

บทที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัย

บทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ตามแนวทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน ทั้ง 8 แบบ คือ แบบผู้นำงาน นักบุญ ผู้เผด็จการ นักประนีประนอม ผู้ยึดระเบียบ ผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ นักพัฒนา และนักบริหาร

1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ตามแนวทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน ทั้ง 8 แบบ คือ แบบผู้นำงาน นักบุญ ผู้เผด็จการ นักประนีประนอม ผู้ยึดระเบียบ ผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ นักพัฒนา และนักบริหาร ระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างกันในด้านตำแหน่ง อายุ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิทางการศึกษา และเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารหญิงและผู้ช่วยผู้บริหารหญิง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 125 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิคิรท์ ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยประยุกต์สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และได้ปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน นำผลความเห็นตรงตามโครงสร้างไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับประเด็นหลัก พฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน เป็นรายชื่อตามวิธีการของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton) ข้อใดได้คะแนนความสอดคล้องตั้งแต่ .5 ขึ้นไปจะเลือกไว้ใช้ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบผู้หนึ่งงาน = .85 แบบนักบัญชี = .81 แบบผู้จัดการ = .62 แบบนักประเมินราคา = .61 แบบผู้ศึกษาระเบียบ = .67 แบบผู้จัดการแบบมีศิลปะ = .90 แบบนักพัฒนา = .87 และแบบนักบริหาร = .78 และรวมทั้งฉบับ = .86 และหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อด้วยการทดสอบค่า t (t-test)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ จำนวน 125 ฉบับ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและรวบรวมส่งกลับคืน จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อจะเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.4.1 ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละของแต่ละรายการ

2.4.2 ตอนที่ 2 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ รายแบบ และ โดยภาพรวม แล้วจึงแปลผลตามระดับของพฤติกรรม คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. ผลการวิจัย

3.1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ตามแนวทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน ทั้ง 8 แบบ สำคัญของผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

3.1.1 ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลดีอยู่ในระดับมาก คือ แบบนักประนีประนอม แบบนักบุญ และแบบผู้หนึ่งงาน ตามลำดับ ยกเว้นแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากคือ แบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ และแบบผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ

3.1.2 ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 8 แบบ โดยจำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

3.1.2.1 แบบผู้หนึ่งงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ

3.1.2.2 แบบนักบุญอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ

3.1.2.3 แบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ

3.1.2.4 แบบนักประนีประนอมอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ

3.1.2.5 แบบผู้ยึดระเบียบอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ

3.1.2.6 แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ

3.1.2.7 แบบฝึกพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ

3.1.2.8 แบบฝึกบริหารอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ

3.1.3 ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยจำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้

3.1.3.1 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากที่สุด แบบฝึกประเมินประเมิน แบบฝึกบุญ และแบบฝึกผู้นำ ตามลำดับ ยกเว้นแบบฝึกผู้จัดการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากที่สุด แบบฝึกพัฒนา แบบฝึกบริหาร แบบฝึกผู้จัดการแบบมีศิลปะ และแบบฝึกชี้ระเบียบ ตามลำดับ

3.1.3.2 อาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่รักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากที่สุด แบบฝึกประเมินประเมิน แบบฝึกบุญ และแบบฝึกบุญ ตามลำดับ ยกเว้นแบบฝึกผู้จัดการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากที่สุด แบบฝึกพัฒนา แบบฝึกบริหาร และแบบฝึกชี้ระเบียบ ตามลำดับ ยกเว้นแบบฝึกผู้จัดการแบบมีศิลปะอยู่ในระดับปานกลาง

3.1.3.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากที่สุด แบบฝึกประเมินประเมิน แบบฝึกบุญ และแบบฝึกบุญ ตามลำดับ ยกเว้นแบบฝึกผู้จัดการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากที่สุด แบบฝึกพัฒนา แบบฝึกบริหาร แบบฝึกผู้จัดการแบบมีศิลปะ และแบบฝึกชี้ระเบียบ ตามลำดับ

3.1.3.4 ผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากที่สุด แบบฝึกประเมินประเมิน แบบฝึกบุญ และแบบฝึกบุญ ตามลำดับ ยกเว้นแบบฝึกผู้จัดการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากที่สุด แบบฝึกพัฒนา แบบฝึกบริหาร แบบฝึกชี้ระเบียบ และแบบฝึกผู้จัดการแบบมีศิลปะ ตามลำดับ

3.1.5.2 ผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพสมรสมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากที่สุดคือ แบบนักประนีประนอม แบบนักบุญ และแบบผู้นำตามลำดับ ยกเว้นแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากที่สุดคือ แบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร แบบผู้ยึดระเบียบ และแบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ ตามลำดับ

3.1.5.3 ผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากที่สุดคือ แบบผู้นำตามลำดับ แบบนักบุญ และแบบนักประนีประนอม ยกเว้นแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากที่สุดคือ แบบนักพัฒนา แบบผู้ยึดระเบียบ และแบบนักบริหาร ยกเว้นแบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะอยู่ในระดับปานกลาง

