาก ทำงานไม่สำเร็จ			3.91	.79	4.06	.73
1.25 เอาใจใส่รายละเอียดเป็นพิเศษ			3.92	.76	4.02	.68
1.29 เชื่อในเรื่องโครงสร้างที่ชัดเจนและสายการบังคับบัญชา เป็นอย่างยิ่ง			4.00	.76	4.17	.69
<b>2. ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)</b>						
2.2 แสดงความสนับสนุนและห่วงใยคนอื่นอย่างมาก			3.88	.79	3.98	.71
2.6 สร้างความไว้วางใจด้วยการร่วมมือกันและด้วยการทำงาน อย่างเปิดเผย			4.00	.76	4.20	.66
2.10 เห็นอกเห็นใจและเข้าใจความต้องการและความรู้สึก ของผู้อื่นอย่างยิ่ง			3.85	.83	4.02	.78
2.14 ใ้บุคคลากรเข้ามาเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อย่างมาก			3.76	.83	3.93	.78
2.22 เป็นผู้ฟังที่ดีและยอมรับความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะ ของคนอื่นอย่างง่ายดาย			3.83	.87	3.92	.77
2.26 ให้เกียรติยกย่องเป็นรายบุคคลสำหรับงานที่ทำสำเร็จ			3.95	.76	4.15	.68
2.30 เป็นผู้จัดการที่มีส่วนร่วมอย่างมากในการทำงาน			3.90	.72	4.17	.69
<b>3. ด้านการเมือง (Political)</b>						
3.3 มีความสามารถเป็นพิเศษที่จะกระตุ้นคนอื่นและ นำทรัพยากรมาใช้เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ			3.83	.71	4.01	.72
3.7 เป็นผู้ต่อรองที่เฉลียวฉลาดและมีความสามารถอย่างยิ่ง			3.90	.79	3.98	.74
3.11 เป็นคนชอบโน้มน้าวชักจูงและมีอิทธิพลต่อคนอื่น เป็นอย่างมาก			3.82	.81	3.97	.74
3.15 คอยระแวงระวัง และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กร ก็เข้าแก้ไขทันที			3.78	.83	4.05	.76
3.19 เป็นคนที่มีประสิทธิภาพมากในการขอความช่วยเหลือ จากผู้มีอิทธิพลและอำนาจ			3.86	.79	4.05	.72
3.31 ประสบความสำเร็จเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและการต่อต้าน			3.88	.72	4.13	.69

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำ (Leadership Orientation)		ภาครัฐ		ภาคเอกชน	
			<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<b>4. ด้านสัญลักษณ์ (Symbolic)</b>						
4.4	เป็นแรงบันดาลใจให้คนอื่นทำดีที่สุด		3.82	.78	3.96	.77
4.8	เป็นผู้มีเสน่ห์และสามารถโน้มน้าวใจได้อย่างยอดเยี่ยม		3.81	.84	3.94	.73
4.12	สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นได้		3.84	.78	4.04	.74
4.16	มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์อย่างยิ่ง		3.89	.79	4.07	.73
4.20	สามารถสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจนว่าวิสัยทัศน์และพันธกิจ (สิ่งที่ต้องปฏิบัติ) คืออะไร		3.97	.77	4.12	.71
4.24	มองเห็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน (มองการณ์ไกล) และสามารถสร้างโอกาสใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้นได้		3.83	.77	3.77	.71
4.28	สามารถกระตุ้นให้เกิดความซื่อสัตย์และความกระตือรือร้นได้		3.92	.77	4.17	.69
4.32	เป็นต้นแบบที่มีอิทธิพลในเรื่องของคุณค่าและความมุ่งมั่นขององค์กร		3.85	.68	4.13	.69
			<i>n</i> =311 $\alpha$ =.95		<i>n</i> =351 $\alpha$ =.91	

## การอภิปรายผลการวิจัย

## 1. ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน

ครูผู้สอนเห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 กรอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Pookayaporn (2002), สุทัศน์ (2541), อาคม (2545) และ พรสันต์ (2544) ทั้งนี้ เป็นเพราะการบริหารงานในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมอย่างมากผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์และบริหารทุกๆ ด้าน ทั้งนี้ **กรอบโครงสร้าง (Structural Frame)** พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดจะต้องการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับยุคสมัย วางกรอบกำหนดภารกิจและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ตั้งเป้าหมายที่วัดได้ มีการแจกแจงภารกิจ ความรับผิดชอบ และลำดับการรายงาน ตลอดจนตัวชี้วัดเวลาที่ต้องทำงานให้สำเร็จ วางระบบงานและระเบียบวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน กรอบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Frame) จะต้องให้อำนาจและโอกาสบุคคลในการปฏิบัติงาน ให้ความสนใจในความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ การเติบโตก้าวหน้า และความพึงพอใจในงาน **กรอบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Frame)** มีการให้อำนาจและโอกาสบุคคลในการปฏิบัติงาน และให้ความสนใจในความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ การเติบโตก้าวหน้า

