



การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

A Comparative Study of Leadership Behaviors between Female and Male Administrators by the Attitudes of Teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1

ฉัตรชลิกา หัสเขต^{1*}, มีชัย ออสุวรรณ^{2*} และสุदारัตน์ สารสว่าง^{2*}

Chatchalika Hutsakhed^{1*}, Meechai Orsuwan^{2*} and Sudarat Sarnsawang^{2*}

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Master Student., Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² Assistant Professor, Ph.D., Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University.

*Corresponding author, E-mail: Chatchalika.h@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อใช้ทฤษฎีพฤติกรรมความเป็นผู้นำของ House and Mitchell (1974) ในการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารหญิงและผู้บริหารชายตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 123 คน ซึ่งเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยโดยรวมพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารหญิงและผู้บริหารชายตามทัศนคติของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าทั้งผู้บริหารชายและผู้บริหารหญิงมีจุดเด่นที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหารหญิง “เป็นผู้ฟังที่ดี”, “ช่วยลงรายละเอียดปลีกย่อย”, “กำหนดวันส่งงานที่ตายตัว” และ “ตั้งมาตรฐานของงานชัดเจน” ซึ่งค่อนข้างเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมุ่งความสำเร็จของงานในขณะที่ครูมีทัศนคติต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารชายว่ามีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจและแบบมีส่วนร่วม เช่น “สั่งการเด็ดขาด”, “เชื่อมั่นสูง”, “กระจายงานกระจายอำนาจ” และ “ชี้แจงบทบาทหน้าที่”

คำสำคัญ: พฤติกรรมภาวะผู้นำ, ผู้บริหารเพศหญิง, ผู้บริหารเพศชาย



Abstract

The objectives of this study were (1) to study leadership behaviors between female and male administrators according to the attitudes of government teachers under the Chonburi Primary Education Service Area Office 1 (2) to compare the leadership behaviors between female and male administrators of government teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. Using the Krejcie and Morgan sampling method, were drawn and asked to reply to a 5-point Likert scale questionnaire that asked their opinions about their school administrators' leadership behaviors. Data were analyzed by descriptive statistics such as means and standard deviations.

There were two main findings. First, overall teachers rated the leadership behaviors of both female and male administrators as "high." Second, teachers showed a preference for the leadership behaviors of males to female administrators when asked about achievement-oriented leadership, participatory leadership, and power-based leadership.

Keywords: Leadership behaviors, Female Administrators, Male Administrators

บทนำ

การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ การเป็นหัวหน้าการบริหารงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้คอยชี้แนะ จูงใจ ประสานงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์การ ก่อให้เกิดความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่บังคับบัญชา สามารถเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วิไลลักษณ์ คาแจ่ม และและปภัสสรุ ชัยวงศ์ (2563) ได้กล่าวว่าแม้ว่าผู้หญิงจะได้รับการยอมรับในที่ทำงานว่ามีความรู้ความสามารถเทียบเท่ากับผู้ชายแต่เมื่อมองดูผู้บริหารในระดับสูงตามองค์กรต่าง ๆ จะพบว่าผู้บริหารระดับสูงที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ในปี 2563 สำนักงาน ก.พ. ได้รายงานอัตราส่วนร้อยละข้าราชการพลเรือนสามัญชายหญิงอยู่ที่ หญิง เท่ากับ 69.10% และชายเท่ากับ 30.90% ในอดีตสัดส่วนของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเพศชายมีจำนวนที่มากกว่าผู้บริหารหญิง อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้ในสังคมไทยและตามสถานศึกษามีบุคลากรผู้หญิงที่มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น และมีความคิดที่จะเป็น "ข้างทำหน้า" แทนที่จะเป็น "ข้างทำหลัง" เหมือนในอดีต อย่างไรก็ตาม Buasuwan and Niyamajan (2011) ได้กล่าวไว้ว่าการก้าวไปสู่ฐานะการเป็นผู้บริหารของผู้หญิงยังมีอุปสรรคอยู่หลายประการ