3.1.6 ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ดังนี้

3.1.6.1 ผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากที่สุดคือ แบบนักประนีประนอม แบบผู้นำตามลำดับ และแบบนักบุญ ตามลำดับ ยกเว้นแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากที่สุดคือ แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ แบบผู้ยึดระเบียบ และแบบนักบริหาร ตามลำดับ

3.1.6.2 ผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากที่สุดคือ แบบนักประนีประนอม แบบนักบุญ และแบบผู้นำตามลำดับ ยกเว้นแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากที่สุดคือ แบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ และแบบผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ

3.1.6.3 ผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากที่สุดคือ แบบนักประนีประนอม แบบผู้นำตามลำดับ และแบบนักบุญ ตามลำดับ ยกเว้นแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากที่สุดคือ แบบนักบริหาร แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ และแบบผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ

3.1.7 ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยจำแนกตามเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1.7.1 ผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากคือ แบบนักประนีประนอม แขนงนักบุญ และแบบผู้หนึ่งงาน ตามลำดับ ยกเว้นแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากคือ แบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร แบบผู้ยึดระเบียบ และแบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ ตามลำดับ

3.1.7.2 ผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 3 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากคือ แบบนักประนีประนอม แบบผู้หนึ่งงาน และแบบนักบุญ ยกเว้นแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากคือ แบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ และแบบผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ

3.1.7.3 ผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 4 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ในระดับมากคือ แบบนักประนีประนอม แบบนักบุญ แบบผู้หนึ่งงาน ตามลำดับ ยกเว้นแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับมากคือ แบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ และแบบผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ตามแนวทฤษฎี 3 มิติของเรคคิน ทั้ง 8 แบบ สาระสำคัญของผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

3.2.1 ผู้บริหารหญิงระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในด้านตำแหน่ง โดยผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนรักษาการ ในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำคือ แบบนักประนีประนอม และแบบผู้เผด็จการ ตามลำดับ และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร และแบบผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ มากกว่าผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่, อาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่รักษาการ ในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน

3.2.2 ผู้บริหารหญิงระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในด้านอายุ โดยผู้บริหารหญิงที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำคือ แบบนักประนีประนอม แบบนักบุญ และแบบผู้ hingegen ตามลำดับ และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักพัฒนา และผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ มากกว่าผู้บริหารหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี

3.2.3 ผู้บริหารหญิงระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในด้านสถานภาพทางครอบครัว โดยผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำคือ แบบนักประนีประนอม และผู้เผด็จการ ตามลำดับ และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักบริหาร และแบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ ตามลำดับ มากกว่าผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพอื่น ๆ

3.2.4 ผู้บริหารหญิงระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในด้านวุฒิทางการศึกษา โดยผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำคือ แบบนักประนีประนอม แบบผู้ hingegen และแบบผู้เผด็จการ ตามลำดับ และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ และแบบผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ มากกว่าผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิปริญญาตรี และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี

3.2.5 ผู้บริหารหญิงระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในด้านเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 4 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำคือ แบบนักประนีประนอม แบบนักบุญ และแบบผู้เผด็จการ ตามลำดับ และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ และแบบผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ มากกว่าผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 3

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ตามแนวทฤษฎี 3 มิติ ของเรดคิน ทั้ง 8 แบบ คือ แบบผู้นำงาน นักบุญ ผู้เผด็จการ นักประนีประนอม ผู้ยึดระเบียบ ผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ นักพัฒนา และนักบริหาร มีประเด็นน่าสนใจ ที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้คือ

1.1 ตามที่พบว่า ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำคือ แบบนักประนีประนอม อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแบบผู้เผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งโดยภาพรวม และโดยการจำแนกตามตำแหน่ง อายุ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิปริญญาการศึกษา และเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับ สุวัฒน์ ประเสริฐสุข (2531 : 88-89) ที่ได้วิจัย พบว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่น้อยที่สุดจนเกือบไม่มีเลยคือ แบบผู้เผด็จการ

ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำคือ แบบนักประนีประนอมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแบบผู้เผด็จการ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารหญิงจะบริหารงาน โดยคำนึงถึงตัวบุคคลด้วย มีใจมุ่งแต่เฉพาะงานอย่างเดียว จะใช้ชีวิตแก้ปัญหาด้วยวิธีการ ทุ่มเทเวลาในรูปคณะกรรมการและฟังเสียงส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญและเข้มแข็ง ไปพร้อม ๆ กับทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน และคำนึงถึงสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร ชีระกุล (2518 : 45) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มี ลักษณะผู้นำ ด้านความรักใคร่ผูกพันสูง จะช่วยให้คณะครู ได้รับความไว้วางใจศรัทธา และมีความพอใจ ตลอดจนกล้าที่จะให้ความสนิทสนมกับผู้บริหารด้วย อันจะก่อให้เกิด ประโยชน์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ ทั้งเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารที่ช่วย

