

แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

GUIDELINES TO DEVELOP PROFESSIONAL FEMALE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS

ศิริลักษณ์ รักษาทรัพย์¹ ภิเชก จันทรเอี่ยม² และบุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์³
Siriluk Raksasab¹, Pisake Jun-eam² and Booncherd Pinyoanantapong³

¹หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
²อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออก 8 จังหวัด คือ นครนายก ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง ตราด สระแก้ว และจันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 251 คน 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสตรี จำนวน 5 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และวิเคราะห์ระดับความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยการหาความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ รวมทั้งด้านวิชาชีพ และด้านการบริหาร ซึ่งทุกข้อถ้อยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลองค์ประกอบการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบกับตัวชี้วัดมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพ และ 3) แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยนำเสนอในลักษณะของคู่มือการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านวิชาชีพ

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and to propose the development plan for professional female leadership of private school administrators. The sample was divided into 2 groups including 1) the 251 female administrators of private schools under the Office of the Private Education Commission of 8 provinces in the eastern area consisting of Nakornnayok, Prachinburi, Chachoengsao, Chonburi, Rayong, Trad, Sakaeo and Chanthaburi and 2) the 5 educational female experts. The data were analyzed by the LISREL program version 8.72 for Confirmatory Factor Analysis. The level of professional female leadership of private school administrations was analyzed by SPSS program including frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results were as follows: The professional female leadership of private school administrators overall was at the highest level. When considering each aspect, the aspect obtained the highest mean was personality, followed by leadership, vocation and administration which were at the highest level. The element model of the professional female leadership of private school administrators and the 4 component indicators were in good agreement with the empirical data. This study confirmed that the professional female leadership of private school administrators consisted of 4 components. It indicated that female administrators of private schools had behavior in accordance with professional female leadership. The development of professional female leadership of school administrators presented as “Guideline to develop professional female leadership of school administrators” which consists of 4 components including personality, leadership, administration and vocation.

คำสำคัญ

ผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชน คุณลักษณะความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพ

ความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะการณ์ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วไม่หยุดนิ่ง ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการคอมพิวเตอร์ ทำให้โลกยุคปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนเป็นโลกยุคแห่งสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และสังคมแห่งการใช้ปัญญา (Intellectual Society) จึงจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน เสริมสร้างและพัฒนากำลังคนด้วยการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเอง สังคม ท้องถิ่น และประเทศชาติในด้านต่างๆ ให้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2552) การบริหารงานทุกองค์การในยุคปัจจุบันต้องการนักบริหารมืออาชีพมาทำหน้าที่ผู้บริหารจัดการให้ก้าวทันโลกที่มีความ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากความเจริญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้เกิดการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันเป็นภาวะการณ์ที่ก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจฐานความรู้เพื่อการแข่งขันและความร่วมมือ นักบริหารมืออาชีพเท่านั้นจึงจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (สุภัทธา ปินตะแพทย์, 2555) ความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วผนวกกับกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ได้ผลักดันให้สังคมไทยกลายเป็นสังคมที่เปิดรับข้อมูลข่าวสาร และทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นจากสังคมภายนอกได้หลั่งไหลเข้าสู่สังคมไทยเกือบจะทันทีทันใดพร้อมกับประเทศต่างๆ ทั่วโลก ทำให้เกิดการแข่งขันทันทีสูงในทุกหน่วยงาน แม้กระทั่งสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาเอกชนที่มีการแข่งขันกันทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ การบริหารการศึกษา กิจกรรมต่างๆ เพราะจุดเด่นของการจัดการศึกษาเอกชน คือ มีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารมีความรู้พื้นฐาน ทักษะและประสบการณ์การบริหารเชิงธุรกิจและการศึกษา ไม่ยึดติดกับระเบียบมากนัก การทำงานต้องมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการ จึงต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสามารถจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงมีหน้าที่ที่จะต้องเร่งหามาตรการที่เหมาะสม เพื่อหาทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น แต่การบริหารจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ เป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน เป็นผู้นำที่มีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นเครื่องจักรที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวลงได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่างๆ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง ตรงกับเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนที่วางเอาไว้