เช่น ความคิดในสังคมที่มีบรรทัดฐาน (Norm) ที่ยังกำหนดว่า “ชายเป็นใหญ่” (male-dominated society) หรือ “ผู้นำควรจะเป็นผู้ชาย” และ (2) อคติทางความคิดของของสังคมและองค์กรที่ทำให้คุณลักษณะและการแสดงออกบางอย่างของผู้หญิงกลายเป็นข้อด้อยและข้อจำกัดของการเป็นผู้บริหาร ทั้งที่ผู้บริหารเพศชายและหญิงต่างมีจุดเด่นอยู่ในตัวเอง แต่บางครั้งทัศนคติที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บริหารอาจจะไม่เหมือนกัน ตามวัฒนธรรมองค์กรและความเคยชินในการทำงานกับผู้บริหารคนอื่น ๆ ในอดีตที่ผ่านมา

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษามุมมองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ว่ามีความเห็นอย่างไรต่อพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารชายและหญิงตามทฤษฎีพฤติกรรมความเป็นผู้นำของ House and Mitchell (1974) เพื่อที่จะนำจุดเด่นของทั้งผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมาใช้ในการพัฒนาตนเองและสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างของผู้นำอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวต่อไปในอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำผู้นำเชิงสถานการณ์ ตามแนวคิดของ House and Mitchell (1974) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ทั้งนี้ House and Mitchell (1974) ได้ แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำผู้นำแบบใช้อำนาจ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบความสำเร็จของงาน ทั้งนี้มีงานวิจัยในอดีตที่ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำไว้หลายชิ้นด้วยกัน เช่น ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและองค์กรที่ทำให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานต่างให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สุเวช กลีบศรี (2557) กล่าวว่าผู้นำที่ดีคือคนที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจทำให้องค์กรเติบโตและก้าวไปข้างหน้า สาธิต มณฑาณี (2559) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้นำสตรีมีพฤติกรรมผู้นำหลายอย่างที่เด่นชัดต่อการทำงานในโรงเรียน ทั้งนี้งานวิจัยผ่านมามองว่าผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีความต่างกันบางประการแต่โดยรวมแล้วต่างก็มีดีในตัวของตัวเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชาย



วิธีการดำเนินการวิจัย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนรวมทั้งสิ้น 180 คน จาก 15 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนรวมทั้งสิ้น 123 คน จาก 15 โรงเรียน ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณของ Krejcie and Morgan และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรการวิจัยในครั้งนี้ คือ จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และพฤติกรรมภาวะผู้นำแยกตามแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

3) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในครั้งนี้นุ่งศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้แบบพฤติกรรมตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ House and Mitchell (1974) ซึ่งสามารถแบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบใช้อำนาจ 2) แบบสนับสนุน 3) แบบมีส่วนร่วม 4) แบบมุ่งความสำเร็จของงาน

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งทางวิชาการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) ผู้นำแบบใช้อำนาจ 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกน้อยที่สุด

5) ขั้นตอนในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารวารสาร ทฤษฎี แนวคิด หลักการ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงและผู้บริหารเพศชาย

2) รวบรวมแนวคิดทฤษฎีข้อมูลต่าง ๆ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ตามแนวคิดของ Hersey & Blanchard (1982) พฤติกรรมของภาวะผู้นำ ทั้ง 4 แบบ ของทฤษฎีนี้ได้แก่ 1) ผู้นำแบบใช้อำนาจ 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงพัฒนาข้อความให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขออนุญาตจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ออกหนังสือขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในการให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยในการส่งแบบสอบถาม (Google form) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน

3) จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 ฉบับ และเก็บคืน โดยได้รับกลับคืน 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อโดยกำหนดคะแนน ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535 อ่างถึง จิราพร แพร่น้อย, 2551)

