

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

An Analysis of Female Students Leadership of Master Program in
Educational Administration under Faculty of Education in
Burapha University

ดร.ภารดี อนันต์นาวิ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำพึงเต็มหาเกณฑ์ปกติของภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามตำแหน่งอายุและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนิสิตสตรีระดับปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

บูรพา ปี 2545 - 2547 จำนวน 144 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .91 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ การหาเกณฑ์ปกติคะแนนมาตรฐานที่ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

ผลการวิจัย พบว่า

1. การตรวจสอบภาวะผู้นำพิสัยเต็มของนิสิตสตรี ปรากฏว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ภาวะผู้นำแบบค่อนข้างตามสบายการบริหารแบบมีขอบเขตโดยอ้อมและคำนึงถึงบุคคล การบริหารแบบมีขอบเขตโดยตรงและให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ

2. ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เกณฑ์ปกติภาวะผู้นำเท่ากับ 28.91-78.38 ด้านแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง เกณฑ์ปกติภาวะผู้นำเท่ากับ 21.35-79.05 และภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย เกณฑ์ปกติภาวะผู้นำเท่ากับ 31.28-86.08

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำนิสิตสตรีจำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาและการคำนึงถึงบุคคล จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

Abstract

This research aimed to analysis the full - range leadership and set the standard T - score of leadership and also compare leadership of women student in master program of educational administration under Faculty of Education Burapha University as classified by position, age, and experience. The sample consisted of 144 women students in master program of educational administration between 2545 - 2547 academic year. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire with the reliability .91. Means, standard deviation, fac-

tor analysis, T - scores, and One - way ANOVA were statistical devices for analyzing the data. The research finding were as follow :

1. There were 5 factors of leadership by factor analysis which almost factors agree the full - range model.

2. Leadership of women students in transformational leadership was at a high level with normalized score 28.91 - 78.38, transactional leadership was at a moderate level with normalized score 31.28 - 86.08, and Laissez - faire leadership was at a low level with normalized score 21.35 - 79.05,

3. The comparison of leadership as classified by position, age and experience, the total and each aspects were no significance different except the intellectual stimulation and the individualized consideration were significance different at .05 level.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองรับรองสิทธิและสร้างหลักประกัน กำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และจะต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งยังกำหนดให้มีมาตรการและกระบวนการต่างๆ ทั้งทางด้านการเมือง การปกครอง และในกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและเพื่อส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิเสรีภาพได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค โดยเฉพาะสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกคน

ต้องเผชิญกับการแข่งขันหลายรูปแบบก่อให้เกิดความขัดแย้ง จึงต้องมี กฎเกณฑ์ เพื่อควบคุมความประพฤติในการกระทำ เป็นข้อบังคับที่คนในสังคมต้องปฏิบัติ ครูอาจารย์ที่เป็นชายหรือหญิงเป็นผู้ทำหน้าที่ให้ความรู้กับเยาวชนนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่จะนำกฎเกณฑ์ไปใช้ให้ถูกต้องในสังคม และเป็นการจัดปัญหาความเดือดร้อนได้อีกทางหนึ่ง การอบรมสั่งสอนให้เยาวชนเป็นคนดีจะต้องทุ่มเทกำลังกายสติปัญญา ความรู้ความสามารถ อดทน เสียสละเพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย (สมชาย จายะภูมิ, 2536, หน้า 6) โดยทั่วไปผู้ชายมักจะเป็นผู้ใหญ่ในวงการ ทำงาน ผู้หญิงกลายเป็นส่วนเกินและไม่ค่อยรู้เรื่องการบริหารต่าง ๆ บางครั้งผู้บริหารสตรีพลาดพลั้งเพราะไม่รู้กฎเกณฑ์ที่ต้อง สตรีนักบริหารตระหนักดีว่าสิ่งเดียวที่แย่ที่สุดในตัวเอง คือเป็นสตรี ทั้งนี้เพราะผู้ชายมีทัศนคติที่ไม่ดีเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิง และคิดว่าผู้หญิงไม่มีคุณลักษณะทัดเทียมชายเนื่องจากสตรีนักบริหารในยุคปัจจุบันไม่เคยมีลักษณะในการเป็นผู้นำของการทำงานเลยหรือมีแต่ไม่ได้พอ สหประชาชาติได้กำหนดในปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความ เท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรักษาสันติภาพของโลก และกำหนดให้ปี 2518 - 2528 เป็นทศวรรษสตรีสากลแห่งสหประชาชาติ และขอให้ประเทศสมาชิกจัดให้มีองค์กรสตรีระดับชาติ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546, หน้า 2) การพัฒนาสตรีได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบสตรีจึงได้รับการพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิตและศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ที่มีการจัดตั้งองค์กรสตรีเป็นแกนในการพัฒนาชนบทจะเห็นว่าปัจจุบันสตรีมีบทบาททางการบริหารใน