และความพึงพอใจในงาน **กรอบสัญลักษณ์ (Symbolic Frame)** มีสร้างแรงบันดาลใจบุคคลากร โดยทำทิศทางขององค์กรให้มีความสำคัญและโดดเด่น เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจ และการยกย่องผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ

**ส่วนกรอบการเมือง (Political Frame)** พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นเพราะผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐต้องเข้าใจในปัญหาของบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ซึ่งบางครั้งมีข้อขัดแย้ง โดยเฉพาะในเวลาที่งบประมาณมีจำกัด ต้องมีการแก้ไขข้อขัดแย้ง และทำการสร้างฐานอำนาจเพื่อให้มาสนับสนุนความคิดริเริ่มของตน ซึ่งต่างจากสถานะของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนที่ส่วนจะเป็นเจ้าของกิจการซึ่งไม่ต้องแสวงหากลุ่มผลประโยชน์หรือต้องจัดการข้อขัดแย้งทางด้านการแข่งขันงบประมาณ แต่จะต้องจัดการด้านการดึงดูดนักเรียนให้มาเรียนที่สถาบันของตนให้มากที่สุดเพื่อจะได้มีงบประมาณรายรับที่เพียงพอต่อรายจ่ายและผลกำไร (มดิชนออนไลน์, 2561) แต่พบว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐต่ำกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนทั้ง 4 กรอบทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตามนโยบายของภาครัฐหรือเกษียณอายุราชการ ครูผู้สอนยังไม่เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐอย่างชัดเจน ครูผู้สอนมีอิสระภาพในการปฏิบัติงานและประเมินผู้นำของตน ในขณะที่ผู้บริหารไบอนุญาตที่เป็นผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนเป็นเจ้าของกิจการจะดำเนินธุรกิจเป็นเวลายาวนานและต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น

หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้รับไบอนุญาตสามารถทำงานได้ยาวนานหากมีผลงานดีอีกทั้งยังเป็นตัวกลางที่เชื่อมและถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ ให้แก่ผู้รับไบอนุญาต ซึ่งให้คุณให้โทษแก่ครูผู้สอนได้โดยตรง

## 2. เปรียบเทียบความแตกต่างระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอนพบว่ามีความแตกต่างกันทั้ง 4 กรอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เป็นเพราะลักษณะและรูปแบบการบริหารจัดการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเต็มรูปแบบ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐจะมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการและรักษาหรือเพิ่มคุณภาพทางวิชาการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (กนกอร, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบศักดิ์ (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า มีการกระตุ้นให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพรวมถึงการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่วนวิทยาลัย

อาชีวศึกษาภาคเอกชนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลบางส่วนในรูปแบบของเงินอุดหนุนบางส่วน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการ เช่น การประกันคุณภาพ กฎเกณฑ์ของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและคุรุสภา และ รักษาหรือเพิ่มคุณภาพทางวิชาการแล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของวิทยาลัยของตนโดยคำนึงถึงทางการเงินด้วย หากการบริหารจัดการทางทางการเงินล้มเหลวและทำการตลาดเพื่อดึงดูดนักเรียนมาเรียนไม่ได้ผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนอาจเผชิญวิกฤตการณ์จนต้องปิดกิจการได้ เพราะปัญหาการลดลงของจำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาต่อสายอาชีพและมีการแข่งขันสูงมากในระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้วยกัน (มดิชนออนไลน์, 2561)

### 3. ความสัมพันธ์ของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำในกรอบ 4 กรอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษารัฐบาลและเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน

การทดสอบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำในกรอบ 4 กรอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอนพบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .000$ ) แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องทำการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาของตนโดยใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 4 กรอบเพื่อให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาของตนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำในกรอบ 4 กรอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐสูงกว่า

ภาคเอกชนทั้งนี้ เป็นเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐมาจากการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติของผู้บริหารครบตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด คือ จะต้องมีความประสบการณ์ในการทำงาน มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา มีผลการปฏิบัติงานและประวัติการทำงานหน้าที่ดีเยี่ยม และมีวิสัยทัศน์ ในฐานะผู้นำสูงสุดสามารถทำการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้เต็มที่จึงทำให้การใช้กรอบพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 กรอบเพื่อให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาของตนก้าวหน้ามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ (2552) พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา และพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ ละอองดาว (2554)

แต่ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนมาจากการแต่งตั้งของผู้รับใบอนุญาตและต้องทำงานภายใต้ นโยบายและการกำกับดูแลของผู้รับใบอนุญาตซึ่งเป็นเจ้าของกิจการจึงอาจทำการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนโดยใช้กรอบพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 กรอบได้ไม่เต็มที่ อีกทั้งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนจะต้องบริหารให้มีความสมดุลทั้งทางด้านวิชาการและธุรกิจเพราะวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนจะต้องเลี้ยงตนเองให้อยู่รอด เพราะปัญหาการลดลงของจำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาต่อสายอาชีพ (มดิชนออนไลน์, 2561)

## ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ข้อมูลได้จากการยอมรับในข้อตกลงเบื้องต้นว่า คำตอบที่ครูผู้สอนตอบมาจากความเป็นจริงหรือจากประสบการณ์ของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่ามี ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้ อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐและ ภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอนทั้ง 4 กรอบ จึงน่าจะทำการศึกษาเชิงลึกเพื่อจะทราบว่าวิทยาลัย อาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนแต่ละกลุ่มนี้ มีการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกัน อย่างไร ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดเพื่อนำมา เป็นแนวทาง ปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนการบริหาร จัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้ง 2 กลุ่มต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยทำการสังเกตหรือสัมภาษณ์พฤติกรรม ภาวะผู้นำจะทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มมากขึ้นและเพื่อยืนยันผลการวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งกลุ่มประชากรที่นำมา ศึกษาเป็นครูผู้สอนในวิทยาลัยที่เป็นวิทยาลัย อาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตั้งอยู่เขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดในปริมณฑล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งอาจมีสภาพ การบริหาร การจัดการเรียนการสอนแตกต่าง จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนในต่างจังหวัด ทั่วประเทศ ผู้ที่สนใจอาจศึกษาประชากรกลุ่มนี้ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำระหว่าง 2 กลุ่มนี้

## เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. 2546. ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership). ขอนแก่น การพิมพ์, ขอนแก่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2556ก. กรอบคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแห่งชาติ. แหล่งที่มา: [http://bsq2.vec.go.th/crouse\\_manage/อาชีวศึกษาแห่งชาติ.PDF](http://bsq2.vec.go.th/crouse_manage/อาชีวศึกษาแห่งชาติ.PDF), 15 สิงหาคม 2559.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2556ข. มาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง. แหล่งที่มา: [http://bsq2.vec.go.th/crouse\\_manage/ปวส56.PDF](http://bsq2.vec.go.th/crouse_manage/ปวส56.PDF), 9 ตุลาคม 2559.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2559. ระเบียบกระทรวง ศึกษาธิการ ว่าด้วยการกำหนดมาตรการ ช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนเป็น เงินอุดหนุนรายบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559. กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ.

กอบศักดิ์ มูลมัย. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิตยา ศรีญาณลักษณ์. 2552. การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. ธนาเพชรจำกัด กรุงเทพมหานคร.

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์. 2555. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พิชาภพ พันธุ์แพ. 2554. ภาวะผู้นำและผู้นำเชิง กลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. ทริปปี้เล็กรูปร่างจำกัด, กรุงเทพฯ.

พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์. 2544. ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนลำปางเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พรพรรณ บุตตะวงศ์. 2552. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครูตามรูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภูเบศร์ สมุทรจักร. 2558. การเกิดน้อยกับการถดถอยของผลิตภาพไทย. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. แหล่งที่มา: <https://www.ftpi.or.th/2015/172>, 11 กันยายน 2559.
- มติชนออนไลน์. 2561. ‘ผอ.อาชีวฯ’ 82 ราย เพิ่มกลุ่มประสบการณ์ 80% ทั่วไป 20% รับ 15-21 ส.ค. นี้. แหล่งที่มา: <https://www.matichon.co.th/news/232024>, 1 ตุลาคม 2561.
- ราชกิจจานุเบกษา. 2554. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2554 (ฉบับที่ 2). แหล่งที่มา: <http://www.isat.or.th/sites/default/files/202554.pdf>, 1 สิงหาคม 2559.
- ละอองดาว ปะโพธิง. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุทัศน์ แก้วปัญญา. 2541. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมชาย เทพแสง. 2556. ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ. วารสารบริหารการศึกษา มศว 10(18): 83-89.
- อากม ต้นตระกูล. 2545. รายงานการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในจังหวัดในเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ASTV ผู้จัดการรายวัน. 2557. สุดทิ้ง!! “คสช.” มองการณ์ไกล สั่งเร่งชวนเด็กเรียนอาชีวฯ. แหล่งที่มา: <http://www.manager.co.th/South/ViewNews.aspx?NewsID=9570000062231>, 20 ตุลาคม 2559.
- Bolman, L.G. and Deal, E.T. 2017. **Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership: Reframing Organization.** Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Goldsmith, M. 2007. **What Got You Here Won't Get You There : How Successful People Become Even More Successful.** Hyperion, New York.
- Krejcie, R.B. and Morgan, D.W. 1970. Determining Sample Size For Research Activity. **Education and Psychological Measurement** 30(3): 607-610.
- Pookayaporn, C. 2002. A Survey of the Perception of Private Vocational Principals on their Leadership and the Perception of Teachers Regarding their Principals' Leadership in Thailand. Ph.D. thesis, Illinois State University.
- Wall, R.G. and Hugh, H. 1964. **Management.** McGraw-Hill, San Francisco.