

การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของ ผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ (A Study of Characteristic Factors of Woman Education Leaders in the South)

วรรณดี เกตแก้ว*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้และวิเคราะห์คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา กรอบแนวคิดในการวิจัยมี 2 ด้านคือ คุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะด้านพฤติกรรมผู้นำ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคใต้ ปีการศึกษา 2551 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรกประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรี จำนวน 370 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ชนิดสัดส่วน (proportionate stratified sampling) อีกกลุ่มเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีที่ได้รับการพิจารณาจากเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 6 เขต โดยใช้เกณฑ์อิงกลุ่มบนพื้นฐานคุณสมบัติด้านความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา จัดเป็นผู้นำสตรีกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำกลุ่มละ 5 คนในแต่ละเขต รวมทั้งสิ้น 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity สถิติทดสอบที การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก ใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิเมกซ์ (Varimax) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 41 ตัวบ่งชี้คือ องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำแบบร่วมมือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ การพัฒนาตนเอง และบุคลิกภาพ และพบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ 12 ตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

คำสำคัญ: ผู้นำสตรี ผู้นำสตรีทางการศึกษา คุณลักษณะผู้นำ

* นักศึกษาปริญญาเอก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ

Abstract

The purposes of this research were to study the factors of characteristics of woman education leaders in the South and to analyze the characteristics of those women education leaders in the mentioned region that resulted on success in school administration. The leadership characteristics covered 2 aspects of personal characteristics and leadership attributes. The population were woman school directors in basic education institutes during the academic year of 2008. The first group of sample were derived by proportionate stratified sampling at the amount of 370. The another group of sample were woman school directors who passed norm- referenced on the capability of school administration set by the six educational service areas in the South. This group was divided into the high and the low with five of each in each educational service area. Therefore, each group of the high and the low had thirty members that made sixty altogether. Two sets of Likert - type questionnaires of five point scales were used. Statistics for data analysis were mean, standard deviation, the Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, Bartlett's Test of Sphericity, t-test and exploratory factor analysis through principal component analysis with orthogonal varimax. The data analysis processed through packaged program.

The findings revealed that there were 6 factors with 41 indicators of leadership characteristics of woman education leaders in the South. They were collaborative leadership, instructional leadership, caring thinking, transformational leadership, self-development and personality. It also showed that there were 12 indicators of characteristics of women education leaders in the mentioned region that resulted on success in school administration.

Keywords: woman leadership, woman education leaders, leadership characteristics

บทนำ

นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีผลการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะในการบริหารงาน และความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา มีนักวิจัยได้กล่าวถึง และได้พิสูจน์ยืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมีความเชื่อมโยงกับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Murphy, 1997, pp. 24-26) ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของความ

เป็นผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการของสถานศึกษาในทุกระดับ และเป็นสิ่งที่ทุกองค์การปรารถนา โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ฉะนั้นภาระหน้าที่หลักของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งคือการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีศักยภาพ

เพียงพอที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และยิ่งในบริบทการบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันที่ภาระงานของผู้บริหารมีความเครียดและความซับซ้อนมากขึ้น (Fullan, 2000, p. 12) ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำ (Hoy & Miskel, 2005, p. 374) เนื่องจากผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น (Riley & MacBeath, 2003, p. 173) ด้วยนัยแห่งความสำคัญดังกล่าว หน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้าน การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา และหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาจึงได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไว้สอดคล้องกันประการหนึ่งคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ซึ่งสื่อให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารมากกว่าที่จะเป็นโดยหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในบริบทสังคมโดยทั่วไปตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันแม้ในประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนา อัตราส่วนการเป็นผู้นำระดับสูง ผู้นำในวงการศึกษาระดับสูงอื่นๆ ผู้ชายมีแนวโน้มมีสัดส่วนมากกว่าสตรีแม้จะมีหลักฐานในปัจจุบันที่แสดงให้เห็นจำนวนสตรีที่เพิ่มมากขึ้นในตำแหน่งผู้บริหาร แต่มีคำกล่าวจากนักวิชาการหลายๆ ท่านว่าตำแหน่งผู้นำทางการศึกษายังคงเป็นตำแหน่งที่สงวนไว้สำหรับเพศชาย (Coleman, 2003, p. 36) ซึ่งผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวได้ตั้งข้อสังเกตไว้อย่างน่าสนใจว่าอาจเป็นเพราะการที่ สังคมกำหนดบทบาทเพศภาวะระหว่างหญิงชายต่างกันอันเนื่องมาจากพื้นฐานทาง

ธรรมชาติด้านสรีระที่ต่างกัน พื้นฐานด้านความเชื่อวัฒนธรรม ปทัสถานทางสังคมหรือจากการแบ่งงานกันทำระหว่างเพศภายในครอบครัว มีความหมายเกี่ยวพันไป ถึงโอกาสที่บุคคลแต่ละเพศสามารถเข้าถึง ได้ใช้ และควบคุมทรัพยากรต่างๆ เพราะมีสิทธิ มีอำนาจ มีความรับผิดชอบ ซึ่งบทบาทเพศที่สังคมกำหนดดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างมากต่อสถานภาพของสตรีและชายในสังคมนั้นๆ (กัสสร ลิมนนท, 2544, หน้า 5-16) และส่งผลต่อการกำหนดตำแหน่งในสังคมไปโดยปริยายแม้ในวงการศึกษาก็เช่นกัน สตรีมักถูกจัดให้เข้าสู่ตำแหน่งที่คิดว่าเหมาะสมกับความเป็นหญิงเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือต้องทำงานที่อาศัยความละเอียดรอบคอบ เช่น เลขานุการ ครู เป็นต้น โดยตำแหน่งที่สูงกว่ามักถูกสงวนไว้สำหรับผู้ชาย (Cubillo & Brown, 2003, p. 279) สิ่งเหล่านี้หล่อหลอมความคิดความเชื่อ ของคนในสังคมในลักษณะที่ว่าชายมีความเหนือกว่าสตรี และยังคงมีอิทธิพลถึงปัจจุบัน กลายเป็นอุปสรรคที่มองไม่เห็นที่เรียกว่าเพดานแก้ว (glass ceiling) ซึ่งเป็นสิ่งกีดกันไม่ให้สตรีก้าวหน้าในองค์การตามความสามารถที่ควรจะเป็น ทำให้สตรีส่วนใหญ่ขาดการเข้าถึงอำนาจ (Banks, 2000, p. 222) ทั้งๆ ที่ในเชิงปริมาณของสตรีนับ เป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศโดยเฉพาะในวงการศึกษานี้ ซึ่งมีปริมาณครูสตรีมากกว่าครึ่งหนึ่ง แต่กลับมีสตรีในตำแหน่งบริหารในอัตราต่ำ (Kowalski, 2003, p. 307) อย่างไรก็ตามเซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 2000, p. 284) ได้ให้ข้อสังเกตว่าแม้มีผู้บริหารสตรีจำนวนน้อยในการเป็นครูใหญ่ แต่กลับปรากฏภาพการเป็นตัวแทนของครูใหญ่สตรีเป็นจำนวนมากในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

ด้วยกระแสความสนใจเกี่ยวกับเพศภาวะ และภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ประกอบกับ ข้อเสนอเกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการของผู้ชาย กับสตรี ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ข้อสรุปที่เป็น พื้นฐานแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือพบความแตกต่างในการบริหารจัดการระหว่าง ผู้นำที่เป็นชายและผู้นำสตรี (Bass & Avolio, 1994; Helgesen, 1995; Rosener, 1990) ณ บางประการ ที่โดดเด่นกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะในด้านของ ความเป็นผู้นำทางผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อ ค้นหาคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของ ผู้นำสตรีทางการศึกษา ทั้งนี้เจตนาสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำสตรี มิใช่ทำเพื่อมุ่งแข่งขันกับผู้ชาย มิใช่ทำไปเพื่อที่จะ กล่าว่วาวิธีการนำของสตรีดีกว่าหรือด้อยกว่า วิธีการนำตามแบบของผู้ชาย แต่ประเด็นที่สนใจ ศึกษาคือเพื่อสร้างความเข้าใจว่าชายกับสตรีนั้น อาจมาจากมุมมองที่ต่างกัน การแสดงภาวะผู้นำของ ชายและสตรีจึงแตกต่างกัน หากไม่เข้าใจ ความแตกต่าง ดังกล่าวแล้วอาจไม่สามารถทำงาน ร่วมกัน ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและการศึกษา เกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวอาจช่วยพัฒนาความ พร้อม เสริมทักษะเพื่อร่วมมือกันทำงานอย่าง สร้างสรรค์สร้างประโยชน์สูงสุดให้เกิดแก่องค์การ นอกจากนี้การตระหนักถึงความแตกต่างทางเพศในการแสดงภาวะผู้นำยังอาจช่วยเพิ่มโอกาส การใช้ประโยชน์จาก ความเป็นผู้หญิงของผู้ นำสตรีเพื่อช่วยสนับสนุนส่งเสริมองค์การ ให้ได้มากที่สุด (Trinidad & Normore, 2005, p. 575) ประกอบกับปัจจุบัน สตรีก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร มากขึ้น จึงน่าจะเป็นโอกาสเหมาะในการสังเกต และ ศึกษาผู้นำสตรี ไปพร้อมๆ กับผู้นำชาย

