

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
LEADERSHIP'S FEMALE ADMINISTRATORS ACCORDING TO THE OPINIONS OF TEACHERS
IN NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

10

บุญญา ทรัพย์โสม*

ดร.รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล**

ดร.สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามแนวทฤษฎี 3 มิติของ William J. Reddin 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2558 จำนวนครู 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t- test) และ การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำคือ แบบประนีประนอมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแบบเผด็จการกับแบบหนึ่งงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงแบบหนึ่งงานแตกต่างกัน ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงแบบหนึ่งงานแตกต่างกัน สำหรับครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงแบบหนึ่งงานแตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงานแตกต่างกัน และครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงแบบหนึ่งงานแตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงคือผู้บริหารควรมีทักษะการประสานงานที่ดีและไม่ควรนำความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวมาใช้ในการบริหารงาน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

** อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

*** โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ABSTRACT

This research aims 1) to study the behavior of the leadership of school administrators as perceived by the female teachers under the Primary Educational Service Area Nakhon Sri Thammarat Office 4 along the three-dimensional theory of William J. Reddin, 2) to compare leadership behavior of female executives in the opinions of teachers in the Primary Educational Service Area Nakhon Sri Thammarat Office 4 classified by gender, age, educational background and qualification, and 3) to gather feedback on leadership behaviors of school administrators woman as perceived by. teachers under the Primary Educational Service Area Nakhon Sri Thammarat Office 4.

Population and sample were 226 teachers whose executives are women under Primary Educational Service Area Nakhon Sri Thammarat Office 4 in 2558. Teacher of 226 was used to collect data scales. Data analysis, statistics, percentage, average, standard deviation, (t- test) and (F-test).

The results showed that

Teachers whose under the Primary Educational Service Area Nakhon Sri Thammarat Office 4 have opinion on behavioral leadership effectiveness is low. A compromise at a high level and has the highest average and dictatorship with an escape at a low level. The average lowest was the teachers who have different opinions on sexual behavior of female executives, a leadership retreat different. Teachers who have a different opinion on leadership behaviors of women executives run a different job. The teachers with different qualification opinions to leadership behaviors of women executives run a different job. Teachers with different educational background have the behavior is different leadership retreat. And teachers who have different opinions on academic standing, leadership behavior of women executives run a different job. For suggestions leadership behavior of female executives that administrators should have good coordination skills and personal feelings and emotions should not be used in the administration.

บทนำ

ปัจจุบันสตรีมีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำพร้อมที่จะได้รับการยอมรับในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษามากขึ้น และคาดว่าในอนาคตจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารหญิงจึงต้องมีความรู้ความสามารถอย่างดีในเรื่องทิศทางการศึกษาของไทย ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างสัมพันธ์และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางสังคมยุคสารสนเทศและการปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับความเป็นไทย ดำรงเอกลักษณ์ วัฒนธรรมไทยไว้ส่วนหนึ่ง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จะเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่สตรีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างดี ต้องมีทักษะกระบวนการในการบริหารและการจัดการศึกษา สามารถปรับปรุง พัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ เพราะการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในตลอดจนภายนอกสถานการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเช่นกัน (พลู เดชะรินทร์. 2555 : 1) หากนับจำนวนผู้นำเพศหญิงของชาติและของโลก คงจะทราบว่า มีผู้นำที่เป็นเพศหญิงยังเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าเพศชาย ทั้งนี้ได้หมายความว่าผู้หญิงไม่เก่ง หรือไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำ แต่อาจเป็นเพราะสังคมสมัยก่อนไม่ได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้สตรีได้มีบทบาทในการเป็นผู้นำ

แผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลัก คือ การเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนเจตคติในสังคมไทยไปสู่สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงชายการ

เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ สตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างเต็มศักยภาพ สถาบันการศึกษาควรมีบรรยากาศของการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ผู้ชายควรให้เกียรติผู้หญิง สนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เป็นผู้หญิง มีบทบาทความรับผิดชอบในงานสำคัญ และกระตุ้นผู้หญิงให้เข้าไปเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมมากขึ้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และโดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยสถานศึกษาได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการเองนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และโครงการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และต้องพัฒนาส่งเสริมบุคลากร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน ไม่สกัดกั้นความคิด อีกทั้งยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการบริหาร และพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ (นฤมล นามเอี่ยม. 2550 : 115) ผู้นำในโรงเรียนจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาโดยตรง ผู้นำเหนือผู้นำที่เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่นำมาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ “ผู้นำ” ได้รับการกระจายอำนาจให้ต้องปฏิบัติหน้าที่ทุกประการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระเบียบบริหารราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้องรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รวมทั้งรับการตรวจสอบจากชุมชนอย่างใกล้ชิดโดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้ระบบการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น จึงขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” คำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นศัพท์ที่ริเริ่มโดยชาวตะวันตก แต่ความจริงแล้วในทางตะวันออกก็มีภาวะผู้นำในภาคปฏิบัติสั่งสอนสืบต่อกันมานานแล้ว (กอดักดี ไชยรัตมีศักดิ์. 2554 : 43) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น แนวความคิดพื้นฐานของภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้นำในองค์การจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ ถึงสาระสำคัญในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตลอดจนต้องเรียนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เพราะทั้งหมดล้วนเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนและที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ให้สามารถปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (วิเชียร วิทยอุดม. 2550 : 27)

ผู้บริหารถือเป็นเสาหลักของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่ดีเปรียบเสมือนดวงประทีปที่ส่องนำทางผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายอย่างเต็มภาคภูมิและเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโลกยุคปัจจุบันซึ่งมีกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจการเมือง สังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่รุนแรงรวดเร็วในขณะนี้ ส่งผลกระทบต่อมนุษย์ทั้งสังคมไทยและสังคมโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก่อให้เกิดการปรับตัวของผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม เพื่อนำพากลุ่มหรือองค์กรให้ฝ่าฟันผ่านพ้นกับวิกฤติที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความสมดุลของการดำเนินชีวิตและนำความสุขมาให้ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2552 : 1) ดังนั้นการบริหารงานในยุคปัจจุบันจึงมีความยุ่งยากมากขึ้นกว่าในอดีตมากมายหลายเท่า เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ผู้ซึ่งสร้างสังคมให้มากที่สุด การบริหารองค์การต่างๆ จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไป เกิดความยุ่งยากในการบริหารองค์การต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ความละเอียดอ่อนเพิ่มขึ้น (เจริญผล สุวรรณโชติ. 2551 : 333) การที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรและกลุ่มได้นั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานและบริหารให้ได้ทั้งงานและคนรวมทั้งความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เหมาะสม (Reddin, 1970 : 66) ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของการให้และการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลในสถานศึกษาบางสถานการณ์ตามความสมควร ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลกระทบและความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของครูและนักเรียน เห็นคุณค่าของบุคลากรพร้อมส่งเสริมในทุกๆ ด้าน (นิภารัตน์ บ่อสีลา, 2550)

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีผลการศึกษาและผลการวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ชัดว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะในการบริหารงาน และความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำ (Wayne K. Hoy & Cecil, 2005 : 419) จนมีผู้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นประเด็นเชิงนโยบายเร่งด่วนขององค์การ หรือแม้แต่ว่าภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์ขององค์การแห่งศตวรรษในอันที่จะพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง โดยเฉพาะในวงการศึกษานั้นภาวะผู้นำกลายเป็นประเด็นสำคัญมากต่อระบบการศึกษาของรัฐอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน (Leslie S. Kaplan; et al. 2005 :16)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ เน้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยพิจารณาจากแบบของภาวะผู้นำ เช่น การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา ที่ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ แบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการ และแบบเสรีนิยม การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอไอ และของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่ได้แบ่งผู้นำออกเป็นแบบมุ่งงานและมุ่งคน การศึกษาภาวะผู้นำของ Reddin ได้ผสมผสานแบบของพฤติกรรมผู้นำ 3 มิติ คือมิติมุ่งกิจสัมพันธ์ และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ แล้วจำแนกผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ แบบบูรณาการ แบบแบ่งแยก แบบอุทิศตน และ แบบสัมพันธ์ภาพ รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎี 3 มิตินี้ วิลเลียม เจ เรดดิน (William J. Reddin) เป็นผู้เสนอขึ้นมาโดยได้พัฒนาจากรูปแบบทางพฤติกรรมตาชายเชื่อมโยงเกี่ยวกับการบริหารของ เบลค (Blake) และมอนตัน (Monton) ซึ่ง เรดดิน (Reddin) ได้เน้นให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารของผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมและความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ ด้วย (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550 : 27) ทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (William J. Reddin) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำทางการบริหาร ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้นจะต่างกันก็เพียงแต่ว่าแบบของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไปแต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบวิลเลียม เจ.เรดดิน (William J. Reddin) พัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติ จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยไอโอไอโอ (Ohio University) โดยมีสมมติฐานคล้ายกับแบบพฤติกรรมผู้นำสถานการณ์ของ Fiedler บนพื้นฐานแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำของเรดดิน แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ 1. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก 2. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน 3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation)

