

**การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

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

**ดร.ภารดี อนันต์นาวิ\***

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำพิสัยเต็มหาเกณฑ์ปกติของภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามตำแหน่งอายุและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนิสิตสตรีระดับปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

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

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

## ผลการวิจัย พบว่า

1. การตรวจสอบภาวะผู้นำพิสัยเต็มของนิสิตสตรี ปรากฏว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ภาวะผู้นำแบบค่อนข้างตามสบายการบริหารแบบมีข้อยกเว้น โดยอ้อมและคำนึงถึงบุคคล การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงและให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ

2. ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเกณฑ์ปกติภาวะผู้นำเท่ากับ 28.91-78.38 ด้านแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลางเกณฑ์ปกติภาวะผู้นำเท่ากับ 21.35-79.05 และภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย เกณฑ์ปกติภาวะผู้นำเท่ากับ 31.28-86.08

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำนิสิตสตรี จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาและด้านการคำนึงถึงบุคคล จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

## Abstract

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

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

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

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

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

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองรับรองสิทธิและสร้างหลักประกัน กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ รัฐที่ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และ จะต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของ ครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งยัง กำหนดให้มีมาตรการและกระบวนการต่าง ๆ ทั้ง ทางด้านการเมือง การปกครอง และใน กระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและ เพื่อส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิเสรีภาพ ได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค โดยเฉพาะสภาพ ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกคน

ต้องเผชิญกับการแข่งขันหลายรูปแบบก่อให้เกิดความขัดแย้ง จึงต้องมี กฎเกณฑ์ เพื่อควบคุมความประพฤติในการกระทำ เป็นข้อบังคับที่คนในสังคมต้องปฏิบัติ ครูอาจารย์ที่เป็นชายหรือหญิงเป็นผู้ทำหน้าที่ให้ความรู้กับเยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่จะนำกฎเกณฑ์ไปใช้ให้ถูกต้องในสังคม และเป็นการขจัดปัญหาความเดือดร้อนได้อีกทางหนึ่ง การอบรมสั่งสอนให้เยาวชนเป็นคนดีจะต้องทุ่มเทกำลังกายสติปัญญา ความรู้ความสามารถ อุตุน เสียดสเพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย (สมชาย จายะภูมิ, 2536, หน้า 6) โดยทั่วไปผู้ชายมักจะเป็นใหญ่ในวงการทํางาน ผู้หญิงกลายเป็นส่วนเกินและไม่ค่อยรู้เรื่องการบริหารต่าง ๆ บางครั้งผู้บริหารสตรีพลาดพลั้งเพราะไม่รู้กฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง สตรีนักบริหารตระหนักดีว่าสิ่งเดียวที่แย่งที่สุดในตัวเอง คือเป็นสตรี ทั้งนี้เพราะผู้ชายมีทัศนคติที่ไม่ดีเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิง และคิดว่าผู้หญิงไม่มีคุณลักษณะทัดเทียมชาย เนื่องจากสตรีนักบริหารในยุคปัจจุบันไม่เคยมีลักษณะในการเป็นผู้นำของทํางานเลยหรือมีแต่ไม่ดีพอ สหประชาชาติได้กำหนดให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรักษาสันติภาพของโลก และกำหนดให้ปี 2518 - 2528 เป็นทศวรรษสตรีสากลแห่งสหประชาชาติ และขอให้ประเทศสมาชิกจัดให้มีองค์กรสตรีระดับชาติ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546, หน้า 2) การพัฒนาสตรีได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบสตรีจึงได้รับการพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิตและศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ที่มีการจัดตั้งองค์กรสตรีเป็นแกนในการพัฒนาชนบทจะเห็นว่าปัจจุบันสตรีมีบทบาททางการบริหารใน

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

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

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

### สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของนิสิตสตรี ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นไปตามภาวะผู้นำพิสัยเต็ม

2. ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำพิสัยเต็มตามบริบทไทย และทราบภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท เพื่อเป็นข้อมูลในการหาเกณฑ์ปกติเป็นฐานข้อมูลเป็นแนวทางปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### ขอบเขตของการวิจัย

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

ทำงาน แบ่งเป็น น้อยกว่า 6 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของ นิสิตสตรระดับปริญญาโท แบ่งเป็น 3 ประเภท

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเขานปัญหา การคำนึงถึงเอกบุคคล

3.2.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย การให้รางวัลอย่างเหมาะสม การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม

3.2.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสำรวจข้อมูลส่วนตัวของนิสิตสตรและแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ

1. แบบสำรวจข้อมูลชีวสังคมของนิสิตสตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่ง อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 3 ข้อ

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

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

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

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

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS For Windows ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงาน ใ้ ร้อยละ และศึกษาภาวะผู้นำของนิสิตสตรระดับปริญญาโท ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

2. วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หาองค์ประกอบภาวะผู้นำของนิสิตสตร ระดับปริญญาโท เพื่อสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ PC (Principal Component Analysis)

และใช้การหมุนแกนแบบอโรทอนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธี Varimax Method

3. หาเกณฑ์มาตรฐานของภาวะผู้นำของนิสิตสตรระดับปริญญาโท โดยใช้ T-scores

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

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบภาวะผู้นำพิสัยเต็มปรากฏว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ภาวะผู้นำแบบค่อนข้างตามสบาย การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมและคำนึงถึงบุคคล การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงและให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ

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

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำนิสิตสตรจำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาและด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยนิสิตสตรที่มีอายุตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีภาวะผู้นำสูงกว่านิสิตสตรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

### อภิปรายผล

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

เขาวนัปัญหา ภาวะผู้นำก่อนข้างตามสบาย การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมและค้ำนึ่งถึงบุคคล การบริหารแบบมีข้อแยกเว้นโดยตรงและให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมการสร้างแรง บันดาลใจ ซึ่งเหตุผลในการตั้งชื่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ให้ชื่อว่า การส่งเสริมการกระตุ้นเขาวนัปัญหา ทั้งนี้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมีและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้นเขาวนัปัญหาของผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 2 ให้ชื่อว่าภาวะผู้นำแบบก่อนข้างตามสบาย เพราะว่าเป็นองค์ประกอบที่ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบตามสบาย

องค์ประกอบที่ 3 ให้ชื่อว่า การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมและค้ำนึ่งถึงบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม และภาวะผู้นำค้ำนึ่งถึงเอกบุคคล

องค์ประกอบที่ 4 ให้ชื่อว่า การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงและให้รางวัลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง และภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 5 ให้ชื่อว่า การส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบนั้นก่อนข้างสอดคล้องกับภาวะผู้นำพิสัยเต็มของ แบส (Bass, 1991) โดยภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นเขาวนัปัญหาร่วมกันเป็น องค์ประกอบ 1 ภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อ ยกเว้น โดยอ้อม ภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง

และภาวะผู้นำแบบตามสบายร่วมกันเป็นองค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม ภาวะผู้นำด้านการค้ำนึ่งถึงเอกบุคคล ร่วมกันเป็นองค์ประกอบที่ 3 ส่วนภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง และภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ร่วมกันเป็นองค์ประกอบที่ 4 และภาวะผู้นำการบริหารงานแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง ภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมีและภาวะผู้นำด้านการแรงบันดาลใจ ร่วมกันเป็นองค์ประกอบ 5

2. จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของนิสิตศตริระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลปรากฏว่า มีภาวะผู้นำพิสัยเต็ม (Full-range Leadership) สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำของแบส (Bass, 1991) ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership) โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย แสดงว่านิสิตศตริได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ และใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมเสริมประกอบที่ต้องมีอยู่ในระดับรองลงมา ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบายเป็นพฤติกรรมที่ไม่จำเป็นต้องมีมากนัก ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือ ศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงานที่ปรารถนาจะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ พัฒนาผู้ร่วมงานให้แก้ปัญหาต่างๆ ได้ และมุ่งพิจารณาผู้ร่วมงาน