องค์กรประเทศต่าง ๆ มากขึ้น และแนวโน้มในอนาคตจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในองค์กรต่าง ๆ มีการเปิดโอกาสให้สตรีเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารได้เท่าเทียมกับบุรุษ (เดชา อินทหัตถ์, 2539) กรอสและทราส (Gross & Trask, 1987, pp. 82 - 83 อ้างถึงใน ชีวิต ศรีวิเศษ, 2531) พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่บริหารโดยผู้หญิง สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผู้บริหารเป็นชายและเช่นเดียวกันสำหรับนักเรียนที่บริหารโดยครูหญิงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า แสดงว่าสตรีมีบทบาททางการบริหารการศึกษาด้วย ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) เน้นถึงการพัฒนาคนในทุกเพศ ทุกวัย ทำให้สตรียังมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อคุ้มครองให้สิทธิและโอกาสอย่างทัดเทียมกันในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) จากสถิติการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2545 มีนิสิตชาย 33 คน นิสิตหญิง 39 คน ปีการศึกษา 2546 มีนิสิตชาย 64 คน นิสิตหญิง 44 คน และปีการศึกษา 2547 มีนิสิตชาย 40 คน นิสิตหญิง 114 คน จะเห็นได้ว่านิสิตหญิงมีจำนวนมากกว่านิสิตชายเพิ่มขึ้นจำนวนมาก (ภาควิชาการบริหารการศึกษา, 2545, 2546, 2547) หลักการเพื่อสร้างนักบริหารการศึกษา นักวิชาการทางการบริหารการศึกษา และนักวิจัยทางการบริหารการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำการผลิตนักบริหารการศึกษามีอาชีพ เป็นแหล่งบริการงานวิจัย และพัฒนาด้านการบริหารองค์กร เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาสังคมภาคตะวันออกอย่างยั่งยืนและมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1)

เพื่อผลิตผู้บริหารการศึกษาให้มีความสามารถในการวิจัยและหรือนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน 2) เพื่อผลิตผู้บริหารการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมในการบริหารงานให้เกิดการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าตามสภาพของสังคม และ 3) เพื่อผลิตผู้บริหารการศึกษาให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำและประสานสัมพันธ์กับสถาบันหรือองค์กรต่างๆ (ภาควิชาบริหารการศึกษา, 2541) จากสภาพปัญหาของสตรี ทิศทางความต้องการและวัตถุประสงค์ของภาควิชาบริหารการศึกษา และเพื่อให้งานการศึกษาสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงควรมีการวิจัยภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนานิสิตสตรีให้มีภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำเต็มพิสัยของนิสิตสตรี ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อหาเกณฑ์ปกติภาวะผู้นำของนิสิตสตรี ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตสตรี ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามตำแหน่ง อายุและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของนิสิตสตรี ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นไปตามภาวะผู้นำพิสัยเต็ม

2. ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำพิสัยเต็มตามบริบทไทย และทราบภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท เพื่อเป็นข้อมูลในการหาเกณฑ์ปกติเป็นฐานข้อมูลเป็นแนวทางปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตสตรีระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปี 2545, 2546 และ 2547 รวมทั้งหมด 224 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตสตรีระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้รับการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ปีที่เข้าศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมด 144 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีดังนี้
 - 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยชีวสังคมของนิสิตสตรีปริญญาโท ได้แก่ 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน 2) อายุ แบ่งเป็น อายุต่ำกว่า 30 ปี 30 - 39 ปี ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป 3) ประสบการณ์การ

ทำงาน แบ่งเป็น น้อยกว่า 6 ปี 6-10 ปีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของ นิสิตศตวรรษที่ 21 ประเมินเป็น 3 ประเภท