ให้เกิดความเข้าใจอันดี และเป็นลักษณะหนึ่งของผู้นำที่ดีด้วย และเรดดีน (Reddin, 1970 อ้างถึงใน พัฒนา สวงนกล้ำจิตต์, 2526 : 30; สุรจิตต์ กิตติดิระพงษ์, 2528 : 28; สุวัฒน์ ประเสริฐสม, 2531 : 42) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้เผด็จการหรือผู้คุมงาน ว่าเป็นลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ เป็นผู้นำที่มุ่งงานอย่างเคี่ยวมิได้คำนึงอย่างอื่น ไม่ไว้วางใจผู้อื่น ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มักใช้วิธีการสั่งสอนและควบคุม ผู้ร่วมงานจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้งกับหัวหน้า และโดยธรรมชาติของผู้หญิงเองมักจะมีนิสัยไม่ชอบความรุนแรง ถ้ามีปัญหาเรื่องอะไรก็จะหาทางออกด้วยวิธีสันติมากกว่า โดยให้กระทบกระทั่งต่อทุกฝ่ายน้อยที่สุด

1.2 ตามที่พบว่า ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักพัฒนาอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งโดยภาพรวมและโดยการจำแนกตามตำแหน่ง อายุ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิทางการศึกษา และเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัย จึงมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา (2522 : 42); พัฒนา สวงนกล้ำจิตต์ (2526 : 69) สุรจิตต์ กิตติดิระพงษ์ (2528 : 123); สุวัฒน์ ประเสริฐสม (2531 : 88-89); มาลี อังกุณานูวัติ (2533 : 88-89) และ สุวรรณ ขวัญแก้ว (2533 : 81); ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดดีน ของผู้บริหารสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ตามลำดับ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารต่างเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด

ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนักพัฒนาอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะหญิงหรือชาย ต่างก็มีบทบาทในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน และมีภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างในหน่วยงานที่คล้ายคลึงกัน เป็นตัวแทนของหน่วยงาน ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมงานทุกด้านของหน่วยงานของตน เพื่อให้การจัดการศึกษานบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ พงษ์ หันนาคินทร์ (2526 : 91) ได้กล่าวว่า คุณภาพการสอน คบเจริญก้าวหน้า

ของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในเรื่องการบริหารการศึกษา เพราะเป็นหัวหน้าสถานศึกษาที่บริหารการจัดการศึกษานโยบายต่าง ๆ หลักสูตร ความมุ่งหมายของการศึกษาหรือวิธีสอนต่าง ๆ นั้น โรงเรียนจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่เข้าใจหน้าที่ของตน ไม่ดำเนินนโยบายให้ถูกต้องแล้ว นโยบายต่าง ๆ ก็ไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย หรือไม่ประสพกับผลสำเร็จ และสมาน แสงมลิ (2513 : 34) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญสูงสุดในการบริหารการศึกษาระดับกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย ซึ่งมีประชากรเป็นส่วนน้อยที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ เมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษา ก็จะมีก้อออกไปประกอบอาชีพ ถ้าโรงเรียนมัธยมศึกษาขาดประสิทธิภาพ ประชากรของประเทศก็จะขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย และบุคคลที่จะเป็นแรงสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้ดำเนินไปสู่จุดหมายนั้น คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจนผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรม ประเพณีและค่านิยมของท้องถิ่น ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังคัลตรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานและไม่ถือตัวจึงทำให้เกิดลักษณะผู้นำที่มีพฤติกรรมที่เรียกว่า นักพัฒนา ดังที่ เรดดีน (Reddin : 1970) อ้างถึงใน สุวรรณ ขวัญแก้ว, 2533 : 83 และมาลี อังคณาวิติ, 2533 : 89-90) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบนักพัฒนาเป็นลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง จะเป็นผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถจูงใจผู้อื่น สนใจในการพัฒนาตัวบุคคลยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงาน รู้จักมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการรุนแรง มีความสุภาพนุ่มนวล ซึ่งผู้ร่วมงานจะเต็มใจและไว้วางใจ ซึ่งจุมพล สวัสดิยากร (2520 : 30 อ้างถึงใน สุวรรณ ขวัญแก้ว, 2533 : 90) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า นักพัฒนาเป็นผู้ที่ชอบสอนอบรมผู้อื่นไปมีความรู้ความสามารถจนช่วยเหลือตนเองได้แล้วก็ถอนตัวออกไป เป็นคนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ชอบฟังเหตุผลและสนับสนุนให้ปฏิบัติ สอนแนะเป็นตัวอย่างได้ดี มีนิสัยชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มักได้รับความเห็นอกเห็นใจ และได้รับความเคารพยกย่องจากผู้อื่น พวกนี้เหมาะ

ที่จะทำหน้าที่เป็นครูฝึก ครู-อาจารย์ ผู้สอนในสถาบันการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวีการ (อ้างถึงใน มาลี อังกุณานูวัตติ, 2533 : 90) ที่กล่าวว่า นักพัฒนาหรือผู้สอนแนะ จะมุ่งความสัมพันธ์ และเฝ้าในบุคคลที่บรรลุความสำเร็จสูง การมองของนักพัฒนา เป็นระยะยาว จะฝึกอบรมบุคคลเพื่อตำแหน่งในอนาคต ฝึกอบรมบุคคลที่มีความสามารถทางเทคนิคสูงให้เป็นผู้บริหาร ความสนใจหลักๆของเขาก็คือการพัฒนาบุคคลอื่น เพื่อความเจริญเติบโตของหน่วยงาน พฤติกรรมที่สำคัญของนักพัฒนา คือ เข้าใจ สนับสนุน ฝึกอบรม เปิดเผย แนะนำให้ความรู้ ฝึกหัด รับฟัง ใ้วางใจ และตรงไปตรงมา