ให้เกิดการพัฒนาหรือสนองความต้องการ เป็นรายบุคคลแสดงว่าเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องมีอยู่ในระดับมากในสังคมไทยและในการปฏิบัติงานทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำ ผู้นำการแลกเปลี่ยนก็เป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่จะต้องมีแต่อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้ช่วยให้วิญญูกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานบ้าง เช่น การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ผลการปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ก็สามารถเข้าใจได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวี (2545) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาพบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง เฟลตัน (Felton, 1995) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาและปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การพัฒนานิสิตสตรีนจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทำหน้าที่สอดคล้องกับบทบาท ซึ่งประสบการณ์ที่ผ่านมาและการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนารวมทั้งการได้รับการศึกษาเล่าเรียนจะทำให้ได้รับการพัฒนายิ่งขึ้น (พนัส หันนา-คินทร์, 2529 ; Tarlor, Fisher & Kinion, 1993, pp. 30-34) ภาวะผู้นำแต่ละแบบสามารถนำมาอภิปรายให้เห็นประเด็นของภาวะผู้นำได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า นิสิตสตรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยมีภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวนัยปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคคล แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำในองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน จำเป็นต้องมีการใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของนิสิตสตรี ทั้งนี้เนื่องจาก นิสิตสตรีส่วนมากปฏิบัติงานเป็นผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน โดยมีภาวะผู้นำการสร้างบารมี (Charisma) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความศรัทธา นับถือ นิสิตสตรีมีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งภายในจิตใจ กำหนดเป้าหมายชัดเจน เป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ ยึดถือเป็นแบบอย่างที่ดี

การสร้างแรงบันดาลใจของนิสิตสตรี มีอยู่ในระดับมากเพราะว่าการที่นิสิตสตรีได้รับการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ บริหาร การร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ไม่เห็นประโยชน์ ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของ ผลการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยนิสิตสตรีใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวนให้เข้าใจ วิสัยทัศน์และความหมายความรู้สึกที่เห็นว่าการกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับ เบส (Bass, 1985, p. 64) ที่กล่าวว่า เป็นความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลง ความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำ ประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อหน่วยงาน โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน ตลอดจนการหาวิธีการกระตุ้น การจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการ



ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

การกระตุ้นเขาวนปัญญาของนิสิตศตริมีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่านิสิตศตริได้รับความรู้จากการศึกษาเล่าเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างเพื่อนร่วมเรียน อาจารย์ผู้สอนสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา การจัดการ ทำให้เข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท มีคามมั่นใจเป็นผลให้นิสิตศตริเกิดค่านิยมภายในในการเรียนและนำไปใช้ปฏิบัติงานทำให้เสนอแนวทางการแก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้แก่หน่วยงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพลานท์ (Plant, 1987) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นเขาวนปัญญาเป็นการใช้อำนาจของตรรกะ (Power of logic) การจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการ ข้อเสนอแนะ เป็นการเสนอความคิดอย่างตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนคัดค้านโต้แย้ง เปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่

การคำนึงถึงเอกบุคคลของนิสิตศตริมีอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนิสิตศตริคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อกันเป็นรายบุคคลเอาใจใส่ในความต้องการของผู้ร่วมงาน กระจายความรับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดวิสัยทัศน์ มีความมั่นคง รู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้ สอดคล้องกับ อโวลิโอ วอลด์แมน และ ยัมมาริโน (Avolio, Waldman & Yammarino, 1991) ที่กล่าวว่า การคำนึงเอกบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้นำมีตำแหน่งสูงขององค์การคำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน ลักษณะดังกล่าวยังสามารถ

ใช้ได้ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา หลักการสำคัญของการคำนึงถึงเอกบุคคลคือผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการ (needs) ที่แตกต่างกันและโดยเฉพาะผู้ตามบางคน ความต้องการของเขาเหล่านั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ด้วยอิทธิพลของผู้นำ

ถึ่ได้กล่าวถึง 2.2 ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน พบว่านิสิตศตริมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีทักษะผู้นำด้านต่าง ๆ ได้แก่ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของนิสิตศตริโดยทั่วไปได้ใช้การให้รางวัลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นจำเป็นต้องให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมมีขวัญกำลังใจในการทำงาน จึงต้องให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม ส่วนการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง อยู่ในระดับ ปานกลางและการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากมีผลกระทบจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก คือเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พัฒนาผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติงาน การคิดพลาดจากการปฏิบัติงานทั้งกระบวนการและผลจึงมีน้อย จึงทำให้นิสิตศตริใช้ภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง และโดยอ้อม อยู่ในระดับปานกลางและน้อยตามลำดับ และการที่นิสิตศตริใช้ภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงอยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าการแทรกแซงเพื่อแก้ไขการปฏิบัติงานระหว่างการปฏิบัติงานมีมากกว่าการแก้ไขผลการปฏิบัติงาน จึงมีภาวะผู้นำการบริหารแบบมีข้อยกเว้นทางอ้อม อยู่ในระดับน้อย

