

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
Female School Administrators' Leadership in Schools under Buriram Educational Service Area
Office 1

ปาริชาติ ชูปฏิบัติ รศ. มาลินี จุโทปะมา ผศ.ดร. ศิราณี จุโทปะมา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทคัดย่อ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2553 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำนวน 22 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 722 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 จากประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ แบบสอบถามปลายเปิด แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ระหว่าง 1.798 – 5.298 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.9865 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยการใช้อำนาจ Independent Samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ้ โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านกิจสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ด้านมิตรสัมพันธ์ ควรมีโอกาสสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างหลากหลาย รองลงมา ด้านประสิทธิภาพ ควรมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ปัญหา นำข้อมูลสารสนเทศมาปรับปรุง พัฒนางานได้ และด้านกิจสัมพันธ์ ควรมีความรอบรู้ด้านวิชาการ และนิเทศ กำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ , ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี,ความคิดเห็นของครู

ABSTRACT: The purposes of this research were:1) to study the female school administrators' leadership as perceived by the teachers in schools under Buriram Educational Service Area Office 1;and 2) to compare the teachers' opinions towards the female school administrators' leadership under Buriram Educational Service Area Office 1, classified by gender, educational level, and working experiences. The population were 722 teachers from 22 schools, administered by female school administrators under Buriram Educational Service Area Office 1 in academic year 2010. The samples were 180 teachers, selected by using 25% from the whole population,and simple random sampling. The instrument was a 3-part questionnaire, including check list, rating scale, and open-ended form with the discrimination index between 1.798-5.298 and its reliability at 0.9865. The statistics used to analyze the collected data were percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by t-test, F-test, and Scheffé method was used to compare each pair of the aspects. The significant difference was set at the level of .05. The results were as follows:

1. The female school administrators' leadership as perceived by teachers in schools as a whole was at "high" level. The initiating structure was reported as the highest mean score, followed by the effectiveness and consideration, respectively.

2. The comparison of the opinions of teachers towards the female school administrators' leadership in schools under Buriram Educational Service Area Office 1, classified by gender, educational level, and working experiences both as a whole and at each aspect was not different.

3. The opinions and suggestions with the highest percentages were: (1) consideration: the various techniques for building motivation for colleagues individually should be operated; (2) effectiveness: the intelligence, problem-solving, and information taking should be improved and developed; and (3) initiating structure: the academic knowledge acquisition and supervision, controlling and following should be done continually, respectively.

Keyword (s): The female school administrators, Leadership, The opinions of teachers

บทนำ การจัดการศึกษาของชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โดยให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. : 1) อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based) เป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำในการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

ในร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีการเคลื่อนไหวของกลุ่มองค์กรสตรีหลาย ๆ องค์กร ที่พยายามผลักดันประเด็นเรื่องความเสมอภาคของสตรีและบุรุษ ให้ได้บรรจุอยู่ในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ซึ่งหากวิเคราะห์เนื้อหาในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ จะพบว่า มีหลายประเด็นและหลายมาตราที่เป็นประโยชน์ และเอื้อต่อการทำงานของภาครัฐเป็นอย่างดี และผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริง คือกลุ่มสตรีที่เป็นผู้รับบริการของส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งได้ปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญหลายมาตรา เช่น มาตรา 30 กล่าวว่าการคุ้มครองและส่งเสริมความเสมอภาคกันตามกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน มาตรา 80 ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้าง และพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน มาตรา 87 การมีส่วนร่วมของประชาชน ต้องคำนึงถึงสัดส่วนของหญิงและชายที่ใกล้เคียงกัน และ มาตรา 97 ที่ว่าด้วยการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบสัดส่วน ต้องคำนึงถึงโอกาส สัดส่วนที่เหมาะสมและความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550. : 1-5) การที่สตรีเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จะมีภาวะผู้นำแบบใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระทบ เช่น ตัวผู้นำที่เป็นสตรีเอง ซึ่งในบทบาทเดิมที่มักจะเป็นผู้ตาม แต่มามีบทบาทเป็นผู้นำ และการไม่ยอมรับการเป็นผู้นำของใต้บังคับบัญชา (รุ่ง แก้วแดง. 2541 : 37)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สามารถแสดงภาวะผู้นำในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรี จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 722 คน โดยใช้เกณฑ์กลุ่มตัวอย่าง 25 % (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามโรงเรียนต่างๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใน 3 ด้าน คือ ด้านกิจสัมพันธ์ ด้านมิตรสัมพันธ์และด้านประสิทธิผล นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถาม ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.798 – 5.298 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9865

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยใช้ค่า Independent Samples t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ่ กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านกิจสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านประสิทธิผล และด้านมิตรสัมพันธ์