(Carli & Eagly, 2001, p. 629) ทั้งนี้เพราะ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะเกิดจากการนำ จุดเด่นของชายและสตรีมาใช้ ประโยชน์ในการ บริหารการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดการ ร่วมมือกัน ทำงานอย่างสร้างสรรค์สร้างประโยชน์ สูงสุดให้เกิดแก่วงการศึกษา

สำหรับบริบทที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา คือ บริบทภาคใต้ของประเทศไทย สืบเนื่องจากสภาพ ทางภูมิศาสตร์ ความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม หล่อหลอมบุคลิกลักษณะของคนได้ให้มีลักษณะ เฉพาะบางประการที่เด่นชัดจากกลุ่มคนใน ภาคอื่นๆ เช่น พูดยาได้ตอบตรงไปตรงมา พึ่งพาตนเอง ใจนักเลงเป็นคนเด็ดขาด รักพวกพ้อง เป็นต้น (ชวน เพชรแก้ว, 2534, หน้า 101-103; อมรา ศรีสุชาติ, 2544, หน้า 3-4) ซึ่งคุณลักษณะ ดังกล่าวเป็นฐานของการแสดงออกทางพฤติกรรม อันอาจส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำและ การปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการ ศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะ ของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้
2. เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำ สตรีทางการศึกษา ในภาคใต้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

วิธีการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การกำหนดคุณลักษณะของ ผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ดำเนินการโดย

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดคุณลักษณะของผู้นำสตรี รวมทั้งจัดกลุ่มสนทนาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับบริบทภาคใต้และนำข้อมูลมาเพิ่มเติมตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้

ตอนที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ดำเนินการโดยสร้างเครื่องมือวิจัยจากสาระขององค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรง (ดัชนี CVI) ความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนก กำหนดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สุ่มกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และใช้วิธีการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษา ในภาคใต้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาดำเนินการโดยพัฒนาเครื่องมือจากตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มผู้รู้ชัด คัดเลือกกลุ่มผู้รู้ชัดโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจากการพิจารณาจาก 6 เขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มบนพื้นฐานคุณสมบัติด้านความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา จัดเป็นผู้นำสตรีกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำรวม 60 คน เก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ พบว่าคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 41 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบทั้ง 6 ประกอบกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ทั้ง 41 ตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 58.160 โดยองค์ประกอบที่ 1 ถึง 6 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.329, 4.022, 3.718, 3.494, 3.409 และ 2.874 ตามลำดับดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำแบบร่วมมือ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ทั้งหมด 11 ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .645 - .791

1.2 องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ทั้งหมด 7 ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .543 - .775

1.3 องค์ประกอบด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ทั้งหมด 6 ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .543 - .788

1.4 องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ทั้งหมด 6 ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .583 - .767

1.5 องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ทั้งหมด 7 ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .548 - .708

1.6 องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .705 - .867

2. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่ผู้นำสตรีกลุ่มสูง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำพบว่า คุณลักษณะที่ผู้นำสตรีกลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ใน 5 องค์ประกอบดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำแบบร่วมมือ มีจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ การให้อิสระในการทำงานกับครูในโรงเรียน

2.2 องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการสอนที่เป็นที่ยอมรับ 2) การปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้านการสอนให้แก่ครูในโรงเรียน 3) การหาโอกาสให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงการสอน และ 4) การจัดประชุมเพื่อพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการสอนหลังการสังเกตการสอน

2.3 องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การแสดงความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น 2) การมีบุคลิกที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกศรัทธา และ 3) การอธิบายทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเห็นคุณค่า

2.4 องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การเข้าร่วมศึกษาหรือสัมมนาในหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่จัดโดยสถาบันต่างๆ 2) การยึดผู้มีความรู้ ประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงเป็นแม่แบบในการทำงาน และ 3) การเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน

2.5 องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ มีจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาพบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้