การให้รางวัลตามสถานการณ์ของ นิสิตสตรี มีอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนิสิตสตรี มีการจูงใจ ผู้ร่วมงาน ให้มีความพยายามทำงาน ให้สำเร็จ มีการสร้างความเชื่อมั่นโดยการบอก ผลลัพธ์ที่ต้องการบอกวิธีทำงานและบอกด้วยว่า หากผู้ร่วมงาน ทำงานสำเร็จจะได้ผลตอบแทน อะไร หรือได้รางวัลตามที่ผู้ร่วมงานต้องการ เมื่อ ทำงาน บรรลุผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นการให้ รางวัลเพื่อส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยอมรับในบทบาท สอดคล้องกับเบียร์ และเคนดริก และเซอร์จิโอวานนี (Beare et al., 1989, p. 106 ; Kendrick, 1988, p. 106 ; Sergiovanni, 1989, p. 215) กล่าวว่า เป็นการที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายาม ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะทำได้โดยการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี และการ สนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ให้โบนัสและ การเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดี ปลอดภัย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ซึ่งผู้นำแบบนี้มักจะจูงใจ โดยการให้รางวัลเป็นการ ตอบแทน และจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

การบริหารแบบมีช้อยกเว้นโดยตรง ของนิสิตสตรี มีอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่า นิสิตสตรี เห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้เกิดความสูญเสีย ผลการ ปฏิบัติงานยังคืออยู่จึงปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน ตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาแต่จะคอยกำกับดูแลการ ปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวิธีการที่กำหนดหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดไว้ นิสิตสตรี จะดำเนินการเข้าไปให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติให้ถูกต้อง ในลักษณะนี้อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เบส (Bass, 1991) กล่าวว่า การบริหารแบบมีช้อยกเว้นโดยตรง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมุ่งรักษา สภาพเดิมขององค์การ โดยให้ผู้ตามปฏิบัติงาน

ตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาและผู้นำจะกำกับดูแลการ ปฏิบัติงานของผู้ตาม และหากผู้ตามปฏิบัติ ผิดไปจากมาตรฐานที่กำหนด ผู้นำจะแก้ไข การปฏิบัติให้ถูกต้อง ซึ่งเป็นการบริหารจัดการ ในลักษณะรักษาสถานภาพเดิม ขาดการพัฒนา

การบริหารแบบมีช้อยกเว้น โดยอ้อม ของนิสิตสตรี มีอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากนิสิต สตรีมีการพิจารณาถึงผลได้ผลเสียของผลการ ปฏิบัติงาน และให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามวิธีการ ที่เคยปฏิบัติมา เมื่อเห็นว่าผลการปฏิบัติงาน ไม่บรรลุเป้าหมาย จึงจะช่วยแก้ไขให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับเบส และ อวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 22) กล่าวว่า เป็นผู้นำที่จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จนกว่าจะมีควมผิดพลาดเกิดขึ้น หรือบิดเบือน ไปจากมาตรฐานจึงจะเข้าไปแก้ไข ซึ่งเป็นการให้ แรงเสริมทางลบ หรือการลงโทษ

2.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย พบว่า นิสิตสตรีมีภาวะผู้นำแบบนี้อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของนิสิตสตรีใช้ การบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการให้ผู้ร่วม งานปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาโดย หลีกเลี่ยงการแทรกแซงการตัดสินใจหรือ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานใดๆ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตสตรีใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากและภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนอยู่ ในระดับปานกลาง จึงมีผลกระทบต่อภาวะผู้นำ แบบตามสบายให้อยู่ในระดับน้อย โดยนิสิตสตรี มีพฤติกรรมมุ่งที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลง การบริหาร เจริญรุ่งเรืองให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายแก้ปัญหาให้ เกิดผลสำเร็จ มิได้วางเฉยต่อสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย หรือแทบไม่มีเลยทำให้การปฏิบัติงานมีการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งที่

ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องมีการแทรกแซงการตัดสินใจหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. เกณฑ์ปกติภาวะผู้นำของนิสิตสตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 28.91 ถึง 78.38 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างบารมี มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 25.34 ถึง 76.80 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 26.60 ถึง 72.35 ด้านการกระตุ้นเขว่นปัญญา มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 26.35 ถึง 78.71 และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 24.87 ถึง 74.13 สำหรับด้านภาวะผู้แลกเปลี่ยนมีคะแนนอยู่ใน 21.35 ถึง 79.05 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 20.58 ถึง 74.44 ด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 21.90 ถึง 81.36 และด้านภาวะผู้นำแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 42.35 ถึง 83.52 ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบายมีคะแนนอยู่ใน 31.28 ถึง 86.08 จึงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดคะแนนมาตรฐานของนิสิตสตรภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ว่าควรอยู่ระดับใด และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตสตรภาควิชาบริหารการศึกษาได้

