

อนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทย ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557- 2567)¹

The Scenario of Leadership of Thai Female Primary School Administrators in The Next Decade (2014-2024)¹

มณฑนา ภักค์คุณานนท์² แน่งน้อย ย่านวารีย์^{3*}

สมคิด สร้อยน้ำ³ และ จุมพล พูลภัทรชีวิน⁴

Manthana Pakkunanon², Naengnoi Yanwaree^{3*}

Somkid Sroinam³ and Chumpol Poolparachewin⁴

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557 – 2567) โดยใช้กระบวนการวิจัยอนาคต EDFR เก็บรวบรวมข้อมูล 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ 4 กลุ่มคุณสมบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง 7 คน นักวิชาการ 7 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน 8 คน และผู้นำองค์กรที่ทำงานเพื่อสตรีและเยาวชน 4 คน รวมผู้เชี่ยวชาญ 26 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 1 ใช้วิธีสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาผลจากค่ามัธยฐาน (Median: Mdn) ค่าความสอดคล้อง พิจารณาจากส่วนต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน (Mo - Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) แล้วนำประเด็นย่อยมาจัดกลุ่มเป็นแนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาจากการศึกษาเอกสาร ตามประเด็นตั้งต้น ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านคุณลักษณะและความเชี่ยวชาญ มีประเด็นย่อย 28 ข้อ 1.2) ด้านพฤติกรรม มีประเด็นย่อย 20 ข้อ 1.3) ด้านตามสถานการณ์ มีประเด็นย่อย 25 ข้อ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

³ สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

⁴ มูลนิธิวิจัยและพัฒนาคุณภาพ

¹ This article is a part of the thesis in Ph.D. Program in Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University

² Ph.D. program in Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University

³ Educational Administration Program, Faculty of Graduate Studies, Udon Thani Rajabhat University

⁴ The Foundation for Research and Development

*Corresponding Author, E-mail: natepajj@yahoo.com

1.4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ มีประเด็นย่อย 15 ข้อ 1.5) ด้านการเปลี่ยนแปลง มีประเด็นย่อย 20 ข้อ และ 1.6) ด้านการผูกเกิด มีประเด็นย่อย 16 ข้อ 2) แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีประเด็นย่อย 21 ข้อ ในประเด็นย่อยทั้งหมดนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเป็นฉันทามติว่า มีความจำเป็นในระดับมากและมากที่สุด ผู้วิจัยนำประเด็นย่อยมาวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยใช้แนวคิดไทย (Thai Mind) ได้แนวโน้มภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา ในบริบทสังคมไทย ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบ 3 ด้านได้แก่ 1.1) ด้านความเป็นสตรีไทย มีประเด็นย่อย 17 ข้อ 1.2) ด้านวิถีไทย มีประเด็นย่อย 17 ข้อ และ 1.3) ด้านความเป็นผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 6 กลุ่ม ได้แก่ 1.3.1) คุณลักษณะและความเชี่ยวชาญ มีประเด็นย่อย 20 ข้อ 1.3.2) พฤติกรรมการบริหาร มีประเด็นย่อย 17 ข้อ 1.3.3) การตามสถานการณ์ มีประเด็นย่อย 11 ข้อ 1.3.4) การสร้างความสัมพันธ์ มีประเด็นย่อย 12 ข้อ 1.3.5) การเปลี่ยนแปลง มีประเด็นย่อย 16 ข้อ และ 1.3.6) การผูกเกิด มีประเด็นย่อย 17 ข้อ รวมเป็นประเด็นย่อยทั้งหมด 93 ข้อ และ 2) แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีประเด็นย่อย 19 ข้อ อนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทย ในทศวรรษหน้าที่ได้จากผลการวิจัยคือ ภาพที่ผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติว่า มีแนวโน้มเป็นภาพอนาคตที่ดี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสตรี, โรงเรียนประถมศึกษา, เทคนิคการวิจัยอนาคต, อีดีเอฟอาร์ (EDFR)

Abstract

The objective of this study was to investigate the scenario of leadership of Thai female primary school administrators in the next decade (2014-2024) utilizing the EDFR process (Ethnographic Delphi Futures Research). Data were collected 3 rounds from 4 groups of qualified experts consisting of 7 senior administrators, 7 academics, 8 school administrators and 4 leaders organization working for female and youth; a total of 26 experts. In round 1: the open ended interviews were administered. In round 2 and 3, the instruments utilized were 5 rating scale questionnaire. Data were analyzed and synthesized by considering the results from a median. The consistency was considered from the difference between mode and median and inter quartiles range. The items were then

grouped into the scenario of leadership of Thai female primary school administrators in the next decade (2014-2024). The findings revealed as follow:

The trends of the leadership of Thai female administrators in starting point consisting of 1) 6 leaderships aspects, namely; 1.1) Trait & Skills aspect, consisting of 28 items. 1.2) Behavioral aspect, consisting of 20 items. 1.3) Situations aspect, consisting of 20 items. 1.4) Relationship aspect, consisting of 15 items. 1.5) Change aspect, consisting of 20 items and 1.6) Emerging aspect, consisting of 16 items 2) guidelines for strengthening and developing the leadership of Thai female administrators consisting of 21 items. The Experts had consensus that all of items level were high necessary. This researcher synthesis all items in Thai mind and grouping, there for the trends of the leadership of Thai female administrators in the context of Thailand consisted of 1) 3 leaderships aspects, namely; 1.1) Thai Female Leadership aspect, consisting of 18 items. 1.2) Thai Leadership aspect, consisting of 17 items and 1.3) Administrative Leadership aspect, consisting of 6 leadership groups, in each group consisted of 1.2.1) The Attribute and Expertise group, consisting of 20 items, 1.2.2) Administrative Behaviors group, consisting of 17 items, 1.2.3) According to the Situation group, consisting of 11 items, 1.2.4) Relationship Establishing group, consisting of 12 items, 1.2.5) The Changes group, consisting of 16 items and 1.1.6) The Emerges group, consisting of 17 items; a total of 93 items and 2) guidelines for strengthening and developing the leadership of Thai female administrators, consisting of 19 items. The scenario of leadership of Thai female administrators in primary school in the next decade findings revealed a great future.