1.1 ความเป็นผู้นำแบบร่วมมือ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจสืบเนื่องจากคุณสมบัติบางประการของสตรีเอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบร่วมมือ ซึ่งอีกลีและคาร์ลี (Eagly & Carli, 2003, p. 815) ได้อธิบายว่าการที่ผู้นำสตรีใช้ภาวะผู้นำแบบร่วมมือในระดับสูงอาจเป็นเพราะสตรีมีทักษะทางสังคมมากกว่าเมื่อเทียบกับชายซึ่งอาจช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบร่วมมือได้ง่ายกว่าและอาจทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจ ช่วยลดการต่อต้าน จากเพื่อนร่วมงานได้สอดคล้องกับโคลแมน (Coleman, 2003, pp. 40-41) และ อีกลีและ โจฮันเนสเซน- ชมิต (Eagly & Johannesen- Schmidt, 2001, p. 782) ที่กล่าวว่า ผู้นำสตรี ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบร่วมมือและความเป็นผู้นำแบบร่วมมือเป็นคุณลักษณะที่ปรากฏเด่นชัดประการหนึ่งในการบริหารจัดการของผู้นำสตรี

1.2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในประเด็นนี้อาจเป็นเพราะเส้นทางอาชีพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารมีอิทธิพลต่อความสนใจและความถนัดในการบริหารจัดการของผู้นำสตรีทางการศึกษาซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้นำสตรีทางการศึกษา ในภาคใต้มีประสบการณ์ด้านการ

สอน ก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารโดยเฉลี่ย 14 ปี สอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยในต่างประเทศ ที่พบว่าผู้บริหารสตรีมีประสบการณ์ด้านการสอน ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารโดยเฉลี่ย 15 ปี และด้วยประสบการณ์ด้านการสอนค่อนข้างมาก ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร จึงอาจมีอิทธิพลต่อความสนใจ และการให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนเมื่อเป็นผู้บริหาร (Kowalski, 2003, p. 309; Lunenburg & Ornstein, 2004, p. 637) สอดคล้องกับเซอร์จิอวานนิ เคลเลห์ แมคคาร์ที และเวอร์ท (Sergiovanni, Kelleher, McCarthy, & Wirt, 2004, pp. 168-170) ที่สรุปว่าในภาพรวม กลุ่มครูใหญ่สตรีมีประสิทธิผลสูงกว่าชายในแง่ของการเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.3 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ในประเด็นนี้อาจพิจารณาได้ว่าลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งหมายรวมถึงการเข้าใจผู้อื่น คุณเลเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีน้ำใจและห่วงใยเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้อื่นเป็นคุณสมบัติแบบเหมารวมของความเป็นหญิงที่เกิดจากความคาดหวังของสังคม ตามบทบาทหน้าที่ที่เกิดจากการแบ่งงานกันทำในสังคม (Duehr & Bono, 2006, pp.815-846) และถือเป็นความได้เปรียบในการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่ผู้นำทางการศึกษาควรจะเป็น กล่าวคือ ผู้นำทางการศึกษาควรเป็นคนที่มึลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความรู้สึกไวต่อความต้องการ หรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525, หน้า 22) สอดคล้องกับผลการศึกษาของเบอร์ดาล (Berdahl, 1996, p. 23) และแนวคิดของพาวเวล บัตเตอร์ฟิลด์ และแพเรนท (Powell, Butterfield, & Parent, 2002, p. 178) ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสตรี มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา

1.4 ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าคุณสมบัติของความ เป็นหญิงช่วยส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบย่อยของความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ดังเช่นที่อีกลีและโจฮันเนสเซน-ชมิท (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001, pp. 793-794) กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล อาจเกี่ยวข้องกับการเป็นคนสนใจ ห่วงใยเห็นอกเห็นใจดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน และการคล้อยใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้สึกไวต่อความรู้สึกระหว่างบุคคล การกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นแนวโน้มที่สอดคล้องกับบทบาทของสตรีที่ได้รับการพัฒนาผ่านการกล่อมเกลาทางสังคมให้เป็นคนเห็นอกเห็นใจและรู้สึกไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น คุณสมบัติของความ เป็นหญิงดังกล่าวอาจเป็นเหตุปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีมีแนวโน้มสูงในการมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของทรินิแดดและนอร์มอร์ (Trinidad & Normore, 2005, p. 574) และผลการศึกษาของอีกลี โจฮันเนสเซน-ชมิท และแวนอิงเกน (Eagly, Johannesen-Schmidt, & van Engen, 2003, pp.569-591) ที่พบว่าผู้บริหารสตรีได้รับการประเมินสูงกว่าผู้ชายในทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