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกน้อยที่สุด

2. บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับวัดระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชาย ใช้คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของค่าคะแนนรายข้อเป็นตัวชี้วัดโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรากฏและแสดงออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Windows) โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งทางวิชาการ โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติพรรณนา คือ ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)



ผลการวิจัย

ครูเพศชายมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศชาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 4.17 4.14 และ 4.04 ตามลำดับ และครูเพศชายมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 4.08 4.02 และ 3.89 ตามลำดับ ส่วนครูเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศชาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 3.86 3.85 และ 3.85 ตามลำดับ และครูเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 3.96 3.78 และ 3.78 ตามลำดับ

ครูไม่มีวิทยฐานะมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศชาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 4.06 4.04 และ 4.00 ตามลำดับ และครูไม่มีวิทยฐานะมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 4.09 3.98 และ 3.95 ตามลำดับ ส่วนครูวิทยฐานะชำนาญการมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศชาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 3.65 3.65 และ 3.55 ตามลำดับ และครูวิทยฐานะชำนาญการมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 3.64 และ 3.55 ตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศชาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 4.06 3.93 และ 3.78 ตามลำดับ ส่วนครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 4.07 4.04 และ 3.96 ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายตามทัศนคติของข้าราชการครู โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามเพศ และตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวแปร/องค์ประกอบ	เพศ										ตำแหน่งทางวิชาการ										
	ครูเพศชาย				ครูเพศหญิง				ไม่มีวิทยฐานะ				วิทยฐานะชำนาญการ				วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ				
	ผู้บริหาร เพศชาย	ผู้บริหาร เพศหญิง	ผู้บริหาร เพศชาย	ผู้บริหาร เพศหญิง	ผู้บริหาร เพศชาย	ผู้บริหาร เพศหญิง	ผู้บริหาร เพศชาย	ผู้บริหาร เพศหญิง	ผู้บริหาร เพศชาย	ผู้บริหาร เพศหญิง	ผู้บริหาร เพศชาย	ผู้บริหาร เพศหญิง	ผู้บริหาร เพศชาย	ผู้บริหาร เพศหญิง	ผู้บริหาร เพศชาย	ผู้บริหาร เพศหญิง	ผู้บริหาร เพศชาย	ผู้บริหาร เพศหญิง	ผู้บริหาร เพศชาย	ผู้บริหาร เพศหญิง	
\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
1.ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ	4.04	0.59	3.89	0.48	3.85	0.67	3.78	0.64	4.04	0.62	3.98	0.61	3.84	0.74	3.64	0.72	3.78	0.48	3.96	0.58	
1.1 ผู้บริหารใช้การสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตรงตามความเห็นของตน	4.21	0.60	4.03	0.98	3.90	0.92	3.64	1.03	4.03	0.81	3.79	0.87	4.00	0.96	3.44	1.22	3.86	0.89	3.93	1.15	
1.2 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในกาตัดสินใจ ของตนเอง	4.48	0.57	3.88	1.11	4.36	0.80	3.78	1.18	4.35	0.81	3.88	1.03	4.33	0.78	3.30	1.35	4.54	0.51	4.11	1.13	
1.3 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อความ ผิดพลาดของงานต่าง ๆ ที่เกิดจากการสั่ง การของตน	4.12	0.78	3.48	1.30	4.03	0.89	3.33	1.10	4.22	0.81	3.57	1.20	3.74	1.10	2.93	1.14	3.96	0.64	3.32	0.94	
1.4 ผู้บริหารมีใช้อำนาจหน้าที่บนแนวทาง ที่ถูกต้องตามวินัยและข้อกำหนด	4.18	0.88	3.94	1.12	4.01	0.85	3.74	1.13	4.09	0.86	3.93	1.07	3.93	1.00	3.44	1.31	4.11	0.74	3.82	1.02	
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.14	0.57	4.16	0.62	3.85	0.83	3.98	0.75	4.00	0.79	4.12	0.85	3.65	0.78	3.78	0.85	4.05	0.64	4.13	0.65	
2.1 ผู้บริหารใช้การนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานตามที่มอบหมายอย่าง ใกล้ชิดทุกขั้นตอนที่ปฏิบัติ	3.85	0.87	4.15	1.09	3.72	0.98	3.83	1.20	3.79	1.03	4.10	1.07	3.48	0.89	3.30	1.32	3.93	0.77	4.07	1.12	