1.1 ด้านกิจสัมพันธ์ พบว่า ข้อ 4 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อ 7 ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงาน ในการพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านประสิทธิผล พบว่า ข้อ 45 ให้การส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อ 33 มีการนำรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านมิตรสัมพันธ์ พบว่า ข้อ 16 มีความเป็นกัลยาณมิตรไม่ถือตัว ทำให้ผู้ร่วมงานอบอุ่นใจ และสบายใจเมื่อได้สนทนาด้วยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อ 24 มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะของครูในโรงเรียนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี พบว่า ด้านมิตรสัมพันธ์ ควรมียุทธศาสตร์สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างหลากหลาย มีค่าร้อยละสูงสุด รองลงมา ด้านประสิทธิผล ควรมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ปัญหา นำข้อมูลสารสนเทศมาปรับปรุง พัฒนางานได้ และด้านกิจสัมพันธ์ ควรมีความรอบรู้ด้านวิชาการ และนิเทศ กำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านกิจสัมพันธ์ ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านประสิทธิผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสตรี

สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความเป็นระเบียบและตรงต่อเวลา มีการให้การส่งเสริม สนับสนุนให้ กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของ องค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยจะมุ่งเน้นที่มัพันธ์ภาพในการทำงาน การแบ่งปัน การดูแลเอาใจใส่มากกว่าการควบคุมบังคับบัญชา จะทำงานโดยไม่ใช้ความรุนแรง แต่จะใช้ความร่วมมือและการช่วยเหลือสนับสนุน มีความเป็นกัลยาณมิตรไม่ถือตัว เน้นการ ทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาให้มีความพอใจในการทำงานได้เป็น อย่างดี รวมทั้งมีลักษณะทางสังคมที่ดี มีการสื่อสารที่ดี มีภาวะผู้นำแบบเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกและสร้างความสัมพันธ์ กับบุคคลรอบด้าน ดังที่ ลดาวัลย์ บัวเอี่ยม (2544 : 14) ได้กล่าวว่า สตรีที่สามารถก้าวขึ้นมาในระดับสูงได้มักเป็นคนเก่ง มี ความรู้ มีความสามารถ โดยเฉพาะงานทางด้านวิชาการจะเอื้อต่อความก้าวหน้าของสตรี อีกทั้งวัฒนธรรมขององค์กรที่ทำให้ ผู้บริหารสตรีต้องพิสูจน์ความสามารถของตนเองให้ทัดเทียมผู้บริหารบุรุษ โดยการทำงานให้หนักกว่าผู้บริหารบุรุษ 3-4 เท่า เพื่อสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธาพร มฤคพิทักษ์ (2538 ; อ้างจาก สุพรรณิ มาตราโพธิ์ : 2549 : 74) ที่ศึกษาเกี่ยวกับโอกาสผู้บริหารสตรีในองค์กร พบว่า สตรีมักจะเห็นคุณค่าของการทำงาน มีความตั้งใจและพยายามทำ ทุกสิ่งให้ดีที่สุด มีความอดทน ขยัน มีความตั้งใจในการทำงานและมีศักยภาพในการทำงานสูง และยังสอดคล้องกับ เพทวย ชือสัจจงพงษ์ (2540 : 120) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า เนื่องจากผู้อำนวยการสตรีเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษา มีภาระหน้าที่สำคัญต้องปฏิบัติและรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระเบียบ อาศัยกฎเกณฑ์ ระเบียบอ้างอิงอย่างเคร่งครัด เพื่อมิ ให้เกิดข้อผิดพลาด ดังนั้นผู้อำนวยการสตรีจึงมักทำงานด้วยความละเอียด รอบคอบ เอาใจใส่ในการทำงานด้วยความ ระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนั้นการปฏิรูปการศึกษายังมีผลทำให้ผู้บริหารสตรี จะต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และให้ความไว้วางใจ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการบริหารงานมากขึ้น อีกทั้งสังคมไทยยังมีค่านิยมในด้านไมตรีสัมพันธ์ เคารพในระบอบอาวุโส มีความเกรงใจซึ่งกันและกัน ซึ่งค่านิยมนี้อาจมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีด้วย และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ มยุรี แซ่จิ่ง (2540 : 92) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้สตรีประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานบริหาร พบว่า สตรีต้องพัฒนาตนเองเพื่อ เตรียมพร้อมสำหรับงานบริหาร ต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน มีการวางแผนด้านอาชีพและการทำงาน พยายามเรียนรู้สิ่ง แปลกใหม่ ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ แต่เป็นความสามารถของผู้บริหารสตรี แต่ละคน ที่จะต้องปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม และนำภาวะผู้นำแต่ละด้านมาใช้ในการบริหารงานในองค์กรให้ สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกฝ่ายและบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นผลทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ถือว่าปฏิบัตินี้เหมาะสมมาตรฐานในทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในทุกด้าน ดังนี้

2.1 ด้านกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีได้พยายามศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมภาวะ ผู้นำในการบริหารเพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยการเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา การพัฒนาความรู้และทักษะการเป็นผู้นำ หรือสำรวจวิเคราะห์จุดบกพร่องของตนเอง เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การแสดงภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากร เพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดความร่วมมือร่วม ใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีความสามารถในการสร้างทีมงาน โดยการสนับสนุนให้ครู ทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกรักว่าทุกคนมีความสำคัญ มีการกำหนดวิธีการในการทำงานไว้อย่างชัดเจน และให้ ความสำคัญ ความเสมอภาค การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเดียวกันทุกคน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 ด้านประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีลักษณะของการเป็นนักพัฒนา และส่งเสริมสนับสนุน ให้ กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จึงทำให้ครูที่มีเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของเจมส์ ออทรี (James Autry) ที่ว่า ผู้นำพาเหตุถึงจะมองธุรกิจเป็นเสมือนครอบครัว มีความเมตตา