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ตามแนวทฤษฎี 3 มิติของ เรดคิน ทั้ง 8 แบบ คือ แบบผู้นำงาน นักบุญ ผู้เผด็จการ นักประนีประนอม ผู้ยึดระเบียบ ผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ นักพัฒนา และนักบริหาร ระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างกันในด้านตำแหน่ง อายุ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิทางการศึกษา และเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน มีประเด็นน่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้คือ

2.1 ตามที่พบว่า ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในด้านตำแหน่ง โดยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนรักษากร ในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร และแบบผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ มากกว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่รักษากร ในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จักรกฤษณ์ ดันติพงษ์ (อ้างถึงใน มาลี อังกุณานูวัตติ, 2533 : 92) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการบริหารที่ต่างกัน จะมีพฤติกรรมภาวะผู้นำและความคิดเห็นต่อการบริหารที่ต่างกันด้วย แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ มาลี อังกุณานูวัตติ (2533 : 91-92) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับแบบผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน ของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสตรีที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนรักษากรในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน มีพฤติกรรมการภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงมากกว่าผู้ช่วยผู้ค้ำนวยการโรงเรียน, ผู้ช่วย-อาจารย์ใหญ่ และอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่รักษากร ในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้ค้ำนวยการโรงเรียนเป็นหัวหน้าสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากร ครูอาจารย์และนักเรียนเป็นจำนวนมาก และมีภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากเป็นอย่างยิ่ง จึงส่งผลให้มีพฤติกรรมการภาวะผู้นำสูงไปด้วย ดังที่ บุญมา กับภรรยา (2532 : 96) ได้กล่าวว่า การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมากและมีคุณวุฒิค่อนข้างสูง ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารงาน รู้หลักการบริหารงาน มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการเป็นอย่างดี จึงจะสามารถบริหารงานไปได้สำเร็จราบรื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร เกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ศึกษานิเทศก์และควมรับผิดชอบไว้ว่า ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่และอาจารย์ใหญ่ให้มีปริมาณและคุณภาพของงานสูงมาก ส่วนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้ค้ำนวยการโรงเรียนและผู้ค้ำนวยการโรงเรียนให้มีปริมาณและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และโดยที่ผู้ค้ำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้ค้ำนวยการโรงเรียนรักษากรในตำแหน่งผู้ค้ำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษา จึงย่อมมีพฤติกรรมการภาวะผู้นำสูงกว่าผู้ช่วยผู้ค้ำนวยการโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา และตามที่ ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่ง บุญชู พุ่มเจริญ (2521 : 270-271) อ้างถึงใน ชวน สุวรรณลิขิต, 2531 : 29-30) ได้กล่าวถึง ภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การวางแผนปฏิบัติงาน กำเนดวิธีการดำเนินงานและติดตามผล ด้านวิชาการ ธุรการ ปกครองและกิจกรรม ความคูน ดูแลการเรียนการสอน การวัดผล การศึกษาให้ไปไปตามหลักสูตร โดยจัดการวางแผนการสอน โครงการสอน คู่มือประกอบ การเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์การศึกษา ควบคุมดูแลบริเวณอาคารสถานที่และงานด้านการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ งานทะเบียน เอกสาร ให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุมดูแล ปกครอง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ คัดถาม แก้ไขปัญหา และนิเทศ กำกับบัญชาครูอาจารย์ นักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ให้สามารถปฏิบัติ

หน้าห้องอย่างถูกต้องครบถ้วน คุณแลสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของนักเรียน ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ สร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนในท้องถิ่น จัดให้มีกิจกรรม มีการประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและ พัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามโอกาส อีกด้วย นอกจากนี้ กรมสามัญศึกษา (2530 : 3-11) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้กำหนดภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้อย่างเคร่งครัด 6 ด้านคือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคคล อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และการเงินและงานธุรการ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องมึบทบาทในการ รับผิดชอบงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาตามที่กรมสามัญศึกษากำหนด เมื่อระดับ บริหารสูงขึ้น ขนาดของโรงเรียนใหญ่ขึ้น จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมากขึ้น ขอบข่าย ของงานที่ย่อมมากขึ้น ดังที่ เสนาะ ดิยาวัว (2516 : 200 อ้างถึงใน เพ็ญพร เหมบุญผละ, 2533 : 121) ได้กล่าวไว้ว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีผลทำให้สภาพโรงเรียนแตกต่างกัน โดยเฉพาะทรัพยากรในการบริหาร เช่น จำนวนครูอาจารย์ นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่ กรมสามัญศึกษาสนับสนุนทรัพยากรในการบริหารทั้งคน เงิน วัสดุ ตามเกณฑ์ขนาดของโรงเรียนและจำนวนนักเรียน การบริหารงานในสถาน ศึกษาจึงต่างกัน ส่งผลให้พฤติกรรมภาวะผู้นำต่างกัน นอกจากนี้ ราวรี ฤทธิสาร (2523 : 12) ได้กล่าวสรุปว่า ระดับของโรงเรียนเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีสมาชิกในองค์การ เป็นจำนวนมาก ผู้บริหารมีระดับสูง จะเป็นที่ไปจกทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงพฤติกรรม ที่แตกต่างไปจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีสมาชิกไม่มากนักและมี ระดับบริหารต่ำกว่า