4. ภาวะผู้นำของนิสิตสตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวม

ไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กุลกาญจน์ มลิกฤต (2546) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสตรโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี โดยเปรียบเทียบตามเพศ ประสบการณ์ พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูและครูอัตราจ้างที่เป็นเพศชายและเพศหญิง และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และนพพงศ์ เกิดแจ้ง (2546) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นเขว่นปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ งานวิจัยของสมิหรา จิตตลาดกร (2529) พบว่า ผู้บริหารสตรส่วนใหญ่จะเป็นผู้ไม่นิยมการใช้อำนาจ แต่ใช้วิธีการสร้างความเข้าใจกับประชาชนแทน ใช้ความสุภาพจึงทำให้คนเกรงใจควบคุมกันไปกับการทำงานมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอโดยเน้นเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จูดี (Judy, n.d. อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) สรุปว่าผู้นำเพศหญิงมีแนวโน้มมีรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยขึ้นอยู่กับความชำนาญในการพบปะกับบุคคลต่าง ๆ มีรายงานจากประเทศอังกฤษโดยคารี คอปเปอร์ (Cary Cooper) กล่าวว่า ผู้นำเพศหญิงจะชอบการให้รางวัล มักจะนำเอาประสบการณ์ในสังคมและความสัมพันธ์ในบ้านมาปรับปรุงในการบริหารงานให้เข้ากับที่ทำงาน และ ทัสนี วงศ์ยีน (2538) พบว่า ผู้บริหารสตรมีลักษณะความเป็นนักพัฒนาอยู่ในระดับมากคือมีใจกว้าง ยินดีรับฟัง และพยายามเข้าใจ

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

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการตรวจสอบภาวะผู้นำพิสัยเต็มของนิสิตสตรีภาควิชาการบริหารการศึกษาตามบริบทไทยเป็นไปตามภาวะผู้นำพิสัยเต็มของเบส (Bass, 1991) ดังนั้นจึงควรนำทฤษฎีของภาวะผู้นำของเบส ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตรของภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และเป็นแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับนิสิตสตรีให้มีภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ผลของการวิจัยได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนว่า นิสิตสตรีภาควิชาการบริหารการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบ ตามสบายอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำของนิสิตสตรีให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปใช้ในการบริหาร ปฏิบัติงานอย่างมีอรรถประโยชน์ยิ่งขึ้น ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของภาควิชามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่ทำให้

ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างเป็นระบบ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นเขานับปัญญากับด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล จึงควรพัฒนานิสิตสตรีที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ให้มีภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นเขานับปัญญากับด้านการคำนึงถึงเอกบุคคลให้สูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการท้าววิจัยต่อไป

1. ควรท้าววิจัยเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำสตรีมีอาชีพ
2. ควรท้าววิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีที่มีอายุน้อยทั้งด้านกระตุ้นเขานับปัญญากับด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล
3. ควรท้าววิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในทั่วประเทศอื่น ๆ ตามทฤษฎีอื่น ให้ได้องค์ความรู้ภาวะผู้นำสตรีเพิ่มเติม

## เอกสารอ้างอิง

- กันยา สุวรรณแสง. (2533). การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ : บำรุงสาส์น.
- กุลกาญจน์ มลิเกตุ. (2546). คุณลักษณะผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชีวิต ศรีวิสูตร. (2531). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามทัศนะของกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 6. ปรินญาณิพนธ์การศึกษา, มหาวิทยาลัย, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- เดชา อินทปัทน. (2539). คุณลักษณะของประธานกลุ่ม โรงเรียนที่พึงปรารถนาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานกฤษฎีกาประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศนี วงศ์ยืน. (2538). การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ เกิดแจ้ง. (2545). ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุปผา พิณิจ. (2524). ทศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรีด้านการเป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์จังหวัดสมุทรสาครและนครปฐม. สารนิพนธ์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลการทำงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2529). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ภาควิชาบริหารการศึกษา. (2544). หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต(กศ.ม.). ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

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