จากการศึกษาทฤษฎี 3 มิติ ของวิลเลียม เจ เรดดิน (Reddin, William J, : 1967 อ้างถึงในHersey and Blanchard, 1988 : 96-99) ได้แบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 8 แบบ ได้แก่

(1) ผู้ทนทำหรือผู้นำแบบทึ่งงาน (2) ผู้เอาใจหรือผู้นำแบบนักบุญ (3) ผู้คุมงานหรือผู้นำแบบเผด็จการ (4) ผู้ยอมความหรือผู้ประนีประนอม (5) ผู้คุมกฎเกณฑ์หรือผู้ยึดระเบียบ (6) ผู้สอนแนะหรือผู้นำแบบนักพัฒนา (7) ผู้นำงานหรือผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลปะ และ (8) ผู้นำทีมหรือผู้นำแบบนักบริหาร โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำนี้ เป็นแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ซึ่งเรดดิน มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ด้วยกันทั้งนั้น จะแตกต่างกันก็เพียงแต่แบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำของแต่ละคนไม่เหมือนกัน และมีระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำต่างกัน โดยแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำดังกล่าวนี้ สามารถจะเปลี่ยนไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนและงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานดังนั้นจึงต้องใช้การปกครองอย่างมีศิลปะ เพื่อให้สามารถครองใจคนและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดคุณภาพ ถือว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การดูแล การจูงใจจะต้องนำก่อนทำเป็นตัวอย่างตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่ชื่นชมยินดี ประเภทของผู้นำ ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่มีความเด็ดขาดในตัวเองถือเรื่องระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ข้อบังคับเป็นหลัก ในการดำเนินงานการตัดสินใจต่างๆ ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น ในแง่การบริหารงานทางด้านวิชาการ ด้านธุรกิจจะเปรียบเสมือนกิจการที่เป็นเจ้าของบุคคลเดียว ที่มีการดำเนินการและตัดสินใจเฉพาะผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการเท่านั้นผู้นำแบบประชาธิปไตย ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในโลกปัจจุบัน ให้สิทธิ์ในการออกความคิดเห็น สิทธิในการเรียกร้อง รวมไปถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่นด้วยการเป็นประชาธิปไตยจึงเป็นลักษณะหนึ่งที่สูงค้มค่อนข้างจะยอมรับกันมากกว่าผู้นำประเภทอื่นๆ ผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำที่ไปเรื่อยๆ มีความอ่อนไหวไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้นำที่เป็นที่รักของผู้ร่วมงานอย่างมาก ผู้นำประเภทนี้จึงมีมากมายตามแต่ละกิจกรรมต่างๆ บางครั้งอาจมองว่าเป็นบุคคลที่ไม่มีจุดยืนเป็นของตัวเอง หรือมองโลกในแง่ดีซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยั่งยืนอาจจะไม่ชอบลักษณะผู้นำประเภทนี้ในทางปฏิบัติบางแห่งในตัวผู้นำอาจจะมีรูปแบบของการเป็นผู้นำทั้ง 2 ประเภทในคนเดียว อาจจะมีลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นออกมาแต่ละประเภท ซึ่งสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำแตกต่างกันออกไป เพราะในตัวผู้นำแต่ละคนมีอำนาจมีอิทธิพล สามารถดำเนินการหรือสั่งการได้ตามความเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตามกลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยแบ่งกลุ่มสถานศึกษาในสังกัด 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอชนอม ลีชล ท่าศาลา พรหมคีรี และนบพิตำ เป็นกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ 7 กลุ่มเครือข่าย เพื่อความสะดวก คล่องตัวในการประสานและพัฒนางานวิชาการ มีโรงเรียนในสังกัดประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 145 โรงเรียน มีครูและผู้บริหารจำนวน 1,540 คน และจำนวนโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรีจำนวน 27 โรงเรียน มีครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี จำนวน 226 คน (สารสนเทศทางการศึกษา. 2558 : 1-4)