2.2 ผู้บริหารให้คำปรึกษาและทำความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อสงสัย	4.09	0.63	4.00	1.00	3.97	0.88	3.71	1.15	4.03	0.83	3.93	1.08	3.67	0.92	3.30	1.07	4.25	0.59	3.93	1.15
2.3 ผู้บริหารอำนวยความสะดวกและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้สำเร็จ	4.45	0.62	4.00	1.00	4.10	0.96	3.64	1.13	4.18	0.96	3.90	1.09	3.96	0.90	3.26	1.10	4.46	0.64	3.82	1.06
2.4 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.42	0.56	4.18	0.98	4.14	0.88	3.67	1.11	4.19	0.82	3.90	1.13	4.00	0.96	3.26	1.13	4.50	0.58	4.11	0.79
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.17	0.67	4.02	0.55	3.86	0.72	3.78	0.65	4.06	0.68	3.95	0.58	3.55	0.75	3.33	0.65	4.06	0.66	4.04	0.55
3.1 ผู้บริหารประชุมชี้แจง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.48	0.57	4.09	1.13	4.07	0.88	3.69	1.20	4.21	0.84	3.93	1.06	3.96	0.94	3.19	1.39	4.32	0.67	4.07	1.12
3.2 ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	0.81	3.94	1.17	4.02	0.86	3.50	1.09	4.21	0.80	3.85	1.11	3.74	0.94	3.07	1.14	4.18	0.82	3.57	1.00
3.3 ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.27	0.72	4.00	1.06	4.14	0.86	3.64	1.21	4.22	0.79	3.96	1.06	3.96	0.94	3.22	1.37	4.29	0.76	3.71	1.15
3.4 ผู้บริหารร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการจัดระบบและการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	4.15	0.76	4.09	1.01	4.12	0.76	3.72	1.09	4.13	0.81	3.94	1.08	3.85	0.72	3.37	0.97	4.39	0.57	3.96	1.10
4.ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	4.19	0.64	4.08	0.55	4.03	0.69	3.96	0.52	4.08	0.65	4.09	0.68	3.65	0.73	3.55	0.65	4.19	0.58	4.08	0.65
4.1 ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้เด่นชัด	4.12	0.78	4.03	1.05	4.12	0.82	3.72	1.24	4.16	0.80	3.99	1.06	3.78	0.93	3.19	1.39	4.36	0.56	3.96	1.14



4.2 ผู้บริหารมีการอธิบายขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจนและวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.24	0.87	4.09	1.13	4.12	0.82	3.67	1.17	4.15	0.87	3.94	1.12	3.96	0.94	3.22	1.25	4.36	0.56	3.93	1.09
4.3 ผู้บริหารคาดหวังให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จสูง	4.21	0.65	4.39	0.86	4.14	0.87	4.03	0.99	4.09	0.91	4.19	0.90	4.07	0.78	3.70	1.10	4.43	0.50	4.39	0.88
4.4 ผู้บริหารระบุจุดมุ่งหมายและความต้องการให้แก่ผู้ที่บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน	4.27	0.76	4.15	0.97	4.02	0.85	3.81	0.95	4.09	0.91	4.15	0.87	3.89	0.75	3.41	1.12	4.29	0.66	3.79	0.83



สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิง และผู้บริหารเพศชายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเพศชายในแบบ “ใช้อำนาจ” และ “มีส่วนร่วม” ในขณะที่ครูมองว่าผู้บริหารผู้หญิงมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบ “สนับสนุน” และ “มุ่งความสำเร็จของงาน” ทั้งนี้จะขอสรุปเฉพาะในส่วนของจุดเด่นของผู้บริหารหญิงตามทัศนคติของครู ดังนี้