1.5 การพัฒนาตนเอง ในประเด็นนี้อาจพิจารณาได้ว่าการเป็นผู้นำในปัจจุบันมุ่งเน้น ที่การมีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์มากกว่าปัจจัยอื่นๆ สังคมปัจจุบันให้การยอมรับผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าวไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นชายหรือสตรี แต่การจะได้รับการยอมรับความสามารถในฐานะผู้นำ ซึ่งฐานความคิด ความเชื่อเรื่องคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งบริหารเดิมที่เคยเชื่อว่าเป็นตำแหน่งที่

เหมาะสมสำหรับผู้ชายอาจยังคงมีอยู่ในองค์กร (Banks, 2000, p. 222) สตรีจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจะก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ดังเช่น ผลการศึกษาของอนันต์ชัย คงจันทร์ (2543, หน้า 84) ที่พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้บริหารสตรี คือ การรู้จักพัฒนาตนเอง และผลการศึกษาของเคอฮวน โกเมซ (de Juan-Gomez, 1999) ที่พบว่า ผู้นำสตรีใช้กลไกการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูง

1.6 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือ ความศรัทธาในตัวผู้นำสตรีซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับ และการร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ในที่สุดซึ่งผลการศึกษาของรัชนก แสงกาญจน์ (2548) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ และผลการศึกษาของ หยกแก้ว กมลวรเดช (2547) ที่พบว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบหลักองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำของสตรี นักพัฒนา

2. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาพบคุณลักษณะที่ผู้นำสตรีกลุ่มสูงซึ่งประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1 การให้อิสระในการทำงานกับครูในโรงเรียน การให้อิสระในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มอำนาจซึ่งเป็นการปลดปล่อยศักยภาพของสมาชิกในองค์กรอันจะทำให้บุคคลเกิดความนับถือตนเอง มองเห็นคุณค่าความ

สามารถของตน ยกระดับความรู้สึกของความมีประสิทธิภาพในตน (self-efficacy) และจะส่งผลต่อความกระตือรือร้น ความทุ่มเทและความมุ่งมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Blanchard, Carlos, & Randolph, 1996, p. 20)

2.2 การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการสอนที่เป็นที่ยอมรับ เป็นการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพราะผู้บริหารมีอิทธิพล ต่อการจัดการเรียนการสอนของครูทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม (Dares, 2002, p. 108) สอดคล้องกับ คันทิงแฮมและคอร์เดโร (Cunningham & Cordeiro, 2003, p. 126) ที่กล่าวถึงผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิผล มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งความรู้ลักษณะดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.3 การปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้านการสอนให้แก่ครูในโรงเรียน การเป็นแบบอย่างด้านการสอนเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีประสิทธิผลในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้และเป็นโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถด้านการสอนของผู้บริหารดังเช่นที่แมคอีแวน (McEwan, 2003, pp. 88-89) ได้ให้ทัศนะว่าผู้บริหารต้องสาธิตให้ครูเห็นว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในระดับหนึ่งเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในคำกล่าวของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ เบลซและเบลซ (Blase & Blase, 2004, pp. 95-99) ที่กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างมีอิทธิพลอย่างมากต่อการคิดและพฤติกรรม

ของครูที่ได้จากการเห็นผู้บริหารแสดงแบบอย่าง การสอนที่ดี

2.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงการสอน เป็นการให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของการปฏิบัติงานและกระบวนการปฏิบัติงานซึ่งช่วยสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (McAfee, Quarstein, & Ardalan, 1995, p. 7) ซึ่งผลการศึกษาของเซคซาฟท์และเพอร์รี่ (Sergiovanni et al., 2004, p. 169; citing Shakeshaft & Perry, 1995) ได้ข้อสรุปที่สนับสนุนข้อค้นพบดังกล่าวคือ พบว่าครูใหญ่สตรีให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนแก่ครูมากกว่าครูใหญ่ผู้ชาย และเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับการสอนและให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงในการปรับปรุงพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

2.5 การจัดประชุมเพื่อพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการสอนหลังการสังเกตการสอน เป็นการดำเนินการเพื่อให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำเชิงรุกเพื่อปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น การจัดประชุมหลังการสังเกตการสอนมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพการสอนของครู ดังเช่นที่ เบลซและเบลซ (Blase & Blase, 2004, pp. 161-162, 179-180) ชี้ว่าผลการวิจัยเกี่ยวกับครูใหญ่ในอเมริกา พบว่าการจัดการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสอนเป็นคุณลักษณะหนึ่งของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากมีอิทธิพลทางบวกอย่างมากต่อเจตคติ ความคิด และพฤติกรรมการสอนของครู เช่นเดียวกับ แมคอีแวน (McEwan, 2003, p. 89) ที่กล่าวว่าผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องอุทิศเวลาในการสังเกตการสอนและการจัดประชุมหลังการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง

2.6 การแสดงความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้นำและนำไปสู่การยอมรับและยอมทำตามในที่สุด ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้นำที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับโดยปราศจากข้อสงสัย (Northouse, 2001, pp. 133-134) ซึ่งเสริมศักดิ์วิศาลาภรณ์ (2547, หน้า 63) ให้ความเห็นไว้สอดคล้องกันว่า การที่ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยึดมั่นกับความเชื่อของตนเองจะทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นหรือเชื่อถือการตัดสินใจของผู้นำ

2.7 การมีบุคลิกที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกศรัทธา เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันในองค์กร เพราะความศรัทธาเป็นความเชื่อถือในบุคคลอื่น โดยไม่มีการบังคับและเนื่องจากบุคลิกภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความคิดความรู้สึกของผู้พบเห็น การที่ผู้บริหารสตรีมีบุคลิกภาพที่ชวนให้ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกศรัทธา จึงเป็นเสมือนพลังที่จะกระตุ้นอารมณ์ให้ผู้ได้ บังคับบัญชาเห็นคล้อยตาม และมีความสามารถในการชักนำ (เสริมศักดิ์วิศาลาภรณ์, 2547, หน้า 62-63)

2.8 การอธิบายทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและเห็นคุณค่าเป็นการกระตุ้นอารมณ์ผู้ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มความตระหนักและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ เมื่อบุคคลเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของเป้าหมาย และทราบแนวทางว่าจะช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไรและมีความคาดหวังด้วยความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

โดยใช้ความพยายามมากขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2547, หน้า 64)

2.9 การเข้าร่วมศึกษาหรือสัมมนา ในหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่จัดโดยสถาบันต่างๆ เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารจัดการในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะหลักสูตรหรือโปรแกรมต่างๆ มักรวมเอาสาระความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร (Lewis & Fagenson, 1995, pp. 39-43) และหากสามารถเลือกเข้าร่วมโปรแกรมต่างๆ ได้เหมาะสมกับตนเองจะก่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการศึกษาของเอคเคอร์ (Aaker, 2003) ที่พบว่า การฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบเป็นทางการเป็น ตัวบ่งชี้สำคัญของภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหารสตรี

2.10 การยึดผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และความสำเร็จสูงเป็นแม่แบบในการทำงาน เป็นแนวคิดหนึ่งของระบบพี่เลี้ยงซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหาร เนื่องจาก แม่แบบมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นแบบอย่างการทำงาน (Malderez & Bodoczky, 1999, p. 4) แม่แบบเป็นแรงบันดาลใจ ที่กระตุ้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างเช่นแม่แบบและมีความปรารถนาที่จะเพิ่มพูนคุณลักษณะบางอย่างตามแม่แบบซึ่งประสบความสำเร็จและการได้ดูแบบอย่างการทำงานจากแม่แบบจะช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงาน ใ้บุคคลได้ในระดับหนึ่ง

2.11 การเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ประสบการณ์และความสำเร็จสูงให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน เป็นอีกแนวคิดหนึ่งของระบบ

พี่เลี้ยงที่มีความสำคัญมากต่อการเป็นผู้บริหาร ในช่วงเริ่มแรกและการจะประสบความสำเร็จในเส้นทางวิชาชีพของผู้บริหารสตรี เนื่องจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานนำไปสู่การเรียนรู้พัฒนาและปรับปรุงตนเอง สอดคล้องกับ แมดซาร์ (Madzar, 1997, p. 246) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่แสวงหาข้อมูลย้อนกลับมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าผลการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของผู้บริหารอื่นๆ

2.12 การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จเป็นความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยใช้ความเพียรพยายาม อุดสาหะ และมีแรงผลักดันในการทำงาน ทำงานเชิงรุก บากบั่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค (Northouse, 2001, pp. 19-20) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เคอ ฮวน-โกเมซ (de Juan - Gomez, 1999) ที่พบว่าผู้บริหารสตรีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า มีความอดทน อุดสาหะ มุ่งมั่นผูกพัน และทำงานอย่างมีเป้าหมาย และผลการศึกษาของหยกแก้ว กมลวรเดช (2547) ที่พบว่าผู้นำสตรีนักพัฒนามีเป้าหมายในการทำงาน และมีความอดทนต่อ งานที่ยากลำบาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. จากการศึกษาพบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงควรดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวให้กับผู้บริหารสตรี ซึ่งอาจดำเนินการ

โดยการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบางตัวบ่งชี้ที่เป็นทักษะหรือดำเนินการโดยจัดทำเอกสารเผยแพร่

2. จากการศึกษาพบว่าผู้นำสตรีกลุ่มสูงมีการทำงานโดยยึดแม่แบบซึ่งเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์และความสำเร็จสูง และมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ประสบการณ์และความสำเร็จสูงให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานซึ่งเป็นแนวคิดของระบบพี่เลี้ยง ฉะนั้นในการเตรียมบุคคลที่จะเป็นผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง โดยดำเนินการแบบเป็นทางการ ในการจับคู่ระหว่างผู้บริหารที่มีความรู้ประสบการณ์และความสำเร็จสูงกับผู้บริหารใหม่ รวมทั้งควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีใช้ระบบพี่เลี้ยง แบบไม่เป็นทางการในการพัฒนาวิชาชีพ

3. จากการศึกษาพบกลยุทธ์การพัฒนาตนเองบางประการที่ผู้นำสตรีกลุ่มสูงใช้ในการพัฒนาตนเองซึ่งอาจเป็นเหตุปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ เช่น การทำงานโดยยึดแม่แบบซึ่งมีความรู้ ประสบการณ์และความสำเร็จสูง การเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ประสบการณ์ และความสำเร็จสูงให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน รวมทั้งการเข้าร่วมศึกษาหรือสัมมนาในหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่จัดโดยสถาบันต่างๆ ฉะนั้นผู้บริหารสตรีอาจใช้แนวทางดังกล่าวในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพราะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถเรียนรู้ ผักผ่อน และพัฒนาได้

4. จากการศึกษาพบว่าผู้นำสตรีกลุ่มสูงซึ่งประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณลักษณะสำคัญที่สูงกว่ากลุ่มต่ำหลายคุณลักษณะเช่น การเป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง การมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึก

ศรัทธาและการมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ คุณลักษณะดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความคิดความรู้สึกของผู้ร่วมงานอันจะนำไปสู่การยอมรับในตัวผู้บริหารซึ่งเป็นเหตุปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ต่อความราบรื่นและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ฉะนั้นผู้บริหารสตรีที่ต้องการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ควรพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนคุณลักษณะดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับผู้นำสตรีทางการศึกษากลุ่มอื่นๆ เพื่อตรวจสอบความแปรเปลี่ยนของตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้กับคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในกลุ่มอื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

3. ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปสร้างเครื่องมือวัดและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวบ่งชี้

เอกสารอ้างอิง

- ชวน เพชรแก้ว. (2534). นิสัยและบุคลิกภาพของชาวภาคใต้ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา. ใน
พรศักดิ์ พรหมแก้ว (บรรณาธิการ), *พื้นบ้านพื้นเมือง- ถิ่นไทยทักษิณ* (หน้า 101-108).
กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พรินตติ้งกรุ๊ป.
- ภัตสร ลิมานนท์. (2544). *บทบาทเพศ สถานภาพสตรีกับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนก แสงกาญจน์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต
พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2547). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษานวตศตวรรษที่ 5-8
Theory and Practice in Education Administration*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). หน้า 2-111. นนทบุรี
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หยกแก้ว กมลวรรณ. (2547). *ภาวะผู้นำสตรีนักพัฒนาการศึกษาของเด็กด้อยโอกาส: พหุกรณีศึกษา.
คุณูปการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2543, ตุลาคม - ธันวาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรค
ในการทำงานของผู้บริหารสตรี. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*. 13(49): 77-92.
- อมรา ศรีสุชาติ. (2544). *สายธารภาคใต้ ภูมิทัศน์ ภูมิปัญญา จิตวิญญาณ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย
- Aaker, Sherry. (2003). *Leadership Styles of Executive Female Administrators in Tennessee Community
Colleges*. (Doctoral dissertation, Tennessee Stated University, 2003). *Dissertation Abstracts
International*.
- Banks, C.A. (2000). *Gender and Race as Factors in Educational Leadership and Administration*.
In *The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*. (pp. 217-254). California: Jossey-Bass.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994b, Winter). Shatter the Glass Ceiling Women May Make Better Managers.
Human Resource Management. 33(4): 549-560.
- Berdahl, J.L. (1996, April). Gender and Leadership in Work Groups: Six Alternative Models. *Leadership
Quarterly*. 7(1): 21-40.
- Blanchard, K., Carlos, J.P., & Randolph, A. (1996). *Empowerment Takes More Than a Minute*.
San Francisco: Berrett-Koehler.