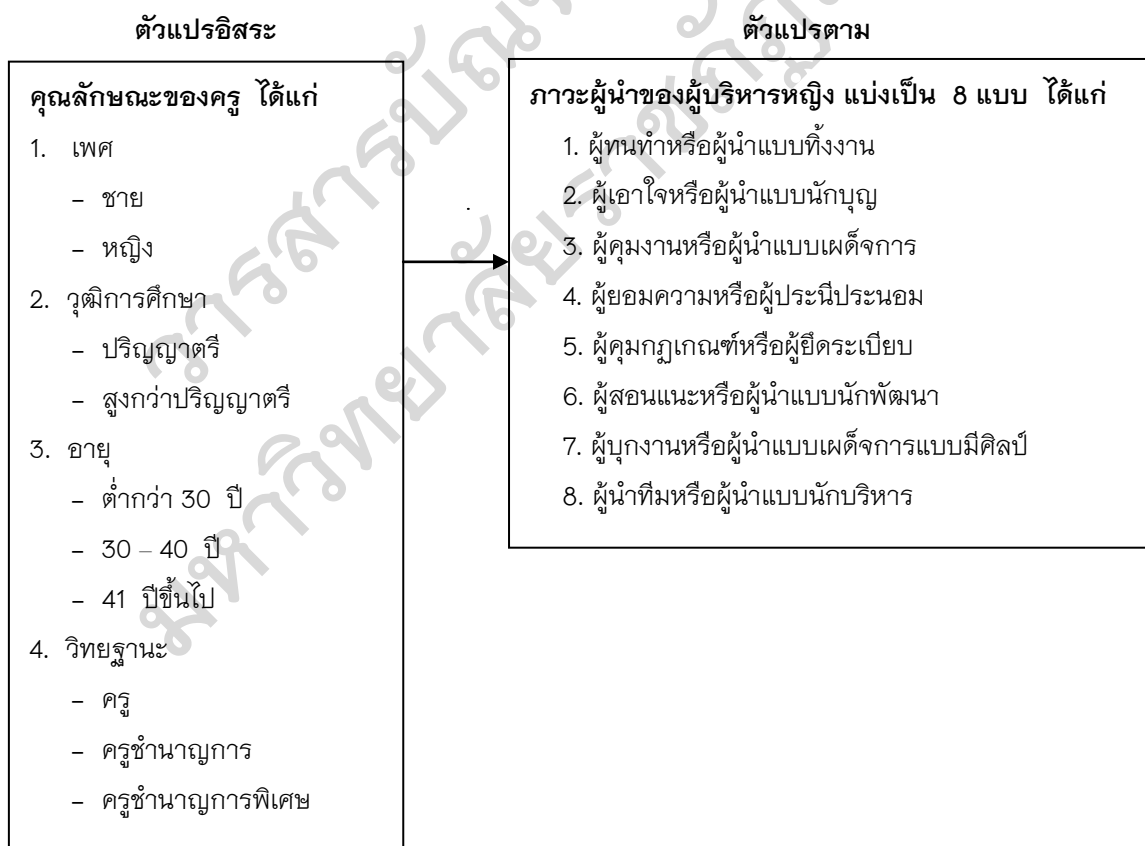
จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวภาวะผู้นำของผู้บริหาร ล้วนส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนแทบทั้งสิ้น ซึ่งในการบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งจะต้องมีภาวะผู้นำที่ครบถ้วน เป็นที่ประทับใจของผู้พบเห็น มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวถูกต้อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงว่า ผู้บริหารหญิงในยุคปฏิรูปการศึกษานี้ ควรใช้ภาวะผู้นำด้านใดในการบริหาร ที่จะช่วยให้โรงเรียนมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องและ ครูมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารหญิงเพียงใด มีความต้องการให้ผู้บริหารหญิงใช้ภาวะผู้นำแบบใด จึงได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามที่เสนอของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้ทฤษฎี 3 มิติ ของ วิลเลียม เจ เรดดิน (William J. Reddin) เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1).ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 2). เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 และ 3). เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามแนวทฤษฎี 3 มิติ ของ วิลเลียม เจ เรดดิน (William J. Reddin) ทั้ง 3 มิติ คือ 1. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ 2. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ 3. มิติมุ่งประสิทธิผล ได้แบ่งแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำออกเป็น 8 แบบ ได้แก่ ผู้ทนทำหรือผู้นำแบบท้งงาน (2) ผู้เอาใจหรือผู้นำแบบน้กบุญ (3) ผู้คุมงานหรือผู้นำแบบเผด็จการ (4) ผู้ยอมความหรือผู้ประนีประนอม (5) ผู้คุมกฎเกณฑ์หรือผู้ยึดระเบียบ (6) ผู้สอนแนะหรือผู้นำแบบน้กพัฒนา (7) ผู้บุกงานหรือผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลปะ และ (8) ผู้นำทีมหรือผู้นำแบบน้กบริหาร ดังปรากฏในภาพที่ 1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 226 คน จาก 27 โรงเรียน (สารสนเทศทางการศึกษา. 2558 : 1-4)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 140 คน ที่ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างใน กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553 : 100)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษาและ วิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตาม ทรรศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ตามแนวทฤษฎี 3 มิติของ William J. Reddin ทั้ง 8 แบบ คือ ผู้ทนทำหรือผู้นำแบบทั้งงาน (2) ผู้เอาใจหรือผู้นำแบบนักบุญ (3) ผู้คุมงานหรือผู้นำแบบเผด็จการ (4) ผู้ยอมความหรือผู้ประนีประนอม (5) ผู้คุมกฎเกณฑ์หรือผู้ยึดระเบียบ (6) ผู้สอนแนะหรือผู้นำแบบนักพัฒนา (7) ผู้บุกงานหรือผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลปะและ (8) ผู้นำที่มหรือผู้นำแบบนักบริหาร

แบบสอบถามตอนนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยพิจารณาข้อความในแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทรรศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ว่าอยู่ในระดับใด คือ

- | | | |
|---|---------|-------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ผู้บริหารมีพฤติกรรมนั้นๆ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้บริหารมีพฤติกรรมนั้นๆ มาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้บริหารมีพฤติกรรมนั้นๆ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้บริหารมีพฤติกรรมนั้นๆ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้บริหารมีพฤติกรรมนั้นๆ น้อยที่สุด |

และตามด้วยคำถามปลายเปิดปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงในทรรศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นถึงข้อเสนอแนะพฤติกรรมภาวะผู้นำได้โดยเสรี

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ แล้วนำสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างไปเสนอบริการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องไม่ถึง 0.50 นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอบริการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งไม่เป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
7. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ (Try Out) มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในรายด้านและทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88
8. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและข้าราชการครูในสังกัด
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและแบบสอบถามใส่ในซองรับส่งหนังสือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ถึงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 ชุด และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และจำนวนของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอผลวิเคราะห์ลงในตาราง

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในทรรณะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย (standard aspect ratio) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2551 : 103)

เกณฑ์ในการแปลความหมาย พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในทรรณะของครูผู้สอน

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในทรรณะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 วิเคราะห์ในรูปแบบแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถาม ตามโครงสร้าง (Index of item objective congruence) โดยใช้สูตร (Rovinelli & Hambleton. อ้างถึงใน สุรพงษ์ คงสัตย์ (2551) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้

+1 คือ แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

-1 คือ แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุ

1.2 สถิติการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (คณาจารย์ภาควิชาการประเมินและการวิจัย. 2553) ใช้หาความเชื่อมั่นกรณีเครื่องมือให้คะแนนมากกว่า 2 ระดับขึ้นไป

$$\alpha_k = \frac{k}{(k - 1)} \left[1 - \frac{\sum s_{items}^2}{s_{total}^2} \right]$$