ครูผู้ชายมองว่าผู้บริหารหญิงมีจุดเด่นคือ “ผู้บริหารหญิงคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จสูงสุด” (คาดหวังสูง)

ครูผู้หญิงมองว่าผู้บริหารหญิงมีจุดเด่นคือ “ผู้บริหารใช้การนิเทศกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย อย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอนที่ปฏิบัติ” (ตามงาน)

ครูรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 30 ปี) มองว่าผู้บริหารหญิงมีจุดเด่น คือ “ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ” (เป็นผู้ฟังที่ดี) “ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการจัดระบบและการปฏิบัติงานจนสำเร็จ” (ช่วยลงรายละเอียดปลีกย่อย) “กำหนดระยะเวลาการทำงานไว้ชัดเจน” (กำหนดการส่งงานที่ชัดเจน) “คาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ” (บอกความคาดหวัง) และ “ระบุจุดมุ่งหมายและความต้องการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน” (กำหนดมาตรฐานของงาน)

ครูที่สอนเพียงอย่างเดียวมองว่าจุดเด่นของผู้บริหารหญิง คือ “ใช้การนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานตามที่มอบหมายอย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอนที่ปฏิบัติ” (ตามงาน) “คาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จสูงสุด” (คาดหวังสูง)

อย่างไรก็ตามครูบางท่านมองว่าผู้บริหารหญิงมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำแบบ “ใช้อำนาจ” เช่นกัน โดยพบว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมองว่าจุดเด่นของผู้บริหารหญิงคือ “สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามความเห็นของตน” (มีความเชื่อมั่นสูง)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน กำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงานการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดจะเป็นแนวทางในการทำงานอย่างเป็นระบบให้กับครูในโรงเรียน



2. ผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายควรให้คำปรึกษาและทำความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้สำเร็จ อันจะส่งผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารทั้งเพศชายและเพศหญิงควรสะท้อนมุมมองความคิดและทัศนคติที่ครุมีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเอง พร้อมกับนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง สร้างความร่วมมือ ความเชื่อใจ และทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่จะบอกเพียงประเด็นที่กล่าวถึงความแตกต่างของทั้งสองเพศแต่มีงานวิจัยเพียงส่วนน้อยที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้น ดังนั้น จึงควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทของความเป็นผู้นำของผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชาย

2. ศึกษากลไกในการนำทักษะและจุดแข็งของการบริหารของผู้บริหารเพศหญิงมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้เกิดมุมมอง วิสัยทัศน์ ที่มีความหลากหลายมากขึ้น

3. ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มในการค้นหาสาเหตุที่ทำให้ครุในโรงเรียนอยากที่จะทำงานกับผู้บริหารเพศชายมากกว่าผู้บริหารเพศหญิง

เอกสารอ้างอิง

สาธิต มณฑาณี. (2559). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด

ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10).

กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีเตอร์, ทอม. (2550). ภาวะผู้นำ. แปลโดยกานต์ศิริ โรจนสุวรรณ. กรุงเทพมหานคร: อินสปายร์

กัมพล เกษมสุข. (2548). บุคลิกภาพและการจูงใจที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท TRUE. สารนิพนธ์

บธ.ม. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กวี วงศ์พุด. (2541). ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและลักษณะผู้นำในธุรกิจโทรทัศน์เสรีศึกษาเฉพาะ

กรณีสถานีโทรทัศน์ไอทีวี. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.econ.chula.ac.th>

ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ:

บิสิเนสอาร์แอนด์ดี

Lynn,R. (2010). Organizational Effectiveness. New York: The Free Press.

Robbins,G.O. (2005). Essential of Organization Behavior. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Erikson. (2005). Transformational Leaders Make a Difference. Reseaech-Techology Management.

38:41.



Knoll,D.L. (2007). The Relative Importance of Ability, Benevolence, and Integrity in Predicting Supervisor, Subordinate, and Peer Trust. Unpublished Master's thesis, The University of Guelph, Guelph, Canada.