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้น เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 2001) ได้อุปมาเปรียบเทียบว่า เป็นเสมือนแรงขับที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ทักษะหรือแรงขับ ซึ่งมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย แรงขับทางเทคนิค (Technical Force) แรงขับทางมนุษย์ (Human Force) แรงขับทางการศึกษา (Educational Force) ทั้ง 3 แรงขับแรกนี้เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะทำให้เกิดความแน่ใจหรือให้คำรับรองว่าโรงเรียนจะสามารถปฏิบัติงานได้ (Schools Will Work) และอีก 2 แรงขับคือ แรงขับทางสัญลักษณ์ (Symbolic Force) และแรงขับทางวัฒนธรรม (Cultural Force) เป็นแรงขับที่ช่วยให้โรงเรียนก้าวขึ้นสูง (Rise) หรือได้รับสถานภาพสูงขึ้นทางด้านความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานได้ ขณะที่ดาเรช และเพลโก้ (Daresh & Playko, 1992) ได้กล่าวถึงทักษะการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารเป็น 3 ทักษะ คือทักษะที่ยึดถือหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ทักษะที่ยึดถือหลักการมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Approach) และทักษะที่ยึดถือหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Resource Development) การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารที่ยึดถือหลักการมนุษยสัมพันธ์กับหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์มีความแตกต่างกัน คือ หลักการแรกเชื่อว่าการเสริมสร้างความสุขหรือความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องประกันโดยอัตโนมัติว่าพวกเขาจะทำงานหนักขึ้น จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่หลักการที่สองเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น จะเพิ่มควมมี

ประสิทธิผลหรือผลิตภาพขององค์การมากขึ้น หากพวกเขาที่มีความรู้สึกรู้ว่า ได้ทำงานอยู่ในองค์การที่มีประสิทธิผลหรือมีคุณภาพสำหรับจุดเน้นของสองหลักการที่เหมือนกันคือ การตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน หากพิจารณาโดยภาพรวมทั้งสามหลักการแล้วอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีหลักการใดที่จะสมบูรณ์แบบในตัวเองแบบเบ็ดเสร็จ ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารจึงพึงตระหนักถึงความสำคัญในหลักการทั้งสามอยู่เสมอ เพียงแต่จุดเน้นในแต่ละสถานการณ์อาจแตกต่างกันออกไปเท่านั้น (วิโรจน์ สารรัตนะ และคนอื่นๆ, 2545) ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำ จนถึงระดับความเป็นวิชาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานงาน การปฏิบัติและการประเมินผลด้วยตนเอง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ก็ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองรับรองสิทธิและสร้างหลักประกัน กำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และจะต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย โดยกรอส และทราส (Gross & Trask, 1987 อ้างถึงในวารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549) ระบุผลการวิจัยว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่บริหารโดยผู้หญิงสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผู้บริหารเป็นชาย และเช่นเดียวกันสำหรับนักเรียนที่สอนโดยครูหญิงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า แสดงว่าสตรีมีบทบาททางการบริหาร การศึกษาด้วย และเมื่อเปรียบเทียบทั้งสองเพศ พบว่า ผู้นำสตรีจะมีลักษณะเด่นในด้านความตรงไปตรงมา ความสุจริต ความอ่อนไหวต่อปัญหา ความอดทน ความสามารถในการโน้มน้าว ความสามารถในการประสานงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาความเป็นผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนให้สามารถแสดงภาวะผู้นำในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเปี่ยมประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพ

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับใด
2. องค์ประกอบความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีองค์ประกอบอะไรบ้าง
3. แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีลักษณะอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพ ซึ่งสามารถประเมินโดยรวมจากองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านวิชาชีพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
3. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นงานวิจัยที่ใช้แบบแผนการวิจัยผสมวิธีเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมกันซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ในการทำวิจัยที่ส่งเสริมเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. ศึกษาจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Empirical Study) โดยใช้แบบสอบถามความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตภาคตะวันออก 8 จังหวัด คือนครนายก ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง ตราด สระแก้ว และจันทบุรี จำนวน 251 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ระดับความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) รวมทั้งการแจกแจงข้อมูลทางด้านความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของโมเดลองค์ประกอบของแบบสอบถามวัดความเป็นผู้นำสตรีมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 เพื่อคำนวณค่าดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยหาค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistic) ค่าอาร์เอ็มเออาร์ (RMR) (Root Mean Square Residual) ดัชนีค่าอาร์เอ็มเอสอีเอ (RMSEA) (Root Mean Square Error of Approximation) ดัชนีบ่งบอกความความกลมกลืน (Fit Index) เพื่อประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญในโมเดลภายหลังจากการประเมินความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวมเสร็จสิ้นแล้ว โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้ 1) คำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading : λ) 2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error : SE) 3) ค่า t-test ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 4) คำนวณค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation: SMC หรือ $R^2_{T,x}$) และ 5) คำนวณค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Constructive Reliability: P_c) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.70 และค่าความผันแปรความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Variance Extracted : P_v)

3. ศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสตรี ดังรายชื่อต่อไปนี้ 1) ดร.อัจฉรา สุขพิบูลย์ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยาปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี 2) ดร.ลำยอง อุ่นวัน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จังหวัดจันทบุรี 3) นางดวงใจ ตระกูลช่าง ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนแย้มสะอาดรังสิต จังหวัดปทุมธานี 4) ชิสเตอร์พินดา สุขสำราญ ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี และ 5) นางพริ้มพราย สุพโปฏก ประธานกรรมการผู้อำนวยการโรงเรียนไพฑูริย์ อุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. สร้างแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสตรี เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในรูปแบบของ “คู่มือการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน” และส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นผู้ตรวจสอบและประเมินคุณค่าให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต่อไป

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพ มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านวิชาชีพ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยได้ทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซ้ำตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซ้ำตัวจำนวน 46 ตัวซ้ำตัว ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (First Order) แยกเป็น 6 โมเดล สรุปได้ว่า โมเดลองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านวิชาชีพ ล้วนมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 แยกเป็น 4 โมเดล สรุปได้ว่า โมเดลองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ (Personality) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านการบริหาร (Administrative) และด้านวิชาชีพ (Vocation) มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Second Order) ผลการวิเคราะห์ด้านความเหมาะสมพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์สรุปได้ว่า โมเดลองค์ประกอบการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบกับตัวซ้ำตัวมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับโมเดลการวัด พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (λ) ของตัวซ้ำตัว 12 ตัว ในองค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคลิกภาพมีค่า 0.10-0.29 ตัวซ้ำตัว 11 ตัว ในองค์ประกอบที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ มีค่า 0.16-0.34 ตัวซ้ำตัว 10 ตัว ในองค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหาร มีค่า 0.03-0.35 ตัวซ้ำตัว 13 ตัว ในองค์ประกอบที่ 4 ด้านวิชาชีพ มีค่า 0.12-0.29 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรซ้ำตัวใน 4 องค์ประกอบมีค่า 0.04-0.33, 0.04-0.43, 0.00-0.33 และ 0.05-0.35 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรโครงสร้างของทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้าน

วิชาชีพ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (γ) เป็น 0.96, 0.87, 0.95 และ 0.90 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าทั้ง 4 องค์ประกอบมีความเที่ยงตรงสูงในการเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน กล่าวได้ว่า การพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านวิชาชีพ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน มีความถูกต้องสูง

สรุปผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ว่า การพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านวิชาชีพ จึงยืนยันตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพ 4 องค์ประกอบดังกล่าว

3. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยนำเสนอในลักษณะของคู่มือการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านวิชาชีพ โดยทำการปรับปรุงคู่มือดังกล่าวตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า การพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านวิชาชีพ โดยตัวแปรโครงสร้างของทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน เป็น 0.96, 0.87, 0.95 และ 0.90 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าทั้ง 4 องค์ประกอบมีความเที่ยงตรงสูงในการเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของจักพรรดิ วัฒนา, 2538 อ่างในกุลกาญจน์ มลิกเหตุ, 2546 ซึ่งได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี โดยแยกเป็น 4 ด้านเช่นเดียวกัน

สำหรับตัวชี้วัดของการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบุคลิกภาพ จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง 12 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐานระหว่าง 0.10-0.29 และมีค่าความเชื่อถือเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบสูง คือ 0.77 ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของจรรยาพร ธรณินทร์ (2551), สุวรรณมา ตปนิยากรกษ (2551) และกุลกาญจน์ มลิกเหตุ (2546) ที่ระบุว่า ผู้นำสตรีมีอาชีพเป็นคนที่มีความสามารถดี สุภาพ สง่างาม มีความมั่นใจในตนเอง นอกจากนั้นยังมีความทันสมัย กระตือรือร้นในการทำงาน (จรรยาพร ธรณินทร์, 2551; กุลกาญจน์ มลิกเหตุ, 2546) ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นคนมีเกียรติน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดี มีความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งตัวอยู่เสมอ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความหนักแน่น มีเหตุผล (Center for Creative Leadership, 2009) รวมทั้งมีเจตคติยอมรับการเปลี่ยนแปลง (กุลกาญจน์ มลิกเหตุ, 2546) โดยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จในระดับชาติได้ระบุไว้ว่า ความเป็นเพศหญิงจะละเอียดกว่าผู้ชายในหลายๆ เรื่อง เพราะเป็นการรวมเอาจุดดีของทั้งสองเพศเข้าด้วยกัน (ดวงใจ ตระกูลช่าง, 2554) ความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่หุบเบา มีความหนักแน่น (พริ้มพราย สุพโปฏก,