2.2 ตามที่พบว่า ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในด้านอายุ โดยผู้บริหารหญิงที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักพัฒนา และแบบผู้ยึด ระเบียบ ตามลำดับ มากกว่าผู้บริหารหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญนา กัมปนาทพงษ์ (2532 : 95) ที่พบว่า ผู้บริหาร ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีคุณลักษณะความสามารถในการบริหารงานสูงกว่าผู้บริหารทั่วไป

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัฒนา สวอนกล้ำจิตต์ (2526 : 69-74) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุน้อย และมีประสบการณ์มาก มีแนวโน้มเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผลมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร ชีระกุล (อ้างถึงใน บุญมา กัมปนาทพงษ์, 2532 : 95) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย และมีประสบการณ์มาก มีแนวโน้มเป็นผู้ที่คิดว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า

ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงมากกว่าผู้บริหารหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารหญิงที่มีอายุมาก ย่อมเคยผ่านงานในหน้าที่การงานมากกว่า คู่แข่งกับงานมากกว่า จึงเข้าใจงานได้ดีกว่าผู้บริหารหญิงที่มีอายุน้อยโดยมีประสบการณ์ต่ำ และยังมีควมวิตกกังวลในงานอยู่มาก ผู้บริหารหญิงที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการสอนและบริหารโรงเรียนมานาน ทำให้ได้เรียนรู้เรื่องการบริหารงานจากประสบการณ์ตรง จึงสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้บริหารหญิงที่มีอายุน้อยกว่า การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่ดี การแก้ปัญหาต่าง ๆ ก็ดี จะสามารถทำได้แบบมีสมาธิ ผู้บริหารหญิงที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ส่วนใหญ่จะถูกย้ายไปบริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีทรัพยากรการบริหารค่อนข้างพร้อมกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง เมื่อผนวกกับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สะสมมานาน และการปรับตัวดีขึ้นก็ยิ่งส่งผลให้พฤติกรรมภาวะผู้นำมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้บริหารหญิงที่มีอายุน้อย ดังที่ สุรจิตต์ กิตติภักดิ์ (2528 : 64) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนมากมีอายุและประสบการณ์ในการทำงานเนิ่นนานพอสมควร ผู้บริหารที่มีอายุและประสบการณ์มาก จะมีความเข้าใจในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุมิตร คุณานุกร และคณะ (2519 : 139) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่อายุมากขึ้น ประสบการณ์ก็ย่อมมากขึ้น ดังนั้น ผู้ที่ผ่านงานและมีประสบการณ์มากกว่า จึงมีความรู้ความสามารถในการบริหารมากกว่า และละเมียด ละเมื่อย (2516 : 56) ได้แสดงทัศนะไว้ว่าผู้บริหารที่มีอายุมาก ประสบการณ์มาก จะช่วยให้รู้จักแก้ปัญหาได้สะดวกขึ้นจนรู้สึกว่าเป็นปัญหานั้นลดน้อยลง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อยจะมีความวิตกกังวลและมีปัญหาอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้สมรรถภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำกว่าผู้มีประสบการณ์สูง นอกจากนี้ สุเมธี ธิดากร (2526 : 235) ได้กล่าวว่า เวลาเป็นตัวชี้ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารที่มีอายุมากและประสบการณ์ในการบริหารงานสูงหรือปฏิบัติงาน

มานาน ย่อมส่งผลต่อผลกระทบประสพผลสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน อย่างจึงมีส่วนสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่ง ชวาร์ตส์ (Schwartz, 1976 : 25566-A อ้างถึงใน รัตริ ฤทธิสาร, 2523 : 12) ได้สรุปว่า आयुมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

2.3 ตามที่พบว่า ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในด้านสถานภาพทางครอบครัว โดยผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงคือ แบบนักบริหาร และแบบผู้ศรัทธาแบบมีศิลปะ ตามลำดับ มากกว่าผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญมา กับปนาทพงษ์ (2532 : 98) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่า ผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพโสดมีคุณลักษณะในการบริหารงานสูงกว่าผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพสมรส และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และสุรวงรัตน์ ธรรมศาสตร์ศรี (อ้างถึงในคณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว, 2524 : 41) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่บั่นทอนโอกาสในการดำเนินงานของหญิงคือ ภาระทางครอบครัวและกระแสรวมภาคไทย (อ้างถึงใน จิตติมา ยอดพริ้ง, 2535 : 79) ที่พบว่าสถานภาพการสมรสเป็นตัวแปรสำคัญต่อบทบาทผู้นำและศักยภาพทางการบริหารของผู้บริหารหญิง

ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพโสด มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงมากกว่าผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพอื่น ๆ น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพโสดไม่มีภาระทางครอบครัวที่ก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน สามารถทุ่มเทเวลาให้กับการบริหารงานได้เต็มที่และสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพอื่น ๆ ดังที่จิตติมา ยอดพริ้ง (2535 : 79) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพโสด มีแนวโน้มที่จะมีบทบาทความเป็นผู้นำและศักยภาพทางการบริหารที่สูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว เนื่องจากผู้บริหารหญิงที่สมรสแล้วจะต้องรับดูแลครอบครัว ทำให้ปฏิบัติงานด้านการบริหารไม่เต็มที่ และจะนำไปเป็นปัญหาในการดำเนินงาน ส่วนผู้บริหารหญิงที่ยังเป็นโสดก็จะสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องไปพะวงกับเรื่องปัญหาครอบครัว เกี่ยวกับภาระทางครอบครัวนี้ บุญยงค์

เกิดเทศ (2532 : 321) และคณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทของสตรี (2523 : 176) มีทัศนะที่ฟ้องตรงกันว่า สังคมไทยยึดมั่นว่าหญิงจะต้องดูแลบ้าน ปรนนิบัติสามี เลี้ยงดูลูก ต้องรับภาระและความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ทั้งหมด ภายในครอบครัว สภรับผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพอื่นๆ ก็มีการกิจส่วนตัวทาง ครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบเช่นเดียวกับผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพสมรส

2.4 ตามที่พบว่า ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในด้านวุฒิทางการศึกษา โดยผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงเทียบแบบนักพัฒนา แบบผู้จัดการแบบมีศิลปะ และแบบผู้ขี้อ่อนโยน ตามลำดับ มากกว่าผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ บุญมา กับบาทพงษ์ (2532 : 94) และ วิจิตร ชีระกุล (1972 : 63-64) อ้างถึงใน บุญมา กับบาทพงษ์, 2532 : 99) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหาร มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาค่ำ นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับผลการวิจัยของ บวร ประพฤตติ, ทิพาพร พิบพิสุทธิ และเฉลิมพร ศรีหงษ์ (2520 : 21-22) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับผู้บริหารหญิง การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงขึ้นจะมีประสิทธิภาพในการบริหารงานดีกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาค่ำ

ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงมากกว่าผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีตระหนักดีว่า ความถนัดนักวิชาการและวุฒิทางการศึกษานั้นเป็นเครื่องมรดกความรู้ความสามารถ สังคมยอมรับและเชื่อถือ ความคิดเห็นก็มักจะเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย ฉะนั้นคุณลักษณะทางวิชาการจึงเป็นคุณลักษณะที่สนับสนุนการยอมรับจากทางสังคม ทว่าเป็นผู้นำ และความสามารถในการบริหารงานอยู่สูง เมื่อผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งทางการบริหารแล้ว ก็ย่อมต้องพยายามปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด การที่มีวุฒิการศึกษาต่ำซึ่งอาจเป็นเพราะขาดโอกาสทางการศึกษา แต่ได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารเบื้องบนคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร คงเป็นเพราะเป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานยอมรับในฐานะบุคคลตัวอย่างที่พึงให้

ความศรัทธาเชื่อถือ เพราะผู้ที่มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาได้นั้น ต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อเป็นดังนี้ ผู้บริหารหญิงที่วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ย่อมต้องพยายามกระตือรือร้น ขวนขวายหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับตนเองให้มากขึ้นอยู่เสมอ เช่น การเข้ารับการอบรม การสัมมนา เป็นต้น ซึ่ง รุ่ง แก้วแดง, อรุณี สุกสุข และปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2528 : 85)

ได้กล่าวไว้ว่า การอบรม การสัมมนา เป็นวิธีการที่ช่วยพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน อาจจัดขึ้นในโรงเรียนหรือคนคกโรงเรียน ในการอบรม สัมมนา ควรเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ มาให้คำแนะนำ นอกจากนี้ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้น จะต้องอาศัยคุณลักษณะผู้นำหลายประการ เป็นต้นว่า มีความรับผิดชอบสูงต่อภารกิจในตำแหน่งหน้าที่ เป็นผู้นำที่เสียสละ อุทิศตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างราบรื่น และยังสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้นด้วย และนอกจากนี้ความเป็นนักวิชาการเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา เพราะเป็นผู้ควบคุมดูแลสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับวิชาการโดยตรง ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการทํางาน ขอบข่ายของงานทํางาน ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงาน รู้หลักการจัดและให้การศึกษา หลักการและหลักวิชา ซึ่งจะทําให้ผู้บริหารทํางานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลให้ผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ดังที่ พันธ์ หันเนนดิษฐ์ (2526 : 64-67) ศิริกาญจน์ โกลุมภ์ (2517 : 49-51) และนพเมส สมนานทกุล (2521 : 11) ต่างก็เห็นพ้องกันว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องหมั่นติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา ต้องแสดงความเป็นนักวิชาการได้ การสนใจใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาทั้งในสาขาวิชาการทั่วไป และวิชาชีพของตน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้อกับงานบริหารที่ตนรับผิดชอบ การเป็นนักวิชาการทําให้มีความรู้ใหม่เสมอ ช่วยทําให้ความเป็นนักบริหารที่มีประสิทธิภาพโดดเด่นขึ้น เพราะสามารถบริหารงานโดยมีหลักทฤษฎีและการปฏิบัติที่เหมาะสมอย่างรู้เท่าถึงการณ์ นอกจากนี้แกนอน (Gannon, 1982 : 315 อ้างถึงใน บุญมา กับปานาทหงษ์, 2532 : 101) ได้สรุปว่าเมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะทางวิชาการที่โดดเด่นก็จะส่งผลให้คุณลักษณะผู้นำการบริหารงานโดดเด่นชัดเจนขึ้นด้วย