เมื่อ	α_k	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_{items}^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
	S_{total}^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามแนวทฤษฎี 3 มิติ ของ William J. Reddin ทั้ง 8 แบบ คือ แบบนักบุญ แบบประนีประนอม แบบเผด็จการ และแบบหนึ่งงาน เป็นแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ และแบบผู้ทำตามระเบียบ เป็นแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง มีประเด็นน่าสนใจที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำคือ แบบประนีประนอมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแบบเผด็จการกับแบบหนึ่งงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของการุณรัตน์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : 134) ที่ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารหญิงในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำคือ แบบประนีประนอมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนแบบเผด็จการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเช่นกัน ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักพัฒนาอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแบบผู้ทำตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ เพชรแทน (2553 : 60) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎี 3 มิติ ของ William J. Reddin ของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคใต้ พบว่า มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบ ที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักพัฒนาอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับ อนุสรฯ จงอุดมชัยกิจ (2555 : บทคัดย่อ) ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบประสิทธิผลต่ำคือ แบบประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ แบบหนึ่งงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารหญิงจะบริหารงานโดยคำนึงถึงตัวบุคคลมิใช่มุ่งแต่เฉพาะงานอย่างเดียว จะใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่นุ่มนวลในรูปแบบของคณะกรรมการ ให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมทุกครั้ง เพราะจะทำให้ครูได้รู้สึกว่าได้ร่วมในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่ง William J. Reddin (1970 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2550 : 457) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบประนีประนอมเป็นลักษณะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานพอๆ กับการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ไม่หวังผลเป็นเลิศจากงาน ไม่กล้าตัดสินใจทำอะไรลงไป ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จะชอบการประนีประนอมมากกว่า นอกจากนี้ในการทำงานทุกครั้งหากไม่สำเร็จก็จะมีปรับปรุงแก้ไขมากกว่าการยกเลิกการทำงานนั้นไปแล้วเริ่มงานใหม่ จะไม่มีการอ้างชื่อผู้บริหารชั้นสูงขึ้นเพื่อให้ครูยินยอมในการปฏิบัติงานถือเป็นลักษณะของผู้นำที่ดี ถึงแม้ว่าในปัจจุบัน จะมีเหตุการณ์ที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานและประสิทธิผลในการบริหารงานอยู่บ้าง แต่ผู้บริหารหญิงก็มี

พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนักพัฒนาที่แสดงพฤติกรรมออกมาอยู่มาก ผู้บริหารมีการพบปะหารือกับครูในโรงเรียนมากและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพส่งผลให้การทำงานมีการพัฒนาที่ดี สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะไม่จำเป็นต่อหน้าที่ปัจจุบันก็ตาม ดังที่ William J. Reddin (1970, อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม. 2550 : 457) พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา เป็นลักษณะผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการรุนแรงมีความนุ่มนวล ผู้ร่วมงานมักจะเลื่อมใสไว้วางใจ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนคติของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนคติของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงานของผู้บริหารหญิงมากกว่าครูเพศชาย น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารหญิงกับครูเพศหญิงมีความใกล้ชิดกันมากกว่าครูเพศชาย จึงมองพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงานได้ดีกว่า ซึ่งเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ เช่น ผู้บริหารมุ่งมั่นให้ครูได้ปฏิบัติตามการตามเวลาอย่างเคร่งครัด มีการควบคุมกำกับการทำงานครูอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการทางด้านบริหารพบว่า เพศหญิงจะอุทิศตนเพื่องานอย่างเต็มที่ทำงานเพื่อผลงานจริงจึงมากกว่าเพศชาย (นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. 2556 : 68) และพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้ทำตามระเบียบ ซึ่งเป็นแบบที่มีประสิทธิผลสูง ก็เช่นเดียวกัน ครูเพศหญิงมีความละเอียดในการมองผู้บริหารหญิงมากกว่าครูเพศชาย

2.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนคติของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงานของผู้บริหารหญิงมากกว่าครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปน่าจะเป็นเพราะว่าครูที่มีอายุมากกว่าอาจจะประสบปัญหาในการทำงานกับผู้บริหารมากกว่า ทำให้ได้เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำต่างจากครูที่มีอายุน้อยกว่า เช่น ผู้บริหารจะโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของครูเมื่อพบว่าครูมีความบกพร่องต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือ เมื่อครูทำผิดและการกระทำนั้นไม่มีผลใดๆ ต่อผู้บริหาร ผู้บริหารจะทำตัววางเฉย หรือ ผู้บริหารไม่ชี้แจงเหตุผลใดๆ แก่ครูหากครูไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของตนเอง เป็นต้น สอดคล้องกับ William J. Reddin (1970 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม. 2550 : 457) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงาน เป็นลักษณะผู้นำที่เป็นผู้ปล่อยปละละเลยในหน้าที่ทั้งสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานและความสำเร็จของงาน ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน ไม่กล้าตัดสินใจทำอะไรลงไป จึงดูเหมือนว่าผู้นำไม่ได้ทำหน้าที่อะไร ซึ่งเป็นแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบประสิทธิผลต่ำ