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคคล

3.2.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย การให้รางวัลอย่างเหมาะสม การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม

3.2.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสำรวจข้อมูลส่วนตัวของนิสิตศตวรรษที่ 21 และแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ

1. แบบสำรวจข้อมูลชีวสังคมของนิสิตศตวรรษที่ 21 ประเมินเป็น 3 ประเภท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่ง อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 3 ข้อ

2. แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของนิสิตศตวรรษที่ 21 สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วัดภาวะผู้นำพิสัยเต็ม 3 แบบ จำนวน 78 ข้อ ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำ พหุองค์ประกอบ ฉบับ 5X สร้างโดยแบบสและอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1991) เพื่อให้สอดคล้องกับ หลักสูตรและสภาพแวดล้อมของภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และนำแบบสอบถามที่พัฒนาปรับปรุง ปรัชญาอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขได้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5

ระดับ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จำนวน 47 ข้อ แบ่งออกเป็น การสร้างบารมี 18 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ 10 ข้อ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา 10 ข้อ การคำนึงถึงเอกบุคคล 9 ข้อ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) จำนวน 23 ข้อ แบ่งออกเป็น การให้รางวัลอย่างเหมาะสม 9 ข้อ การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง 7 ข้อ การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม 7 ข้อ และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - Faire Leadership) จำนวน 8 ข้อ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามส่งถึงนิสิตศตวรรษที่ 21 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี วิทยาเขตสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว วิทยาเขตจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และวิทยาเขตคอนทอง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 144 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS For Windows ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงาน ใช้ร้อยละ และศึกษาภาวะผู้นำของนิสิตศตวรรษที่ 21 ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หาองค์ประกอบภาวะผู้นำของนิสิตศตวรรษที่ 21 ประเมินเป็น 3 ประเภท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา เพื่อสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ PC (Principal Component Analysis)

และใช้การหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธี Varimax Method

3. หาเกณฑ์มาตรฐานของภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท โดยใช้ T-scores

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบภาวะผู้นำพิสัยเต็มปรากฏว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ภาวะผู้นำแบบคอนซางตามสบาย การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม และคำนึงถึงบุคคล การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงและให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ

2. ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคลลอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม อยู่ในระดับน้อย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกณฑ์ปกติภาวะผู้นำมีคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 28.91 - 78.38 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เกณฑ์ปกติภาวะผู้นำมีคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 21.23 - 79.05 และภาวะผู้นำแบบตามสบาย เกณฑ์ปกติภาวะผู้นำมีคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 31.28 - 86.08

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำนิสิตสตรีจำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาและด้านการคำนึงถึงเอกบุคลล จำแนกตามอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยนิสิตสตรีที่มีอายุตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีภาวะผู้นำสูงกว่านิสิตสตรีที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

อภิปรายผล

1. ตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำพิสัยเต็มของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาพบว่า เมื่อทำการสกัดองค์ประกอบที่ได้มีค่าไอเกนมากกว่าหนึ่งถึง 22 องค์ประกอบ ความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 73.41 % ของความแปรปรวนทั้งหมด หมายความว่า 73.41 % ของความแปรปรวนระหว่างตัวแปร ตัวแปรสามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 22 องค์ประกอบ แสดงว่าภาวะผู้นำของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแปรปรวนระหว่างตัวแปรที่ใช้อธิบายองค์ประกอบได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของความแปรปรวนทั้งหมด จึงนับได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิควิธีสกัดองค์ประกอบ PC (Principle Component Analysis) หมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ภาวะผู้นำของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวม พบว่าจำนวนองค์ประกอบภาวะผู้นำของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามี 5 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมการกระตุ้น

เขาวนปัญญา ภาวะผู้นำค่อนข้างตามสบาย การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมและคำนึงถึงบุคคล การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง และให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็ง ซึ่งเหตุผลในการตั้งชื่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ให้ชื่อว่า การส่งเสริมการกระตุ้นเขาวนปัญญา ทั้งนี้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริมและด้านการสร้างความเข้มแข็งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้นเขาวนปัญญาของทีมงาน

องค์ประกอบที่ 2 ให้ชื่อว่าภาวะผู้นำแบบค่อนข้างตามสบาย เพราะว่าเป็นองค์ประกอบที่ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบตามสบาย

องค์ประกอบที่ 3 ให้ชื่อว่า การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมและคำนึงถึงบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม และภาวะผู้นำคำนึงถึงเอกบุคคล

องค์ประกอบที่ 4 ให้ชื่อว่า การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงและให้รางวัลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง และภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 5 ให้ชื่อว่า การส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็ง เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำด้านการสร้างความเข้มแข็ง

จะเห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบนั้นค่อนข้างสอดคล้องกับภาวะผู้นำพิสัยเต็มของ เบส (Bass, 1991) โดยภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริม การสร้างความเข้มแข็ง และการกระตุ้นเขาวนปัญญา รวมกันเป็น องค์ประกอบ 1 ภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม ภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง

และภาวะผู้นำแบบตามสบาย รวมกันเป็นองค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล รวมกันเป็นองค์ประกอบที่ 3 ส่วนภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง และภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม รวมกันเป็นองค์ประกอบที่ 4 และภาวะผู้นำการบริหารงานแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง ภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริม และภาวะผู้นำด้านการสร้างความเข้มแข็ง รวมกันเป็นองค์ประกอบ 5

2. จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของนิสิตศตวรรษที่ 21 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลปรากฏว่า มีภาวะผู้นำพิสัยเต็ม (Full-range Leadership) สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำของเบส (Bass, 1991) ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership) โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย แสดงว่านิสิตศตวรรษที่ 21 ได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ และใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมเสริมประกอบที่ต้องมีอยู่ในระดับรองลงมา ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบายเป็นพฤติกรรมที่ไม่จำเป็นต้องมีมากนัก ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือ ศรัทธา สร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ร่วมงานที่ปรารถนาจะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ พัฒนาผู้ร่วมงานให้แก้ปัญหาต่างๆ ได้ และมุ่งพิจารณาผู้ร่วมงาน

ให้เกิดการพัฒนาหรือสนองความต้องการ เป็นรายบุคคลแสดงว่าเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ จำเป็นต้องมีอยู่ในระดับมากในสังคมไทยและใน การปฏิบัติงานทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำ ผู้นำการแลกเปลี่ยนก็เป็นพฤติกรรม ที่สำคัญที่จะต้องมีความอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือ ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานบาง เช่น การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด ผลการปฏิบัติงานไม่สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด ก็สามารถแก้ไขได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภรณ์ อนันต์นวิ (2545) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษาพบว่า มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง เฟลตัน (Felton, 1995) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะ ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า ผู้บริหารใน โรงเรียนมัธยมศึกษาและปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจัดการและ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การ พัฒนานิสิตสตรีย่อมต้องพัฒนาให้สอดคล้อง กับแนวทางของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทำหน้าที่สอดคล้องกับบทบาท ซึ่ง ประสบการณ์ที่ผ่านมาและการปฏิบัติงานมีผล ต่อการพัฒนา รวมทั้งการได้รับการศึกษาเล่าเรียน จะทำให้ได้รับการพัฒนายิ่งขึ้น (พนัส หันนา-คินทร, 2529 ; Tarlor, Fisher & Kinion, 1993, pp. 30-34) ภาวะผู้นำแต่ละแบบสามารถนำมาอภิปราย ให้เห็นประเด็นของภาวะผู้นำได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า นิสิตสตรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยม ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคคล แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำในองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน จำเป็นต้องมีการใช้ ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของนิสิตสตรี ทั้งนี้ เนื่องจาก นิสิตสตรีส่วนมากปฏิบัติงานเป็น ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน โดยมีภาวะ ผู้นำการสร้างบารมี (Charisma) เพื่อให้ผู้ ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกศรัทธา นับถือ นิสิตสตรีมีความ เชื่อมั่นในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการ เปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งภายในจิตใจ กำหนดเป้าหมายชัดเจน เป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ ยึดถือ เป็นแบบอย่างที่ดี

การสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตสตรี มีอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการที่นิสิตสตรีได้ รับการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ บริหาร การรวมกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ไม่เห็นประโยชน์ ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของ ผลการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยนิสิตสตรีใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวนให้เขาใน วิสัยทัศน์และความหมายความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจ ที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับ เบส (Bass, 1985, p. 64) ที่กล่าวว่า เป็นความสามารถใน การโน้มน้าวจิตใจให้ผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลง ความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การ กระทำ ประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อหน่วยงาน โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน ตลอดจนการหาวิธีการกระตุ้น การจูงใจให้

ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

การกระตุ้นเขว่นปัญญาของนิสิตศตริมีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่านิสิตศตริได้รับความรู้จากการศึกษาเล่าเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างเพื่อนร่วมเรียน อาจารย์ผู้สอนสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา การจัดการ ทำให้เขาใจบทบาทและยอมรับในบทบาท มีความมั่นใจเป็นผลให้นิสิตศตริเกิดความพยายามในการเรียนและนำไปใช้ปฏิบัติงานทำให้เสนอแนวทางการแก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้แก่งานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพลานท์ (Plant, 1987) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นเขว่นปัญญาเป็นการใช้อำนาจของตรรกะ (Power of logic) การจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมกลวิธี โครงการ ข้อเสนอแนะ เป็นการเสนอความคิดอย่างตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนคัดค้านโต้แย้ง เปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่

การคำนึงถึงเอกบุคคลของนิสิตศตริมีอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนิสิตศตริคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อกันเป็นรายบุคคลเอาใจใส่ในความต้องการของผู้อื่น กระจายความรับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้ผู้อื่นเกิดความก้าวหน้า มีความมั่นคง รู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้ สอดคล้องกับ อโวลีโอ วอลดแมน และ ยัมมาริโน (Avolio, Waldman & Yammarino, 1991) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงเอกบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้นำมีตำแหน่งสูงของการคำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน ลักษณะดังกล่าวยังสามารถ

ใช้ไ้ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา หลักการสำคัญของการคำนึงถึงเอกบุคคลคือผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการ (needs) ที่แตกต่างกันและโดยเฉพาะผู้ตามบางคน ความต้องการของเขาเหล่านั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ด้วยอิทธิพลของผู้นำ

2.2 ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน พบว่านิสิตศตริมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ได้แก่ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของนิสิตศตริโดยทั่วไปได้ใช้การให้รางวัลอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้มีผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน จึงต้องให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม ส่วนการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง อยู่ในระดับ ปานกลาง และการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากมีผลกระทบจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก คือเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พัฒนาผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติงาน การผิดพลาดจากการปฏิบัติงานทั้งกระบวนการและผลจึงมีน้อย จึงทำให้นิสิตศตริใช้ภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงและโดยอ้อม อยู่ในระดับปานกลางและน้อยตามลำดับ และการที่นิสิตศตริใช้ภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงอยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าการแทรกแซงเพื่อแก้ไขการปฏิบัติงานระหว่างการปฏิบัติงานมีมากกว่าการแก้ไขผลการปฏิบัติงาน จึงมีภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นทางอ้อมอยู่ในระดับน้อย

การให้รางวัลตามสถานการณ์ของนิสิตสตรีนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากนิสิตสตรีมีการตั้งใจ ทุ่มเทงาน ให้ความสำคัญพยายามทำงานให้สำเร็จ มีการสร้างความเชื่อมั่นโดยการบอกผลลัพธ์ที่ต้องการบอกวิธีทำงานและบอกคววามหากผู้ร่วมงาน ทำงานสำเร็จจะได้ผลตอบแทนอะไร หรือได้รางวัลตามที่ผู้ร่วมงานต้องการ เมื่อทำงาน บรรลุผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นการให้รางวัลเพื่อส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยอมรับในบทบาท สอดคล้องกับเบียร์และเคนดริก และเซอร์จิโอวันนี (Beare et al., 1989, p. 106; Kendrick, 1988, p. 106; Sergiovanni, 1989, p. 215) กล่าวว่า เป็นการที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะทำให้การชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ให้โบนัสและการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดีปลอดภัย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ซึ่งผู้นำแบบนี้ก็จะตั้งใจ โดยการให้รางวัลเป็นการตอบแทน และจงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงของนิสิตสตรีนี้อยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่านิสิตสตรี เห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้เกิดความรู้สึกเสีย ผลการปฏิบัติงานยังอยู่จึงปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาแต่จะคอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวิธีการที่กำหนดหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดไว้ นิสิตสตรีจะดำเนินการเข้าไปให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติให้ถูกต้อง ในลักษณะนี้อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับเบส (Bass, 1991) กล่าวว่า การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมุ่งรักษาสภาพเดิมขององค์การ โดยให้ผู้ตามปฏิบัติงาน

ตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาและผู้นำจะกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และหากผู้ตามปฏิบัติผิดไปจากมาตรฐานที่กำหนด ผู้นำจะแก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้อง ซึ่งเป็นการบริหารจัดการในลักษณะรักษาสถานภาพเดิม ขาดการพัฒนา

การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมของนิสิตสตรีนี้อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากนิสิตสตรีมีการพิจารณาถึงผลได้ผลเสียของผลการปฏิบัติงาน และให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา เมื่อเห็นว่าผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย จึงจะช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 22) กล่าวว่า เป็นผู้นำที่จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้น หรือบิดเบือนไปจากมาตรฐานจึงจะเข้าไปแก้ไข ซึ่งเป็นการให้แรงเสริมทางลบ หรือการลงโทษ

2.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย พบว่านิสิตสตรีมีภาวะผู้นำแบบนี้อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของนิสิตสตรีใช้การบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาโดยหลีกเลี่ยงการแทรกแซงการตัดสินใจหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานใด ๆ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตสตรีใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง จึงมีผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบตามสบายให้อยู่ในระดับน้อย โดยนิสิตสตรีมีพฤติกรรมมุ่งที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงรุกให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายแก้ปัญหาให้เกิดผลสำเร็จ มีใควางแผนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย หรือแทบไม่มีเลย ทำให้การปฏิบัติงานมีการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งที่

ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องมีการแทรกแซงการตัดสินใจหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. เกณฑ์ปกติภาวะผู้นำของนิสิตสตรียุทธศาสตร์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 28.91 ถึง 78.38 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 25.34 ถึง 76.80 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 26.60 ถึง 72.35 ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 26.35 ถึง 78.71 และด้านการคำนึงถึงเอกบุคลล มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 24.87 ถึง 74.13 สำหรับด้านภาวะผู้แลกเปลี่ยนมีคะแนนอยู่ใน 21.35 ถึง 79.05 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 20.58 ถึง 74.44 ด้านการบริหารแบบมีช้อยกเว้นโดยตรง มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 21.90 ถึง 81.36 และด้านภาวะผู้นำแบบมีช้อยกเว้นโดยอ้อม มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 42.35 ถึง 83.52 ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบายมีคะแนนอยู่ใน 31.28 ถึง 86.08 จึงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดคะแนนมาตรฐานของนิสิตสตรียุทธศาสตร์วิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ว่าควรอยู่ระดับใด และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตสตรียุทธศาสตร์วิชาการบริหารการศึกษาได้

4. ภาวะผู้นำของนิสิตสตรียุทธศาสตร์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวม

ไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กุลกาญจน์ มลิกฤต (2546) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี โดยเปรียบเทียบตามเพศ ประสบการณ์ พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูและครูอัตราจ้างที่เป็นเพศชายและเพศหญิง และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และนพพงศ์ เกิดแจ้ง (2546) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกบุคลล จำแนกตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมิทธิรา จิตตลาตากร (2529) พบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่จะเป็นผู้ไม่นิยมการใช้อำนาจ แต่ใช้วิธีการสร้างความเข้าใจกับประชาชนแทนใช้ความสุภาพจึงทำให้คนเกรงใจควบคุมกันไปด้วยการทำงานมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอโดยเน้นเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จูดี (Judy, n.d. อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) สรุปว่าผู้นำเพศหญิงมีแนวโน้มมีรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยขึ้นอยู่กับความชำนาญในการพบปะกับบุคคลต่าง ๆ มีรายงานจากประเทศอังกฤษโดย คารี คอปเปอร์ (Cary Cooper) กล่าวว่าผู้นำเพศหญิงจะชอบการให้รางวัล มักจะนำเอาประสบการณ์ในสังคมและความสัมพันธ์ในบ้านมาปรับปรุงในการบริหารงานให้เข้ากับที่ทำงาน และ ทัสนี วงศ์เย็น (2538) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีลักษณะความเป็นนักพัฒนาอยู่ในระดับมากคือมีใจกว้าง ยินดีรับฟัง และพยายามเข้าใจ