2.5 ตามที่พบว่า ผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ ระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในด้านเขตการศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดย ผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 4 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิภาพ สูงคือ แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลปะ และแบบผู้ยึดระเบียบ ตามลำดับ มากกว่าผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 และ 3 น่าจะเป็นเพราะสภาพ พื้นที่ยกของเขตการศึกษา 4 อันประกอบด้วย 5 จังหวัดคือ จังหวัดตรัง กระบี่ ภูเก็ต พังงา และระนอง ตั้งอยู่ทางด้านฝั่งตะวันตกของทะเลอันดามัน ซึ่งมีในแหล่ง ท่องเที่ยวทางทะเลทั้งดงตามธรรมชาติที่สวยงามของประเทศ มีนักท่องเที่ยวทั้งในและ ต่างประเทศมาเยือนแทบตลอดทั้งปี ส่งผลให้เศรษฐกิจของประชาชนในเขตการศึกษา 4 ดีขึ้น ทำให้โครงสร้างทางสังคมของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่สงบสุข มีความเป็นอยู่ ที่ดีพอสมควร กอปรกับประชาชนส่วนใหญ่ในถิ่นเมืองเป็นชาวไทยเชื้อชาติจีน มีความ ขยันขันแข็งในการประกอบอาชีพ มีความสมัครสมานสามัคคีกลมเกลียวอย่างแน่นแฟ้น ดังจะเห็นได้จากการจัดงานประเพณีต่าง ๆ อย่างยิ่งใหญ่ทุกปี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเพณีกินเจ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างถึงตัววิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และสิ่งเห็น ความสำคัญของการศึกษา ซึ่งจะเป็นส่วนยกคุณภาพชีวิตให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ดังที่ นนัส ซัยสวัสดิ์ และคณะ (2530 : 95 อ้างถึงใน ดินทวิภา ทวีฤๅชสาฯ, 2534 : 2) ได้กล่าวว่า จังหวัดภูเก็ตมีอัตราส่วนประชากรสำเร็จการศึกษาสูงกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่สูงสุด ในภาคใต้ และจากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2532 (ศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 2, 2533 : 4-6) เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดย เปรียบเทียบกับเกณฑ์ทั่วประเทศ ปรากฏว่า นักเรียนในเขตการศึกษา 4 มีคะแนน มาตรฐานสูงกว่าเกณฑ์ทั่วประเทศทุกรายวิชา ยกเว้นวิชาสุขศึกษาและศิลปะศึกษา การที่นักเรียนในเขตการศึกษา 4 มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งให้เห็นว่าได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากทางครอบครัวและทางโรงเรียนเป็นอย่างดี เพราะสถาบันทางครอบครัว มีผลต่อจิตใจของเด็กเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ทางโรงเรียนที่ส่งเสริมคุณภาพการเรียน ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และแก่นนำหลักในการจัดการศึกษา ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 14) ได้กล่าวว่า ความเจริญ ก้าวหน้าของโรงเรียนและความสำเร็จของครูนั้น คือคุณภาพของนักเรียน และสิ่ง สำคัญที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ คือผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็น

ผู้แสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพอใจ มีความสุขกับหมู่คณะและอาชีพของตน อันส่งผลให้การเรียนการสอน ซึ่งมีผลผลิตที่สำคัญคือ ตัวนักเรียนมีคุณภาพตามไปด้วย และจากสภาพโครงสร้างทางสังคมที่สงบสุขหลังได้กล่าวมาต่อมส่งผลให้ผู้บริหารหญิงในเขตการศึกษา 4 มีความพร้อมในการทำงาน เพราะปราศจากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารงานและความร่วมมือสนับสนุนทางการศึกษาในเขตการศึกษา 4 จากภาคเอกชนก็มีมาตลอด เห็นได้จากสมาคมหอการค้าในจังหวัดศรีสะเกษและภูเก็ท ซึ่งเป็นองค์การธุรกิจของเอกชน ได้จัดสรรงบประมาณรายได้ของสมาคมให้เป็นทุนการศึกษาและทุนสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่เสมอ ทำให้ผู้บริหารหญิงมีกำลังใจในการบริหารงานมากขึ้น