2554) เช่นเดียวกับความคิดเห็นของอัจฉรา สุขพิบูลย์ (2554) ที่ได้ระบุว่า คุณสมบัติของความเป็นผู้นำข้อหนึ่งนั้นจะต้องมีความเป็นตัวของตัวเองสูง โดยไม่ต้องไปอิงแนวคิด หรือทฤษฎีอะไรมากนัก แล้วก็จะต้องสามารถออกจากกรอบได้หากมีความจำเป็น เช่น สามารถเดินร่ำในงานรื่นเริงต่างๆ เป็นต้น นอกจากนั้นต้องทำอะไรไม่เหมือนใคร ไม่ยืมความคิดคนอื่นมาใช้ หากแต่เน้นการคิดนอกกรอบและเน้นการคิดสร้างสรรค์ (ดวงใจ ตระกูลช่าง, 2554) เช่นเดียวกับความคิดเห็นของประธานกรรมการบริหารโรงเรียนไผทอุดมศึกษา (พริ้มพราย สุฟโปฏก, 2554) ซึ่งให้ความเห็นว่า การคิดในเชิงบวกทำให้มีวิสัยทัศน์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำคัญมาก เราต้องกล้าที่จะก้าวออกไปอย่างมั่นใจ

ส่วนตัวชี้วัดของการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง 11 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน ระหว่าง 0.16-0.34 และมีค่าความเชื่อถือเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบสูง คือ 0.77 ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับความคิดเห็นที่ว่าผู้นำสตรีมีอาชีพเป็นคนที่วิสัยทัศน์มองการณ์ไกล (กุลกาญจน์ มลิกเหตุ, 2546) ซึ่งสอดคล้องกันกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายแม่สะอาดที่ระบุไว้ว่าผู้บริหารสตรีมีอาชีพควรต้องเป็นคนที่วิสัยทัศน์กว้างไกล โดยต้องมองไปในอนาคต (ดวงใจ ตระกูลช่าง, 2554) เช่นเดียวกับผู้บริหารสตรีโรงเรียนไผทอุดมศึกษาที่ให้ความเห็นว่า ความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนนั้นควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง เพื่อให้บรรดาครูเกิดความเชื่อมั่นในตัวเรา ไว้วางใจและยอมรับเรามากขึ้น (พริ้มพราย สุฟโปฏก, 2554) กล้าในการตัดสินใจ (จรวพร ธรณินทร์, 2551; สุวรรณดา ตปนิยากรกช, 2551; กุลกาญจน์ มลิกเหตุ, 2546) เป็นผู้นำมีบารมี มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์เพื่อจูงใจ (ทัสนี วงศ์ยีน, 2537; กุลกาญจน์ มลิกเหตุ, 2546) และสร้างความพอใจในการทำงาน ติดตามและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดของการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหาร พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง 10 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน ระหว่าง 0.03-0.35 และมีค่าความเชื่อถือเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบสูงถึง 0.80 ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำสตรีมีอาชีพนั้นควรเป็นคนที่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ ข้อมูลใหม่ๆ มีเจตคติที่ดีต่อการนำเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหาร นอกจากนั้นควรมีความสามารถในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (จรวพร ธรณินทร์, 2551) มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการติดต่อสื่อสารประสานงานกับผู้อื่น ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงาน มีความสามารถในการนำหลักการหรือทฤษฎีทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ (กุลกาญจน์ มลิกเหตุ, 2546) ทางด้านอัจฉรา สุขพิบูลย์ (2554) ระบุว่า ความเป็นผู้หญิงทำให้ผู้บริหารที่เป็นสตรีสามารถนำเอาทักษะต่างๆ ซึ่งแตกต่างจากผู้ชายนั้นมาใช้ในการบริหารได้ดีกว่าผู้ชาย กล่าวคือ มีความละเอียดอ่อนของผู้หญิงผสมกับความเด็ดขาดของผู้ชายอยู่ในตัวคนคนเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจกันดีของคนในองค์กร เพราะสามารถสื่อสารได้กับคนทุกคนทุกเพศ สอดคล้องกับคำกล่าวของพนิดา สุขสำราญ (2554) และอัจฉรา สุขพิบูลย์ (2554) ได้กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวว่า การที่ตนเองมีความมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่บริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นมีตัวอย่างจากผู้ใหญ่ที่เป็นพื้นฐานให้ นอกจากนั้นผู้บริหารสตรีมีอาชีพในโรงเรียนควรจะต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ หมายความว่า ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือเราในฐานะผู้นำให้ได้