2.3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนคติของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงานของผู้บริหารหญิงมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี น่าจะเป็นเพราะว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความตระหนักและมีความเป็นนักวิชาการดีกว่า มองว่าผู้บริหารได้ชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญของกฎระเบียบของทางราชการ และชักจูงให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎระเบียบนั้นเสมอ ยกย่องและตำหนิการทำงานของคุณอย่างตรงไปตรงมาโดยชี้ให้เห็นว่าข้อดีข้อบกพร่องทุกครั้ง และเห็นชอบกับการใช้เครื่องบันทึกเวลามาทำงาน เพราะจะช่วยลดการมาสายของคุณได้ โดยครูจะรู้สึกได้ว่า ถูกควบคุมจากฝ่ายบริหารโดยตรง สอดคล้องกับ William J. Reddin (1970 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม. 2550 : 457) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงานเป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งแต่งงานและยึดอำนาจตนเองเป็นใหญ่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความมั่นใจในวิธีปฏิบัติและการดำเนินงานของตนเอง รู้กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และวิธีการปฏิบัติงานขององค์การเป็นอย่างดี ไม่มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ

2.4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบหนึ่งงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า อาจเนื่องมาจากภาระงานและประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาและวิทยฐานะที่ต่างกัน แต่ มิหม่อมมองในพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน โดยอาจมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบ อย่างที่ (นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. 2556 : 69) ที่กล่าวว่า การที่ผู้หญิงจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารนั้น ผลการทำงานจะต้องเห็นชัดเจน และต้องทำงานมากกว่าชายเป็น 2 เท่า และต้องแสดงบทบาทต่างไปจากหญิงทั่วไป คือในการทำงานต้องกล้าเสี่ยง มีความเข้มแข็งและมั่นคงในการตัดสินใจ มีความทะเยอทะยานที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่ง มีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงานให้เด่น และเต็มใจรับผิดชอบงาน ตลอดจนเป็นผู้มีความอิสระเป็นตัวของตัวเองที่แตกต่างกันตามขนาดและภาระงานของแต่ละสถานศึกษา สอดคล้องกับ William J. Reddin (1970 : 42 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม. 2550 : 457) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้น จะต่างก็เพียงแต่ว่าแบบของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนและลักษณะความเป็นผู้นำมีน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไป แต่บางคนอาจเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความมั่นใจในวิธีปฏิบัติและการดำเนินงานของตนเอง รู้กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และวิธีการปฏิบัติงานขององค์การเป็นอย่างดี มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดี นำศิลปะมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน (William J. Reddin. 1970, อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม. 2550 : 457)

3. การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 นั้นผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะอย่างหลากหลายต่างๆ ดังนี้

3.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่ครูยกย่องชมเชย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีทักษะการประสานงานที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์สร้างความรู้สึที่ดี ตลอดจนให้ความสำคัญต่อ ครู นักเรียนและชุมชน มีความถี่ มากสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีภาวะผู้นำมีความตั้งใจ มุ่งมั่น รับผิดชอบ เคร่งครัดต่อการปฏิบัติงานโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศ ติดตามการดำเนินงาน และผู้บริหารจัดครูให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับงาน มีความถี่ต่ำสุดเท่ากัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูต้องการยกย่องชมเชยต่อผู้บริหารสถานศึกษาหญิงโดยอาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหญิงมีความสามารถบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายโดยไม่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาชาย แต่ในการที่

หญิงจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งนักบริหารทุกระดับนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาอยู่ในระดับที่มีความสามารถรอบรู้ทั้งงานและคน และต้องแสดงบทบาทของตนเองออกสู่สายตาผู้อื่นรอบข้างตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับบนด้วยความมุ่งมั่น

3.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่ครูไม่ต้องการให้เกิดขึ้น พบว่า ลำดับที่ 1 ผู้บริหารนำความรู้สึกละเลยและอารมณ์ ส่วนตัวในการบริหารงาน เช่น ชอบดุด่า ต่ำหนิครู นักเรียนต่อหน้าสาธารณชน พูดจาไม่สุภาพ มีความถี่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 20.31 ลำดับที่ 2 ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่ยึดหลักความยุติธรรม ความเสมอภาคและขาดความรอบคอบ คิดเป็นร้อยละ 17.19 และ ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่มีขอบด้วยกฎหมาย มีความถี่ต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 1.56