ความคิดของบุคคลอื่น มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และมีความสามารถในการสร้างทีมงาน ประกอบกับ เรา รัตนประสาธ (2533) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีเป็นแบบนักพัฒนาส่วนใหญ่ในอัตราสูงถึงร้อยละ 76.49

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการตรวจสอบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนิสิตสตรีภาควิชาการบริหารการศึกษาตามบริบทไทยเป็นไปตามภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของเบส (Bass, 1991) ดังนั้นจึงควรนำทฤษฎีของภาวะผู้นำของเบส ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตรของภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และเป็นแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับนิสิตสตรีให้มีภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ผลของการวิจัยได้ขอคนพบที่ชัดเจนว่า นิสิตสตรีภาควิชาการบริหารการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบ ตามสบายอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำของนิสิตสตรีให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปใช้ในการบริหาร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของภาควิชามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่ทำให้

ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างเป็นระบบ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญากับด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล จึงควรพัฒนานิสิตสตรีที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ให้มีภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญากับด้านการคำนึงถึงเอกบุคคลให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำสตรีมืออาชีพ

2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีที่มีอายุน้อยทั้งด้านกระตุ้นเชาวน์ปัญญากับด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล

3. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในตัวแปรอื่น ๆ ตามทฤษฎีอื่น ให้ได้องค์ความรู้ภาวะผู้นำสตรีเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กันยา สุวรรณแสง. (2533). การพัฒนาบุคลากรและการปรับตัว. กรุงเทพฯ : บำรุงสาส์น.
- กุลกาญจน์ มลิเกตุ. (2546). คุณลักษณะผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชีวิต ศรีวิสรณ์. (2531). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามทัศนะของกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 6. ปรียญานิพนธ์การศึกษา, มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- เดชา อินทปັນ. (2539). คุณลักษณะของประธานกลุ่มโรงเรียนที่พึงปรารถนาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศนี วงศ์เย็น. (2538). การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ เกิดแจ้ง. (2545). ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุปผา พิณิจ. (2524). ทศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรีด้านการเป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาครและนครปฐม. สารนิพนธ์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษามหาบัณฑิต ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร. (2529). หลักการบริหาร โรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ภาควิชาบริหารการศึกษา. (2544). หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต(กศ.ม.). ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มนัส ญาติเจริญ. (2544). การศึกษาภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2546). หลักการและเหตุผล. เชียงใหม่ : ศูนย์สตรีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- เรขา รัตนประสาท. (2534). พฤติกรรมภาวะนำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). สรุปแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ.
- สมชาย จายะภูมิ. (2536). บุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีในเขตการศึกษา 6. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- สาคร โห้วศ์. (2544). การศึกษาแบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Avolio, B. J., Waldman, D. A. & Yammarino, F. J. (1991). Leading in 1990s: The four I's of transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*. 15(2), 9-16.
- Bass, B. M., (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York : The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1990). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press, Inc.
- Bass, Bernard M. (1991). *Is there universality in the full range model of leadership*. Symposium : The University of Leadership Theories Academy of Management, Miami, Florida, August 11-14.
- Bass, J. D. (1989). Instructional leadership activity of elementary principals in effective schools. *Dissertation Abstracts International*, 50(06A), 1492.
- Beare, H. E. J., & Millikan, R. H. (1989). *Creating an excellent school*. New York : Routledge.
- Felton, S. L. (1995). *Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction*. Doctoral dissertation, Department of Philosophy Science, The University of Mississippi.
- Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transformational leadership practice in a school improvement effort : A reflective study. *Dissertation Abstract International*, 46(6A), 1330.
- Plant, Roger. (1987). *Managing change and making it stick*. Glasgow : William Collins Son & Co., Ltd.
- Sergiovanni, T. (1989). The leadership needed for quality schooling, in schooling. In T.J. Sergiovanni and J. H. Moore. (Eds), *Schooling for tomorrow directing reforms to issues that count* (pp. 213 - 226). Boston : Allyn and Bacon.
- Simpkin, G.D. (1991). Getting your staff to do what you want. *Supervisory Management*, 4-5.