สร้างและรักษาความสัมพันธ์กับลูกจ้าง ให้ความยกย่องสมาชิกของกลุ่มมากกว่าผู้นำเพศชาย ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 95) และสอดคล้องกับงานวิจัยของโรสเนอร์ (Rosner. 2545 : 743) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำสตรีว่าจะมีลักษณะค่อนข้างไปทางผู้นำเชิงปฏิรูป กล่าวคือ สตรีมีแนวโน้มที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการนำผลประโยชน์ส่วนตนให้กลายเป็นผลประโยชน์ของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมมากกว่า สตรีเชื่อว่าอำนาจเกิดจากบุคลิกลักษณะส่วนตัว ทักษะด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการทำงานแบบเครือข่าย และสตรีจะมีแนวโน้มของภาวะผู้นำแบบปฏิสัมพันธ์ โดยจะพยายามทำให้ตนกับผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ใช้วิธีขอความคิดเห็นและคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา สุขประเสริฐ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วนิดา ปรียานนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าการใช้อำนาจในการบริหารงาน และประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกหมวดงาน

3. ข้อเสนอแนะของครูในโรงเรียนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในด้านมิตรสัมพันธ์ ที่ว่าควรมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างหลากหลาย มีคำร้อยละสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบอาจเป็นงานแบบเดิมหรืองานที่ไม่ถนัด ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาจมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว สถานที่ทำงานและผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ อาจมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกละเลยไม่ตั้งใจทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดการทุ่มเทและไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่งแมคเกรเกอร์ (McGregor) มีความเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้น ช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมาย (แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ. 2552 : 7)

ดังนั้นผู้บริหารสตรีจึงควรมีการสำรวจปัญหา หาข้อมูล สังเกตและพูดคุย ให้กำลังใจให้ความเข้าใจและช่วยเหลือในทุกเรื่อง หรือมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ทำ ให้ความสำคัญโดยการสอนงาน และพัฒนาให้สามารถปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตน โดยการส่งเสริมรับการอบรมสัมมนาตามความสนใจ และที่สำคัญคือให้การชื่นชม และยอมรับในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านกิจสัมพันธ์ ควรให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานในการพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีจะต้องให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน เปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถ ยอมรับในผลงานของแต่ละคน ให้เกียรติและปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
2. ด้านมิตรสัมพันธ์ ควรมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างหลากหลาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีจะต้องให้การชื่นชม และ จะทำให้ผู้ร่วมงานรู้ว่า ผู้บริหารเห็นผลงาน และให้พยายามทำต่อไป และศึกษาหาวิธีการที่หลากหลายในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานได้สร้างผลงาน โดยศึกษาเอกสารตำรา ศึกษาดูงานจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานและสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ทีมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในโรงเรียน โดยการจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีโอกาสได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น จัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เลือกใช้แบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล ทั้งภายใน ภายนอก เพื่อเป็นการประสานสัมพันธ์ให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง
3. ด้านประสิทธิผล ควรมีการนำรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีจะต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้ร่วมงาน สอนงาน แนะนำ

ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตน โดยการเข้ารับการอบรม ศึกษา ดูงาน อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีและผู้บริหารบุรุษในโรงเรียนของรัฐและเอกชน ตามความคิดเห็นของครูและลูกจ้างประจำ
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนของรัฐและเอกชน ตามความคิดเห็นของครูและลูกจ้างประจำ
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีโดยใช้ทฤษฎีอื่นที่มีปัจจัยต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

“แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ,” (2552). (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://school.obec.go.th/sup_br3/.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

“แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554,”

(2552, 10 มีนาคม). (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.oie.go.th/download/develop_mw.doc.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. (2553). (ออนไลน์).

แหล่งที่มา : <http://www.ThaiLaws.com>.

เพทาย ชื่อสัจจงพงษ์. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*.

วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

มยุรี แซ่จั้ง. (2540). *ปัจจัยที่ทำให้สตรีประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานบริหาร*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.

“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย,” (2551). (ออนไลน์).

แหล่งที่มา : <http://www.gender.go.th/plan/2tumanoon.html>.

รุ่ง แก้วแดง. (2541). “ปฏิวัติการศึกษาไทย”. *มติชน*. หน้า 37.

โรสเนอร์, จูดี. (2545). *คัมภีร์การพัฒนาภาวะผู้นำ*. แปลโดย ยุดา รักไทย และ

วนิภา ปรียานนท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี*

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วาสนา สุขประเสริฐ. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด*

ยโสธร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุพรรณณี มาตรโพธิ์. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญา

นิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.