สำหรับเขตการศึกษา 2 นั้น ประกอบด้วย 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล มีปัญหาทางด้านสังคมมาก เนื่องจากสภาพแวดล้อม ภาษา และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพราะประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ใช้ภาษาหลายท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน ทำให้มีปัญหาในการใช้ภาษาไทย เป็นสื่อในด้านการศึกษา (ศึกษาศาสตร์เขต เขตการศึกษา 2, 2533 : 4) นอกจากนี้ปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรุนแรงและสลับซับซ้อนเป็นเรื่องที่รื้อรังมานาน รัฐบาลอุทิศทุกทุกสมัยพยายามแก้ไข แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา (อารม สุทธศาสตร์, 2526 :106) มีการเผาโรงเรียนอยู่เนือง ๆ ส่งผลกระทบให้ขวัญและกำลังใจของผู้บริหารหญิงไปด้วย ทำให้พฤติกรรมภาวะผู้นำลดน้อยลง ส่วนเขตการศึกษา 3 นั้น ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ จังหวัดสงขลา พัทลุง นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และชุมพร เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางด้านฝั่งทะเลตะวันออกของอ่าวไทย โดยสภาพภูมิประเทศประกอบด้วยเนื้อเขาป่าดงดิบ ปัญหาที่เกิดขึ้นมากในเขตการศึกษา 3 คือปัญหาอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจี้ ปล้น ข่มขู่ และยาเสพติด จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่รองรับโครงการเศรษฐกิจพิเศษภาคใต้ตอนล่าง มีการเจริญเติบโตของเมืองอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดปัญหาชุมชนแออัด สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน อาชญากรรมและความเสื่อมโทรมทางวัฒนธรรม จริยธรรม ในส่วนพื้นที่จังหวัดพัทลุง นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกัน มักเกิดปัญหาผู้ร้ายข้ามจังหวัดมีแก๊งค์อาชญากรรมอยู่เนือง ๆ ยกแก่การ

ติดตามจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และสภาพภูมิประเทศมีส่วนช่วยให้ง่ายและสะดวกต่อการหลบหนี สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 3 เช่นกัน จึงทำให้พฤติกรรมภาวะผู้นำไม่โดดเด่น ดังที่ Cook และ แกลโลเวย์ (Cook, 1971 : 5063-A และ Galloway, 1975 : 1941-A อ้างถึงใน ราชันฤทธิสาร, 2523 : 18) ได้สรุปว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญเป็นอย่างมาก

อีกประการหนึ่งน่าจะเป็นเพราะผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 4 มีอายุเฉลี่ยมากเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 3 ดังผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารหญิงที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารหญิงที่มีอายุน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำระดับสูงสุดของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ เป็นแบบนักพัฒนา สถาบันฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหาร ตลอดจนงานด้านการศึกษาก่อนที่ผลิตผู้บริหารการศึกษา ควร ได้จัดให้มีหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารหญิงที่เน้นและเสริมสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำแก่ผู้บริหาร ซึ่งเป็นแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพผลดีที่สุด เพื่อให้ผู้บริหารหญิงมีพฤติกรรมการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารหญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนรักษาการ ในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้บริหารหญิงที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพโสด ผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 4 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำสูงกว่ากลุ่มอื่น กรมสามัญศึกษาจึงควรมีมาตรการในการควบคุม นิเทศ ติดตามผล และส่งเสริมแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงเหล่านี้เป็นระยะ เพื่อให้

ผู้บริหารหญิงได้ตระหนักและยึดแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงไว้ไม่ให้ลดระดับลง ทำให้สมรรถภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาการศึกษามีประสิทธิผลดีตลอดไป

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารหญิงที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่รักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้บริหารหญิงที่มีอายุ 31-40 ปี ผู้บริหารหญิงที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพอื่น ๆ ผู้บริหารหญิงที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารหญิงที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 3 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำต่ำกว่ากลุ่มอื่น กรมสามัญศึกษาจึงควรนำผลการวิจัยไปประกอบการกำหนดเป้าหมายในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของกรมสามัญศึกษาและของผู้บริหารหญิง

1.4 ผู้บริหารหญิงสามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเองว่า มีพฤติกรรมแบบใดที่ยังด้อยอยู่ แล้วหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมแบบที่ด้อยนั้นให้เข้มแข็งขึ้น อาทิ การปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมแบบนักบริหาร โดยการเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร การลาศึกษาต่อ การทำโครงการพิเศษ การสมัครเป็นสมาชิกวารสารทางการศึกษา หรือการหาโอกาสเข้าเยี่ยมชมองค์การบริหารทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ นำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนของตน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยในอนาคต

2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกรณีพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ เท่านั้น จึงควรได้มีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคอื่น ๆ และทั้งประเทศ เพื่อจะได้เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาโดยภาพรวมในขอบเขตที่กว้างขวางยิ่งขึ้น อันจะสามารถนำผลการศึกษาไปสู่แนวทางการพัฒนาผู้บริหารหญิงให้มีสมรรถภาพยิ่งขึ้น

2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมสามัญศึกษา ควรได้มีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารหญิงทั้งในระดับภาคและประเทศ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำหรับสถาบันพัฒนาผู้บริหารต่าง ๆ ในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารหญิงต่อไป

2.3 ควรได้มีการวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงและผู้บริหารชาย เพื่อศึกษาแนวโน้มพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา อันจะเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนให้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้นำที่พึงประสงค์

2.4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถาม จึงได้มีการศึกษาโดยวิธีการอื่น เช่น การสัมภาษณ์ หรือศึกษาในรูปแบบอื่นที่แตกต่างออกไป เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเพื่อพัฒนา และการวิจัยเชิงนโยบาย เป็นต้น หรือโดยศึกษาตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือไปจากตัวแปรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เช่น ระยะเวลาจากที่พักไปยังที่ทำงาน การกินหน้าที่พิเศษอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายออกไป