

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามศาสนาและขนาดโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัยดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิงตาม ศาสนา และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมพัทธ์ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาการแสดงตามบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามศาสนาและขนาดของโรงเรียน ของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 28 คน ปรากฏดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ศาสนา		
อิสลาม	8	28.6
พุทธ	20	71.4
รวม	28	100
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	7	25.0
ขนาดกลาง	17	60.7
ขนาดใหญ่	4	14.3
รวม	28	100

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีศาสนาที่ตัวเองนับถือ เป็นศาสนาพุทธ มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมานับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 28.6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน เป็นสถานศึกษาขนาดกลางมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 25.0 และเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หับบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวม ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวม

บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิงรายด้าน	\bar{X}	SD	บทบาทผู้นำ
1. บทบาทในด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Building relationship)	3.35	0.330	สูง
2. บทบาทในด้านการให้และเสาะหาข้อมูล (Giving-seeking information)	3.23	0.341	สูง
3. บทบาทในด้านการตัดสินใจ (Making decision)	3.36	0.464	สูง
4. บทบาทในด้านการใช้อิทธิพล (Influencing people)	3.43	0.433	สูง
รวม	3.34	0.365	สูง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิงในด้านการใช้อิทธิพล (Influencing people) มีบทบาทสูงกว่าด้านอื่นๆ และบทบาทในด้านการให้และเสาะหาข้อมูล มีบทบาทต่ำกว่าด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง ด้านการสร้างความสัมพันธ์โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทในการสร้างสัมพันธ์	\bar{X}	SD	บทบาทผู้นำ
1. เข้าร่วมประชุมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมและชุมชน	2.54	0.637	สูง
2. สร้างความสัมพันธ์โดยการติดต่อพบปะบุคคลสำคัญจากหน่วยงานต่าง ๆ ผู้ปกครองชุมชน ให้เป็นที่รู้จักคุ้นเคย	2.75	0.799	สูง
3. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงาน โรงเรียนให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคมชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ	3.04	0.637	สูง
4. ติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ตลอดเวลาเพื่อหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.07	0.663	สูง
5. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้กับสังคมและชุมชนด้านข้อมูลและสถานที่	3.43	0.573	สูง
6. ให้ความเป็นกันเองและความเป็นเพื่อนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.79	0.418	สูงมาก
7. ยินดีรับฟังปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชา	3.39	0.786	สูง
8. ส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ	3.89	0.416	สูงมาก
9. ให้กำลังใจสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จด้วยดี	3.68	0.548	สูงมาก
10. หาแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	3.31	0.499	สูง
11. สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการสร้างทีมงานและสร้างความสามัคคีภายในหมู่คณะ	3.68	0.548	สูงมาก
12. กระตุ้นและสร้างความรู้สึกลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.68	0.548	สูงมาก
รวม	3.35	0.330	สูง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารหญิงส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ รองลงมา คือผู้บริหารหญิงให้ความเป็นกันเอง

และความเป็นเพื่อนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ส่วนผู้บริหารหญิงเข้าร่วมประชุมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง ด้านการให้และเสาะหาข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง ด้านการให้และเสาะหาข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทในด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	\bar{X}	SD	บทบาทผู้นำ
1. สำรวจความต้องการและค่านิยมของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.11	0.497	สูง
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมในแต่ละโครงการให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างชัดเจน	3.36	0.559	สูง
3. มอบหมายงานในหน้าที่ให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา	3.50	0.577	สูง
4. มอบหมายงาน ได้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	2.82	0.863	สูง
5. นิเทศติดตามความก้าวหน้าและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	2.71	0.460	สูง
6. ติดตามดูแลการดำเนินงานและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.36	0.621	สูง
7. วิเคราะห์ปัจจัย ที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานต่างๆของผู้ได้บังคับบัญชา	2.96	0.508	สูง
8. กำกับ ดูแลการดำเนินงาน วิเคราะห์ และสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจากเหตุการณ์ต่างๆ	3.29	0.535	สูง
9. เสาะหาข้อมูลและให้แนวทางในการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.36	0.559	สูง
10. จัดหาเอกสารที่จำเป็นและทันสมัยต่อการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.46	0.637	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

บทบาทในด้านกาให้และเสาะหาข้อมูล	\bar{X}	SD	บทบาทผู้นำ
11. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ ความรู้ ทักษะ กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.54	0.576	สูงมาก
12. ให้ข้อเสนอแนะและเป็นแบบอย่างในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่โรงเรียน	3.61	0.567	สูงมาก
รวม	3.26	0.341	สูง

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านกาให้และเสาะหาข้อมูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและเป็นแบบอย่างในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารหญิงให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ ความรู้ ทักษะ กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ส่วนผู้บริหารหญิงนี้เทศติดตามความก้าวหน้าและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทในด้านกาตัดสินใจ	\bar{X}	SD	บทบาทผู้นำ
1. กำหนดนโยบายเพื่อการวางแผนระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	3.32	0.548	สูง
2. ตัดสินใจเลือกวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพ /ผลผลิตและความร่วมมือระหว่างงานแต่ละฝ่ายในโรงเรียน	3.36	0.621	สูง
3. แสดงความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมในทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการต่าง ๆ ตามนโยบายจากต้นสังกัด	3.36	0.621	สูง
4. จัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกิจกรรมของโครงการได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.573	สูงมาก

ตาราง 7 (ต่อ)

บทบาทในด้านการตัดสินใจ	\bar{X}	SD	บทบาทผู้นำ
5. วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุของปัญหาเหล่านั้น	3.32	0.612	สูง
6. หาวิธีการแก้ปัญหาและทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.46	0.637	สูง
7. ชี้ให้เห็นความสำคัญหรือผลของปัญหา/อุปสรรคที่มีต่อการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน	3.39	0.629	สูง
8. จัดการกับปัญหา วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม	3.11	0.916	สูง
9. สอบถามความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานก่อนมีการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน	3.21	0.686	สูง
10. กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะวิธีการในการปรับปรุงการทำงานด้านต่าง	3.32	0.612	สูง
11. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.57	0.634	สูงมาก
12. มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.29	0.713	สูง
รวม	3.36	0.464	สูง

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารหญิงจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกิจกรรมของโครงการได้อย่างเหมาะสมและผู้บริหารหญิงเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ รองลงมา คือผู้บริหารหญิงหาวิธีการแก้ปัญหาและทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่วนผู้บริหารหญิงจัดการกับปัญหา วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง ด้านการใช้อิทธิพล โดยภาพรวมและรายด้านปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง ด้านการใช้อิทธิพล โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทในด้านการใช้อิทธิพล	\bar{X}	SD	บทบาทผู้นำ
1. กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับในวัตถุประสงค์ของงาน	3.43	0.634	สูง
2. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.54	0.576	สูงมาก
3. สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3.54	0.576	สูงมาก
4. มีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีความตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.25	0.645	สูง
5. สร้างแรงจูงใจให้บุคคลต่างๆ ในชุมชนเพื่อให้การสนับสนุน ร่วมมือกับทางโรงเรียน	3.46	0.637	สูง
6. กระตุ้นให้ผู้ปกครองสนับสนุนร่วมมือ ในการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	3.36	0.621	สูง
7. สร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมและทัศนคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	2.75	0.645	สูง
8. ยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน	3.61	0.629	สูงมาก
9. มอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม	3.61	0.567	สูงมาก
10. แสดงการยอมรับในความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64	0.621	สูงมาก
11. สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น	3.54	0.637	สูงมาก
12. มีความเชื่อมั่นในความสำเร็จอันเกิดจากการสนับสนุนของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนผู้บริหาร และชุมชน	3.46	0.838	สูง
รวม	3.43	0.433	สูง

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการใช้อิทธิพลโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารหญิงแสดงการยอมรับในความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารหญิงยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกันและผู้บริหารหญิงมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม อย่างที่ตรงและยุติธรรม ส่วนผู้บริหารหญิงสร้างเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มี ศาสนา และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน

เปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรศาสนา ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่นับถือศาสนาต่างกัน

บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง	(1) อิสลาม		(2) พุทธ		t	sig
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. บทบาทในด้านการสร้างความสัมพันธ์	3.47	0.291	3.30	0.103	1.27	0.217
2. บทบาทในด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	3.34	0.169	3.22	0.387	0.86	0.399
3. บทบาทในด้านการตัดสินใจ	3.49	0.303	3.30	0.511	0.95	0.349
4. บทบาทในด้านการใช้อิทธิพล	3.50	0.252	3.40	0.489	0.52	0.606
รวม	3.45	0.215	3.31	0.407	0.94	0.354

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่นับถือศาสนาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

เปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกัน

บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง	(1)		(2)		(3)		F	sig	คู่ที่ต่าง
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. บทบาทในด้าน การสร้างความสัมพันธ์	3.42	0.186	3.39	0.230	3.02	0.682	2.53	0.100	(2,3)
2. บทบาทในด้าน การให้และเสาะหาข้อมูล	3.27	0.258	3.33	0.240	2.92	0.649	2.67	0.089	(2,3)
3. บทบาทในด้าน การตัดสินใจ	3.56	0.384	3.39	0.383	2.85	0.650	3.67	0.040*	(1,3) (2,3)
4. บทบาทในด้าน การใช้อิทธิพล	3.46	0.300	3.53	0.349	2.96	0.709	3.34	0.052	(2,3)
รวม	3.43	0.273	3.41	0.252	2.94	0.669	3.50	0.046	(1,3) (2,3)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทในการตัดสินใจแตกต่างกัน โดยโรงเรียนที่มีขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และโรงเรียนที่มีขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบทบาทในการตัดสินใจของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ บทบาทในการให้และเสาะหา บทบาทในการตัดสินใจ บทบาทในการใช้อิทธิพลของโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาการแสดงตามบทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ตอนที่ 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เรื่อง “บทบาทผู้นำของผู้บริหารหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1” จากผู้บริหารหญิง 5 ท่าน ว่าด้วยเรื่องบทบาทผู้นำของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล บทบาทในการตัดสินใจและบทบาทในการใช้อิทธิพล ผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยโดยเรียงลำดับของคำถามการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์

ท่านใช้บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์อย่างไรบ้าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บทบาทผู้นำการบริหารในการสร้างความสัมพันธ์ของผู้บริหารหญิง พบว่า ผู้บริหารหญิงใช้บทบาทผู้นำการบริหารในการสร้างความสัมพันธ์คล้ายคลึงกัน คือ จัดองค์การที่เป็นระบบเปิด มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ซึ่งเป็นระบบย่อยภายในองค์การ คือ ประกอบด้วยสี่ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการบริหารงานวิชาการ ฝ่ายการบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายการบริหารงานบุคคล และฝ่ายการบริหารงานทั่วไป ทุกฝ่ายจะทำงานประสานสัมพันธ์กัน และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทำหน้าที่สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้ประสานงานที่ดีทั้งภายในโรงเรียนและชุมชนนอกโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในแต่ละประเด็น โดยเรียงลำดับดังนี้

1. บทบาทการสร้างเครือข่าย

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการสร้างเครือข่ายว่า การสร้างเครือข่ายนั้นต้องประสานงานทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

1.1 การสร้างเครือข่ายภายในองค์กร โดยปฏิสัมพันธ์กับครูด้านข้อมูลส่วนตัวของแต่ละบุคคล เพื่อเชื่อมโยงบุคคลเหล่านั้นให้ร่วมกันปฏิบัติงานดังที่ผู้อำนวยการ ก กล่าวว่า “การสร้างเครือข่ายนั้นต้องสร้างทั้งภายในและภายนอกองค์กร...ภายในองค์กรจะแบ่งเป็น 4 ฝ่ายงาน และแบ่งตามสายช่วงชั้นซึ่งในแต่ละช่วงชั้นก็จะมี Best Practice ของแต่ละช่วงชั้นและยังมีเครือข่ายสถานักเรียนด้วย...” และผู้อำนวยการ ข กล่าวว่า “การสร้างเครือข่ายในองค์กร ทางโรงเรียนมีโครงการจับน้ำชายามเช้าเพื่อสร้างความเป็นกันเองและความแน่นแฟ้นขององค์กร...” สอดคล้องกับผู้อำนวยการ ง กล่าวว่า “ใช้ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครูด้านข้อมูลส่วนตัวของแต่ละบุคคล เพื่อเชื่อมโยงบุคคลเหล่านั้นให้ร่วมกันปฏิบัติงาน อาจใช้ประเด็นกลุ่มคนที่มีความสนใจเหมือนกับกลุ่มคนที่มีความสนิทสนมกันเป็นการส่วนตัวอยู่ก่อนแล้ว ใช้คุณลักษณะเหล่านี้มาสู่กระบวนการเข้าสู่เครือข่ายของเรา...”

1.2 การสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาต้องติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ตลอดเวลาเพื่อหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนและให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้กับสังคมและชุมชนด้านข้อมูลและสถานที่ ดังที่ผู้อำนวยการ ก กล่าวว่า “การสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร ทางโรงเรียนของเราจะมี 4 เครือข่ายหลักก็คือ เครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและเครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมประชุม แสดงความคิดเห็นต่างๆได้อย่างอิสระ...” ซึ่งคล้ายคลึงกับผู้อำนวยการ ข ที่กล่าวว่า “...ทางโรงเรียนมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะร่วมกันกับผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ตัวแทนองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนานักเรียนและสถานศึกษาเดือนละ 2 ครั้ง...โดยส่วนตัวแล้ว ผอ.จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่างๆสามารถนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ครูและสถานศึกษาได้...”

จากทัศนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงใช้กระบวนการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนรู้จักและเข้าใจโรงเรียน และทำให้โรงเรียนรู้จักและเข้าใจชุมชนได้

2. บทบาทการให้การสนับสนุน

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการให้การสนับสนุนว่า การให้การสนับสนุนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความเป็นกันเองและความเป็นเพื่อนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

และยินดีรับฟังปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชา ดังที่ผู้อำนวยการ ค กล่าวว่า “...ร่วมนิเทศติดตามงานในทุกงานที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติ เพื่อจะได้รับทราบปัญหา แล้วร่วมกัน แก้ปัญหา หรือทราบความต้องการให้เราช่วยเหลือในงานเหล่านั้น แล้วร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกัน” สอดคล้องกับผู้อำนวยการ ค กล่าวว่า “สนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมอย่างน้อยเทอมละ 2 ครั้ง...” และผู้อำนวยการ จ กล่าวว่า “ให้การสนับสนุนและเต็มใจในทุกเรื่องในการที่จะช่วยพัฒนา คุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพครู ให้เหมาะสมกับอาชีพที่มีเกียรติ และการได้รับการไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน...” จากที่สนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิง ส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งให้กำลังใจสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จด้วยดี

3. บทบาทการจัดการความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการจัดการความขัดแย้งและการสร้าง ทีมงานว่า การจัดการความขัดแย้งและการสร้างทีมงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นใน การหาแนวทางในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

3.1 บทบาทการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งจำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลและข้อเท็จจริง ต่างๆที่เกิดขึ้น ดังที่ผู้อำนวยการ ข กล่าวว่า “ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษามีอยู่ทุกที่...เมื่อเจอ ปัญหาจำเป็นต้องจัดการความขัดแย้งออก อย่างแรกต้องเข้าถึงข้อมูลก่อน...ตรวจสอบข้อมูล ความน่าจะเป็นและข้อเท็จจริงต่างๆ... จะเรียกมาบอกและรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น พูดคุยเป็นปกติ...ทำ อย่างไรก็ได้ให้เขาสามารถทำงานกับคนส่วนใหญ่ได้...” สอดคล้องกับผู้อำนวยการ ค กล่าวว่า “การ จัดการความขัดแย้งต้องใช้ความสัมพันธ์ในการพูดคุย รับทราบสาเหตุของความขัดแย้ง แล้วแก้ไข ปัญหานั้นก่อน ต่อมาใช้จิตวิทยาให้เขาระบายความรู้สึก เพื่อให้รู้สึกปลดปล่อย แล้วพูดคุยในการ แก้ปัญหา ในแนวทางที่ต้องการทั้งสองฝ่าย...” และผู้อำนวยการ จ กล่าวว่า “การเข้าใจไม่ตรงกันทาง ความคิดเห็น เป็นเรื่องปกติที่ต้องมี ...การมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันนั้นแสดงว่าครูเรายังมีความคิดที่ จะพัฒนางานอยู่...แต่เมื่อมีการคลาดเคลื่อน ก็ต้องนำมาประชุม ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและหาข้อสรุป...แต่ความขัดแย้ง คือกระบวนการใน การทำงานตามวิถีประชาธิปไตย...”

3.2 บทบาทการสร้างทีมงานมีความสำคัญในงานดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ได้วางไว้ ดังที่ผู้อำนวยการ ง กล่าวว่า “...ส่วนการสร้างทีมงานนั้น ต้องศึกษาอุปนิสัยของบุคคล ใ้บุคคลที่มีอุปนิสัยขัดแย้งกับผู้อื่น หรือได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นเป็นตัวหลักแล้วจึงดึงผู้อื่น

มาร่วมด้วย อาศัยอิงรูปแบบ สังคมมิติ...” และผู้อำนวยการ จ กล่าวว่า “...สำหรับการสร้างทีมงาน นั้นถือว่าทีมงานมีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผอ.จะมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและสร้างภาวะผู้นำ โดยให้ทีมงานมีความสุขและงานมีคุณภาพ...”

จากที่สนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการสร้างทีมงาน และสร้างความสามัคคีภายในหมู่คณะและกระตุ้นและสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4. ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทผู้นำการบริหารในด้านการสร้างความสัมพันธ์

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะปัญหาเกี่ยวกับบทบาทผู้นำการบริหารในด้านการสร้างความสัมพันธ์ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่างกัน และความไม่ชัดเจนของข้อมูล ดังที่ผู้อำนวยการ ก กล่าวว่า “ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเป็นปัญหาเรื่องความคิดเห็นต่างกัน...” และผู้อำนวยการ ข กล่าวว่า “ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของข้อมูล ความคลาดเคลื่อน และไม่เข้าถึงข้อมูลที่ชัดเจน...” ส่วนผู้อำนวยการ จ กล่าวว่า “การสร้างความสัมพันธ์ถือเป็นหน้าที่ของมนุษย์โลกทุกคนที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น...” จากที่สนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงพบปัญหาด้านความคิดเห็นต่างกัน ความไม่ชัดเจนของข้อมูลและการไม่เข้าถึงข้อมูลที่ชัดเจน

5. วิธีแก้ปัญหาลักษณะเกี่ยวกับบทบาทในด้านการสร้างความสัมพันธ์

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาลักษณะเกี่ยวกับบทบาทในด้านการสร้างความสัมพันธ์ว่า ให้ความเป็นกันเองและความเป็นเพื่อนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนด้วยความยินดี ดังที่ผู้อำนวยการ ข กล่าวว่า “...การแก้ปัญหาจะเป็นการพูดคุยกัน รับทราบปัญหาร่วมกัน จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งได้...เวลาประชุมจะกล่าวในที่ประชุมบ่อยครั้งว่า ให้พวกเราพูดเหมือนกัน เสียงเดียวกัน อยู่บนพื้นฐานที่ทุกคนทำงานร่วมกันได้ และผู้อำนวยการ ก กล่าวว่า “เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผอ.จะใช้อำนาจร่วม ใช้เครือข่ายร่วมกันแก้ปัญหาจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้...” จากที่สนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงใช้หลักประณีประนอมในการแก้ปัญหา ใช้การพูดคุยให้เข้าใจตรงกันในการแก้ปัญหาและทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

2. บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล

ทำไมใช้บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูลอย่างไรบ้าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูลของผู้บริหารหญิง พบว่า ผู้บริหารหญิงใช้บทบาทผู้นำการบริหารในการให้และเสาะหาข้อมูล คือ ต้องทราบความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร โดยมีข้อมูลและสารสนเทศ ช่วยในการดำเนินการ และบริหารงาน ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยเรียงลำดับดังนี้

1. บทบาทการติดตาม

ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการติดตาม ว่า ต้องมีการนิเทศติดตามความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีการสำรวจค่านิยม วิเคราะห์ สังเกตการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ดังที่ผู้อำนวยการ ก กล่าวว่า “มีการกำหนดปฏิทิน การกำกับการงานชัดเจน เพื่อติดตามความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค แล้วร่วมกันแก้ปัญหา...” สอดคล้องกับผู้อำนวยการ ค กล่าวว่า “เสาะหาข้อมูลและให้แนวทางในการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของครู จากนั้นก็จะติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน...” และผู้อำนวยการ จ กล่าวว่า “การติดตามงาน คือการนิเทศรูปแบบหนึ่ง ที่ทำให้ทราบความก้าวหน้าของงานและความประสบความสำเร็จของงาน...” จากทัศนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงมีการนิเทศติดตามความก้าวหน้าและพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามดูแลการดำเนินงานและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

2. บทบาทการให้ข้อมูล

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาข้อมูลและเอกสารที่จำเป็นและทันสมัยต่อการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งยังเสาะหาข้อมูลใหม่ๆ และให้แนวทางในการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ดังที่ผู้อำนวยการ ก กล่าวว่า “ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องราวต่างๆพอสมควร ด้วยอุปนิสัยใฝ่รู้รักการอ่าน การรับฟังผู้อื่น แล้วจึงให้ความรู้ด้วยการให้หลักการที่ตกผลึกความรู้ที่นั้นแล้ว...”

สอดคล้องกับผู้อำนวยการ จ กล่าวว่า “การให้ข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้องและทันสมัย จะช่วยให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ผอ.จะให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่นุคลากรทุกคนทั้งด้านเอกสารและวาจาและให้ข้อมูลอย่างเปิดเผย ไม่ปกปิด ซึ่งจะทำให้ ผอ.มีความแม่นยำในข้อมูลในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น และศึกษาข้อมูลใหม่ๆอยู่เสมอ...” และ ผู้อำนวยการ ข กล่าวว่า “ผอ.จะใช้การเรียกประชุมหัวหน้าและเลขานุการของแต่ละฝ่าย เพื่อการขยายผลต่อซึ่งแล้วแต่หัวหน้าแต่ละฝ่ายจะนำไปขยายผลแบบใด เช่นฝ่ายวิชาการจะเป็นรูปแบบการประชุมเพื่อหาข้อสรุป ส่วนฝ่ายการเงินจะแจ้งเป็นบันทึกข้อความ ผอ.จะพยายามทำความเข้าใจทั้ง 4 ฝ่ายให้ตรงกัน...” จากทัศนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารหญิงมีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและทันสมัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ได้บังคับบัญชาแล้วก็เป็นผลให้การตัดสินใจในเรื่องทุกเรื่องมีประสิทธิภาพตามมา

3. บทบาทการสร้างความชัดเจน

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการสร้างความชัดเจน ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานในหน้าที่ให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในแต่ละงาน ให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบอย่างชัดเจน ดังที่ผู้อำนวยการ จ กล่าวว่า “การสร้างความชัดเจนในด้านข้อมูล โดยการศึกษาข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานชัดเจน...” และผู้อำนวยการ ก กล่าวว่า “ผอ.จะพยายามประชุมเมื่อครู่อยู่พร้อมหน้ากันเพราะจะได้ทราบข้อมูลที่ชัดเจน...” ส่วนผู้อำนวยการ ง กล่าวว่า “เมื่อร่วมวงสนทนาในประเด็นต่างๆ หัวข้อการพูดต้องมีแหล่งอ้างอิง มีที่มาเชื่อถือได้ ด้วยท่วงทำที่นาเชื่อถือ มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรม หรือมีตัวอย่าง เป็นการสร้างน้ำหนัก ในการสร้างความชัดเจนด้วยส่วนหนึ่ง...” จากทัศนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความชัดเจน ด้วยเทคนิควิธีการ ความรู้ ทักษะ กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเป็นแบบอย่างในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่โรงเรียน

4. ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทในด้านการให้และเสาะหาข้อมูล

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะปัญหาเกี่ยวกับบทบาทในด้านการให้และเสาะหาข้อมูล คล้ายคลึงกันว่า ด้วยภารกิจและเวลาทำให้ไม่มีเวลาติดตามข่าวสาร จากสื่อและสิ่งพิมพ์ต่างๆอีกทั้งสถานการณ์บางเรื่อง การเป็นเพศหญิงไม่อาจทราบข้อมูลที่เพศชายมีข้อมูลอยู่ จึงเป็นอุปสรรคในการให้และเสาะหาข้อมูลต่างๆ แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

5. วิธีแก้ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทในด้านการให้และเสาะหาข้อมูล

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะวิธีแก้ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทในด้านการให้และเสาะหาข้อมูลว่า เสาะหาข้อมูลจากบุคคล จากหนังสือ เทคโนโลยีต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลนั้นได้ โดยไม่มีข้อจำกัดในหลากหลายวิธีการ

3. บทบาทในด้านการตัดสินใจ

ท่านใช้บทบาทในด้านการตัดสินใจ อย่างไรบ้าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บทบาทในด้านการตัดสินใจของผู้บริหารหญิง พบว่าผู้บริหารหญิงใช้บทบาทผู้นำการบริหารในด้านการตัดสินใจ คือ มีการจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญ มีวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา จัดการกับปัญหาวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจเลือกวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน ซึ่งเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสาะหาข้อมูลที่จำเป็นให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยคำนึงถึงว่า ในการปฏิบัติงานต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมและจำเป็นมากเพียงพอที่จะทำให้ผลของการตัดสินใจ เรื่องใดเรื่องหนึ่งออกมาอย่างถูกต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาและไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมและทางราชการ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยเรียงลำดับดังนี้

1. บทบาทการวางแผนและจัดองค์การ

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการวางแผนและจัดองค์การ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องจัดองค์การและกำหนดนโยบายเพื่อการวางแผนระยะยาวได้อย่างเหมาะสมและตัดสินใจเลือกวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพของผลผลิตและความร่วมมือระหว่างงานแต่ละฝ่ายในโรงเรียน

1.1 บทบาทการวางแผนต้องยึดผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายที่ต้องการ ดังที่ผู้อำนวยการกล่าวว่า “การวางแผนการทำงานตามภาระงานสถานศึกษานิติบุคคล วางแผนการทำงานโดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งอาจจะมีกิจกรรมที่หลากหลาย แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ผู้เรียน เก่ง ดี มีสุข

...ส่วนในเรื่องของการจัดองค์การนั้น แบ่งตามฝ่ายงาน 4 ฝ่าย โดยจัดระบบแล้วให้คนปฏิบัติตามระบบ...” และผู้อำนวยการ ค กล่าวว่า “ทำการประชุมชี้แจงให้บุคลากรในองค์กร ได้รับทราบนโยบาย จุดเน้น เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามโครงสร้างการบริหาร...” ส่วนผู้อำนวยการ ข กล่าวว่า “...ใช้การมีส่วนร่วม มีข้อเข้าใจร่วมกันตรงที่จะทำงานต้องมีแผนปฏิบัติการของแต่ละฝ่ายร่วมกัน...”

1.2 บทบาทการจัดองค์การที่ดีนั้นก็เพื่อประสิทธิภาพของงานในองค์กร ดังที่ผู้อำนวยการ ก กล่าวว่า “โดยปกติแล้วโรงเรียนจัดองค์การที่แบ่งแต่ละฝ่ายงานที่ชัดเจนอยู่แล้ว ที่นี้ก็ต้องจัดคนเข้าทำงานในแต่ละฝ่ายงาน โดยต้องรู้จักคน ความถนัด ความเป็นผู้นำของเขา จัดบุคคลให้สมกับงาน put the right man on the right job ผอ. จะไม่ใช่อำนาจคนเดียวตัดสินใจ ผอ. ใช้ระบบประชาธิปไตยในการคัดเลือกจากครู...” สอดคล้องกับผู้อำนวยการ ง กล่าวว่า “จัดวางตัวบุคคลในฝ่ายงานได้อย่างเหมาะสมกับคุณลักษณะของงานและความรู้ ความสามารถ ความถนัดและงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับนโยบาย ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ และผู้อำนวยการ ข กล่าวว่า “ผอ.จะแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มก่อน จากนั้นแล้วแต่ความสมัครใจว่าจะอยู่ฝ่ายไหน แต่ต้องดูธรรมชาติของฝ่ายงานด้วย ซึ่งในฝ่ายเขาก็จะบริหารกันเอง”

จากที่สนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงมีการจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจเลือกวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานในองค์กร

2. บทบาทการแก้ปัญหา

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการแก้ปัญหาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นแล้วหาวิธีการแก้ปัญหาและทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังที่ผู้อำนวยการ จ กล่าวว่า “ปัญหาจะไม่เกิดหรือเกิดน้อย หากมีการวางแผนการทำงานที่ดี ศึกษาปัญหาอุปสรรคและปัญหาที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางแก้ปัญหา หากมีปัญหาก็ใช้วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและวิธีแก้ปัญหา...” สอดคล้องกับผู้อำนวยการ ค กล่าวว่า “ศึกษาหาสาเหตุของปัญหา โดยหาข้อมูลให้รอบด้าน เพื่อใช้ประกอบการแก้ปัญหา โดยเฉพาะการแก้ปัญหาที่สาเหตุเป็นประการสำคัญ...ประสานงานในทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับฟังแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุด...” จากที่สนะดังกล่าวแสดงให้เห็น

เห็นว่า ผู้บริหารหญิงมีวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา จัดการกับปัญหา วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น ได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

3. บทบาทการปรึกษาและมอบหมายงาน

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการปรึกษาและมอบหมายงานว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ปฏิบัติงานด้วยตนเองและให้คำปรึกษาได้ ดังที่ผู้อำนวยการ ง กล่าวว่า “การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ย่อมนำไปสู่การให้ความร่วมมือในการพูดคุย ปรึกษาหารือในทุกเรื่อง ได้รับทราบแนวคิดของบุคลากร ทัศนคติในการทำงาน มุมมองการใช้ชีวิตของผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้ค้นหาตัวตน ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด นำมาเป็นข้อมูลในการมอบหมายงานให้เขาได้ร่วมรับผิดชอบ...” สอดคล้องกับผู้อำนวยการ จ กล่าวว่า “การมอบหมายงาน ตามความเหมาะสม และความถนัดของแต่ละบุคคลและให้คำปรึกษาในงานที่ได้รับมอบหมายได้ทุกเมื่อ...” และผู้อำนวยการ ข กล่าวว่า “สำหรับการมอบหมายงานนั้น ผอ. จะมอบหมายให้หัวหน้าแต่ละฝ่ายเท่านั้น เช่นการทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี กระบวนการที่ไปที่ไป ก็อยู่ได้เฉพาะหัวหน้าฝ่ายให้ไปดำเนินการเอง สำหรับการไปอธิบายต่อก็ไม่เป็นปัญหา เพราะผอ.เชื่อในศักยภาพของหัวหน้าฝ่ายทุกคน โดยผอ.จะเป็นที่ปรึกษาอยู่...” จากทัศนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงจะมอบหมายงานตามความถนัดและความสนใจและพร้อมจะให้คำปรึกษาทุกเมื่อ

4. ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทในด้านการตัดสินใจ

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับปัญหาบทบาทในด้านการตัดสินใจคล้ายคลึงกันว่า จะเป็นปัญหาด้านงบประมาณเสียส่วนมาก เนื่องจากเป็นความจริงที่ขัดแย้งกับระเบียบ เช่น การแบ่งงบประมาณให้ในแต่ละฝ่ายงานนั้น จำเป็นต้องให้ฝ่ายบริหารงานวิชาการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ฝ่ายบริหารงานทั่วไปจะใช้งบประมาณมากกว่าฝ่ายอื่นๆ จึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง ต้องมีข้อมูลที่ชัดเจน หากตัดสินใจผิดพลาดก็ให้ศึกษา ทำความเข้าใจ และวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม

5. วิธีแก้ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทในด้านการตัดสินใจ

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนคติวิธีแก้ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทในด้านการตัดสินใจว่า ใช้การมีส่วนร่วมการระดมพลัง หาข้อมูลให้ช่วยการพิจารณา ประกอบการตัดสินใจ โดยมองภาพให้ตลอดแนว และอาศัยการคาดเดาที่น่าจะเป็น หากต้องตัดสินใจ พิจารณาประกอบอย่างเป็นขั้นตอน หรือให้คนที่มีความรู้มากกว่าให้โอกาสเขาตัดสินใจ ใช้อำนาจร่วม แต่เมื่อตัดสินใจแล้วมีการขัดแย้งกัน จำเป็นต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจเพื่อขจัดความขัดแย้งและร่นระยะเวลาด้วย

4. บทบาทในด้านการใช้อิทธิพล

ทำนุใช้บทบาทในด้านการใช้อิทธิพลอย่างไรบ้าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บทบาทในด้านการใช้อิทธิพลของผู้บริหารหญิงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้บทบาทผู้นำการบริหารในด้านการใช้อิทธิพล คือ แสดงการยอมรับในความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุน ช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในแต่ละประเด็น โดยเรียงลำดับดังนี้

1. บทบาทการสร้างแรงจูงใจ

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทการสร้างแรงจูงใจว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อให้การสนับสนุนร่วมมือกับทางโรงเรียนและกระตุ้นให้ผู้ปกครองสนับสนุนร่วมมือ ในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังที่ผู้อำนวยการ ค กล่าวว่า “การพูดคุยในเรื่องนี้ให้มีความกระจำ บนพื้นฐานของความเป็นจริง ให้เข้าใจถ่องแท้ โน้มน้าวจิตใจให้เอนเอียง...” สอดคล้องกับผู้อำนวยการ จ กล่าวว่า “ผอ.จะปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ...มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้ปกครองและชุมชน...” และผู้อำนวยการ ก กล่าวว่า “ขั้นตอนแรก ก็คือต้องพูดคุยกับเขา มองเขาในแง่บวก ถ้ามีโอกาสก็จะเลี้ยงสังสรรค์ใน 4 เครื่องอย่างที่ได้อธิบายข้างต้นเพื่อความเหนียวแน่นขององค์กร...” จากทัศนคติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีความเชื่อมั่นในความสำเร็จ อันเกิดจากการสนับสนุนของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้บริหาร และชุมชนยิ่งขึ้น

2. บทบาทการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล

ผู้บริหารหญิง ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกันและมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม ดังที่ผู้อำนวยการ ง กล่าวไว้ว่า “ผอ.จะใช้คติ ตักเตือนในที่ลับและชมเชยในที่แจ้ง ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความจริงใจไม่เสแสร้ง มีคำพูด ขอบคุน ทำดีมาก คุณแน่นมาก ทั้งที่เป็น การกล่าวกับบุคคลที่สองหรือที่สามก็ตาม...” สอดคล้องกับผู้อำนวยการ จ กล่าวไว้ว่า “มีการยกย่องชมเชยเมื่อเขาประพฤติปฏิบัติดี มอบสิ่งของรางวัลในโอกาสต่างๆแก่เขา และยกย่องชมเชยเขาในที่สาธารณะ พร้อมทั้งร่วมแสดงความยินดีเขาในโอกาสต่างๆด้วย...” และ ผู้อำนวยการ ข กล่าวไว้ว่า “...สำหรับการพิจารณาความดี ความชอบไม่ใช่ตัวหลักสำคัญ เพราะมีเงื่อนไขอยู่ว่า ใครก็ตามที่อยู่ในโรงเรียนนี้แล้วมีผลงาน โดดเด่นจริงๆ ต่อให้ซ้ำกันปีต่อปีก็ต้องให้ ครูที่นี้คืออยู่อย่างหนึ่งก็คือ ใครที่อยู่ในจุดสูงสุดแล้วก็จะช่วยผลักดันรุ่นใหม่อื่นขึ้นมา...” จากทัศนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิง มีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีความตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทในด้านการใช้อิทธิพล

ผู้บริหารหญิง ค ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับปัญหาบทบาทในด้านการใช้อิทธิพลว่า “ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ได้รับ ไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์ต่างๆของการเลื่อนขั้น ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งปวดหัวมาก...” สอดคล้องกับผู้บริหาร จ กล่าวไว้ว่า “มีบ้างเป็นปกติของคนทั่วไป ...ปัญหาการเลื่อนขั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องอธิบายให้ทุกคนเข้าใจในทุกขั้นตอน ไม่อย่างนั้นจะเกิดคลื่นใต้น้ำขึ้นมา แล้วจะแก้ปัญหาลำบาก...” ส่วนผู้บริหาร ก กล่าวไว้ว่า “ปัญหาในด้านการใช้อิทธิพลของโรงเรียนนี้จะเป็นเรื่องกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากครูมาโรงเรียนสายบ่อยครั้ง เมื่อตักเตือนไปก็เฉยเมย ทำเป็นไม่สนใจ จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่ เกิดปัญหาขึ้นกับเด็กนักเรียน...” จากทัศนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4. วิธีแก้ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทในด้านการใช้อิทธิพล

ผู้บริหารหญิงได้แสดงทัศนคติวิธีแก้ปัญหาเกี่ยวกับปัญหาบทบาทในด้านการใช้อิทธิพลที่คล้ายคลึงกันว่า เมื่อมีโอกาสในที่ประชุมหรือการเรียนเป็นส่วนบุคคล จะพูดคุย เล่าให้ฟัง ชี้แจงที่มาที่ไปให้เข้าใจ ด้วยกริยาที่อ่อนน้อม ไม่แข็งกร้าว หรือเอาชนะเพียงอย่างเดียว ทั้งยังต้องชี้แจงบทบาท หน้าที่ของบุคคลแต่ละคนให้สำนึกว่าทำทุกอย่างเพื่องาน มิใช่เพื่อใคร ถ้ายังไม่เข้าใจก็ต้องทำใจ จะใช้คติ คนรักเท่าผืนหนัง คนชังเท่าผืนเสื่อ และยึดความถูกต้องเป็นหลักสำคัญ

Prince of Songkla University
Pattani Campus