ตัวชี้วัดของการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง 13 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐานระหว่าง 0.12-0.29 และมีความเชื่อถือเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบสูง (0.73) ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำสตรีมีอาชีพเป็นคนที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยมีความสามารถในการวางแผน และการจัดระเบียบงาน (กุลกาญจน์ มลิกेत, 2546) มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง (จรรยาพร ธรณินทร์, 2551) มีความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยมีความรู้ในหลักการและแนวคิดทางการศึกษา หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลการศึกษา (Aburdene & Naisbit, 1993) สอดคล้องกับคำกล่าวของพริ้มพราย สุพโปฏก (2554) ที่ระบุว่า การเป็นผู้บริหารสตรีมีอาชีพในโรงเรียนเอกชนนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความขยันอดทน มีความหวังอยู่เสมอ (อัจฉรา สุขพิบูลย์, 2554) และจำเป็นจะต้องผ่านหรือมีประสบการณ์สูง ครอบคลุม เรียนรู้ทักษะด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

องค์ประกอบความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ได้จากการศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านวิชาชีพ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสตรีควรเร่งรัดพัฒนาทักษะเหล่านี้ให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน เช่น ทักษะการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม หรือการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของตน

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปมีดังนี้

1) ควรนำแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ไปทำการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนกับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ หรือสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบถึงระดับความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2) แบบวัดระดับความเป็นผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาในครั้งนี้อาจมีความเที่ยงตรงในระดับสูง สามารถนำไปเป็นเครื่องมือวัดภาวะผู้นำสตรีมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสตรีเพิ่มเติมกับประชากรกลุ่มอื่นๆ ได้

บรรณานุกรม

- กุลกาญจน์ มลิกेत. (2546). **คุณลักษณะผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยาพร ธรณินทร์. (2551). **เมื่อผู้หญิงอยากเป็นใหญ่**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- ดวงใจ ตระกูลช่าง. (2554, พฤษภาคม 11). ผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายแม่สะอาด. สัมภาษณ์โดย **ศิริลักษณ์ รักษาทรัพย์**. ณ โรงเรียนแม่สะอาดรังสิต, จังหวัดปทุมธานี.
- ทัสนี วงศ์เย็น. (2537). การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา สุขสำราญ. (2554). ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี. สัมภาษณ์โดย **ศิริลักษณ์ รักษาทรัพย์**. ณ โรงเรียนมารีวิทยากบินทร์บุรี, จังหวัดปราจีนบุรี.
- พริ้มพราย สุโพภูก. (2554). ประธานกรรมการผู้อำนวยการโรงเรียนไผ่ทออุดมศึกษา. สัมภาษณ์โดย **ศิริลักษณ์ รักษาทรัพย์**. ณ โรงเรียนไผ่ทออุดมศึกษา, กรุงเทพมหานคร.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2549). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. **วารสารศึกษาศาสตร์**. 17(2), 63-76.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (2552). **บทนำ**. สืบค้นจาก <http://www.snru.ac.th>
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคนอื่นๆ. (2545). ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษา **โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สุภัททา ปิ่นทะแพทย์. (2555). **นักบริหารมืออาชีพ**. สืบค้นจาก www.supatta.haysamy.com
- สุวรรณา ตปนียากรกช. (2551). **เมื่อผู้หญิงเป็น “ใหญ่”**. กรุงเทพฯ: พีซีเดย์.
- อัจฉรา สุขพิบูลย์. (2554). ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยาปราจีนบุรี. สัมภาษณ์โดย **ศิริลักษณ์ รักษาทรัพย์**. ณ โรงเรียนมารีวิทยาปราจีนบุรี, จังหวัดปราจีนบุรี.
- Aburdene & Naisbit. (1993). **Megatrends for women**. Fawcett Columbine: New York.
- Center for Creative Leadership. (2009). **Top 8 Leadership Competencies**. Retrieved from <http://www.ccl.org/leadership/pdf/research>
- Daresh, J. C., & Playko, M. A. (1992). Perceived benefits of a preservice administrative mentoring program. **Journal of Personnel Evaluation in Education**. 6, 15-22.
- Sergiovanni, T. (2001). **The Principalship: A reflective practice**. 5th ed. San Antonio, TX: Trinity Press.