- Blase, J. & Blase, J. (2004). *Handbook of Instructional Leadership: How Successful Principals Promote Teaching and Learning*. (2nd ed). California: Corwin Press.
- Coleman, M. (2003). Gender in Educational Leadership. In M. Brundrett, N. Burton, & R. Smith (Eds.), *Leadership in Education*. (pp. 36-51). Trowbridge: Cromwell Press.
- Cubillo, L. & Brown, M. (2003, March). Women into Educational Leadership and Management: International Differences? *Journal of Educational Administration*. 41(3): 278-291.
- Cunningham, W.G. & Cordeiro, P.A. (2003). *Educational Leadership: A Problem-Based Approach*. (2nd ed). Boston: Pearson Education.
- de Juan- Gomez, A. (1999). The Lived Experience of Puerto Rican Women in Top Management (Doctoral dissertation, University of Minnesota, 1999). *Dissertation Abstracts International*.
- Duehr, E.E. & Bono, J.E. (2006, December). Men, Women, and Managers: Are Stereotypes Finally Changing?. *Personnel Psychology*. 59: 815-846.
- Eagly, A.H. & Carli, L.L. (2003, September). The Female Leadership Advantage: An Evaluation of the Evidence. *The Leadership Quarterly*. 14: 807-834.
- Eagly, A.H. & Johannesen- Schmidt, M.C. (2001, June). The Leadership Styles of Women and Men. *Journal of School Issues*. 57(4): 781-797.
- Eagly, A.H., Johannesen-Schmidt, M.C., & van Engen, M.L. (2003, October). Transformational, Transactional, and Laissez- Faire Leadership Styles: A Meta –Analysis Comparing Women and Men. *Psychological Bulletin*. 129 (4): 569-591.
- Fullan, M. (2000). Leadership for the Twenty - First Century: Breaking the Bonds of Dependency. In *The Jossey -Bass Reader on Educational Leadership*, (pp. 156-163). San Francisco: Jossey- Bass.
- Helgesen, S. (1995). *The Female Advantage: Women's Ways of Leadership*. New York: Doubleday.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2005). *Educational Administration*. (7th ed). New York: McGraw-Hill.
- Kowalski, T.J. (2003). *Contemporary School Administration: an Introduction*. (2nd ed). Boston: Pearson Education.
- Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (2004). *Educational Administration: Concepts and Practices*. (4th ed). California: Wadsworth/Thomson Learning.
- Lewis, A.E. & Fagenson, E.A. (1995, February). Strategies for Developing Women Managers: How Well do They Fulfill Their Objectives?. *Journal of Management Development*. 14 (2): 39-53.
- Madzar, S. (1997, June-July). Hungry for Feedback. *Management Development Review*. 10(6/7): 246-248.

- McAfee, B., Quarstein, V., & Ardalan, A. (1995, May). The Effect of Discretion, Outcome Feedback, and Process Feedback on Employee Job Satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*. 95(5): 7-12.
- McEwan, E.K. (2003). *7 Steps to Effective Instructional Leadership*. (2nd ed). California: Corwin Press.
- Murphy, J. (1997, November). Putting New School Leaders to the Test. *Education Week*. 21(11): 24
- Northouse, P.G. (2001). *Leadership: Theory and Practice*. (2nd ed). California: Sage Publications.
- Powell, G.N., Butterfield, D.A., & Parent, J.D. (2002, February). Gender and Managerial Stereotypes: Have the Time Change? *Journal of Management*. 28 (2):177-193.
- Riley, K. & MacBeath, J. (2003) . Effective Leaders and Effective Schools. In N. Bennett, M. Crawford, & M. Cartwright (Eds.), *Effective Educational Leadership*. (pp. 173 -189). Trowbridge: Cromwell Press.
- Rosener, J.B. (1990, November-December). Ways Women Lead. *Harvard Business Review*. 119-129.
- Sergiovanni, T.J. (2000). Leadership as Stewardship: "Who's Serving Who?". In *The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*, (pp. 269-286). San Francisco: Jossey- Bass.
- Sergiovanni, T.J., Kelleher, P., McCarthy, M.M., & Wirt, F. (2004). *Educational Governance and Administration*. (5th ed). Boston: Pearson Education.
- Trinidad, C. & Normore, A.H. (2005, July). Leadership and Gender: A Dangerous Liaison? *Leadership & Organization Development Journal*. 26(7): 574 - 590.