จะเห็นได้ว่าครูส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาหญิงได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวออกมาซึ่งสิ่งดังกล่าวมิได้มีผลดีแต่ก่อให้เกิดความด้อยในการแสดงความสามารถในการทำงานของผู้บริหารหญิงเท่านั้น หากยังเป็นสิ่งที่ ก่อให้เกิดปัญหา ดังนั้นการทำหน้าที่ทางการบริหารนั้นมิใช่สิ่งยากลำบากสำหรับผู้บริหารหญิงก็จริง หากแต่การที่ผู้หญิงจะเป็นผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพในอนาคตได้นั้น ผู้บริหารหญิงจะต้องมีการเตรียมตัว ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ทั้งด้านเทคนิค การทำงานและการบริหารงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ควรทำหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมให้ ผู้บริหารหญิงแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเผด็จการและแบบหนึ่งงานที่มีอยู่ให้ลดลงโดยผู้บำรุงแต่งงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจนถึง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และผู้นำที่เป็นผู้ปล่อยปละละเลยในหน้าที่ทั้งสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ซึ่งถือเป็นรูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ และเสนอแนะให้ผู้บริหารหญิงแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา ออกมาอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ สามารถโน้มน้าวจูงใจบุคคลอื่นให้ ร่วมมือกันทำงานและพัฒนาบุคคลให้เกิดผลผลิตมากขึ้น รู้จักส่งเสริมผู้ร่วมงานได้ช่วยกันพัฒนา มอบหมายหน้าที่ให้ รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อผู้ร่วมงานจะให้ความไว้วางใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นรูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง

1.2 การแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงควรคำนึงถึงสถานภาพ ส่วนตัวของครูและโรงเรียน เพื่อ ผู้บริหารสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม อันก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ผลผลิตตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.3 ข้าราชการหญิงผู้สนใจจะเข้าสู่สายงานการบริหารสถานศึกษา ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มี ประสิทธิภาพสูงและแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของตนเองในด้านพฤติกรรม ภาวะผู้นำให้มีความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารทุกระดับโรงเรียน เพื่อให้ได้ทัศนะที่กว้างขึ้นและสามารถนำ ผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารได้

2.2 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วยวิธีการอื่นๆ โดยการสัมภาษณ์ หรือศึกษาด้วยรูปแบบ การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 4 เขต เพื่อนำผลไป ใช้ในการวางแผนพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กอดศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. วิถี"ผู้นำ"สู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์, 2554.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ., 2545.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีการบริหาร (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : เอกพิมพ์ไท จำกัด, 2551.
- นฤมล นามเอี่ยม. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นกงานบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยกาญจนบุรี, 2550.
- นิษฐารัตน์ จิโรจน์ภิญโญ. พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสตรี. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2556.
- นิภารัตน์ ป้อสีลา. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- บุญชม ศรีสะอาด. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม ประสานการพิมพ์ : กาศ์สินธุ์, 2551.
- ปาริชาติ เพชรแทน. ภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคใต้. วิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2553.
- ประชุม รอดประเสริฐ. ผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงาน. กรุงเทพฯ : แผนกการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,
2552.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–2559). แผนพัฒนาสตรี. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- พลู เดชะรินทร์. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.ร. เอกสารประกอบคำบรรยาย PMQA, 2555.
- วิเชียร วิทยอุดม. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนวิสาหการพิมพ์ จำกัด, 2550.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.
นครศรีธรรมราช : กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4, 2558.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4. สารสนเทศทางการศึกษา.นครศรีธรรมราช :
กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4, 2558.
- สุรพงษ์ คงสัตย์. การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?Article_id=6568&articlegroup_id=146. 2551.
- อนุสรรา จงอุดมชัยกิจ. คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามที่คณะของครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอลาดยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2555.
- Hoy, Wayne K., & Miskel, Cecil G. (2005). *Educational Administration*. 7th ed. New York : McGraw–Hill.
- Kaplan, Leslie S., Owings, William A., & Nunnery, John. (2005). *Principle Quality : A Virginia Study Connecting Interstate School
Leaders Licensure Consortium Standarts with Student Achievement*. In NASSP Bulletin. 89(643), pp.28–44
- Krejie,R.V. & Morgan, D.W. *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement,
30 (3), pp. 607–610 2010.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item
validity*. Dutch Journal of Educational Research.
- William, J. Reddin. (1970). *Manageral Effectiveness*. New York : McGraw–Hill Book Co.