Keywords: Leadership, Female administrators, Primary school, EDFR future Research technique

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทักษะแห่งอนาคตใหม่ พบว่า ฮาร์กรีฟส์ (Hargreaves, 2011) เสนอให้โรงเรียนขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนามนุษย์ โดยอาศัยภาวะผู้นำและทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ทั้งนี้ ยูคัล (Yukl, 2002 cited in Hoy & Miskel, 2008) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้ที่ใช้พรสวรรค์ในการพัฒนากำลังคนของประเทศชาติ และ ดรึคเกอร์ (Drucker, 1954) ให้เหตุผลว่า ภาวะผู้นำเป็นทรัพยากรพื้นฐานสำคัญยิ่ง จำเป็นต้องจัดการต้องเสาะแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่สามารถนำองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการขาดแคลนภาวะผู้นำนั้น เกิดขึ้นได้ในองค์การทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงองค์การด้านศึกษาด้วย

เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของสตรีนั้น มีหลักฐานในรายงานการวิจัยอย่างต่อเนื่องจากประเทศทางยุโรป และสหรัฐอเมริกา โดย ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010) นักวิชาการได้รวบรวมคุณลักษณะและพรสวรรค์ของสตรี ฟิชเชอร์ อธิบายว่า สตรีสามารถคิดแบบตาข่าย คิดได้ซับซ้อน เก็บข้อมูลได้อย่าง เป็นระบบ มีจินตนาการหลากหลาย ใช้ประโยชน์จากสัญชาตญาณ และกลางสังหรณ์ วางกลยุทธ์ในหลากหลายวิธี คาดเดาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อเตรียมรับสิ่งอันอาจเกิดขึ้นด้วยความไม่ประมาท ในขณะที่ยังคงมีความยืดหยุ่น ในแอฟริกา มีรายงานของ ยูจีนียา (Eugenia, 2010) กล่าวว่า ผู้บริหารสตรีโรงเรียน ในประเทศรวันดา สามารถนิเทศการสอน สร้างสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยืนยันว่า ในทุกพื้นที่ของโลก สตรีสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับ รายงาน โดยซาอิด และคณะ (Saeed et al., 2011) กล่าวว่า รูปแบบ และสไตล์การพัฒนา ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมปลาย อิสฟาอัน ประเทศอิหร่าน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้สอนเป็นเชิงบวก ดังนั้นองค์การผู้มีบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการศึกษา อาจจะต้องใช้ข้อมูล จากรายงานเหล่านี้ เพื่อปรับกระบวนการคิดวางแผน จัดวางตัวบุคคล และพัฒนาคนด้านการศึกษา

องค์การหลักด้านการศึกษา ที่มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุน กำกับติดตามและบังคับบัญชาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐของไทยคือ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) โดยมีโรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ตามคำสั่งมอบอำนาจของเลขาธิการ สพฐ. ทั้งในส่วนอำนาจทางการเงินการคลัง และบังคับบัญชาครูและบุคลากร (สพฐ., 2557) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่สำคัญมากในการจัดการศึกษา เพราะการทำงานของบริหารย่อมส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียน

โดยตรง อย่างไรก็ตามการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหาร จากอดีตจนถึงปัจจุบันนั้น อาจจะไม่คำนึงบริบทของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังไม่ได้คำนึงถึงสัดส่วนความสมดุลของข้อมูลความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของผู้รับบริการการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความเข้าใจเป็นการเฉพาะ เป็นงานที่ต้องอยู่ใกล้ชิดกับเด็ก และประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง

จากรายงานข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี 2556 ของ สพฐ. พบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นชาย 29,168 คน หญิง 2,379 คน (สพฐ., 2556) เมื่อเทียบค่าร้อยละแล้ว ผู้บริหารหญิง คิดเป็นร้อยละ 6.70 ของจำนวนผู้บริหารทั้งหมด ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่าตำแหน่งผู้บริหารสตรีในภาพรวมเมื่อเทียบสัดส่วนกับผู้บริหารชายแล้ว นับว่ายังมีความเหลื่อมล้ำกันเป็นอย่างมาก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อติดตามข้อมูลเฉพาะในส่วนของผู้บริหารสตรีในช่วง 10 ปี ย้อนหลัง พบว่า ปี พ.ศ. 2547 มีผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีเพียง 1,187 คน พ.ศ. 2551 เพิ่มขึ้นเป็น 1,769 คน ปี พ.ศ. 2555 จำนวน 1,984 คน และ ในปัจจุบัน 2,379 คน แสดงว่า มีจำนวนผู้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสตรีเป็นแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น จึงถือเป็นโอกาสอันดีสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงานด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา และยังสามารถส่งผลกระทบต่อการศึกษาในภาพรวมของประเทศด้วย

จากความพยายามของผู้วิจัยในการสืบค้นรายงานการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในประเทศ พบว่า หาได้ยากมีน้อย ที่มีอยู่ล้วนเผยแพร่ด้วยภาษาต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นการมองอนาคตภาพของผู้บริหารสตรีไปอีกหนึ่งทศวรรษ โดยแนวคิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ได้จาก จุมพล พูลภัทรชีวิน (2556) ซึ่งเป็นผู้พัฒนาเทคนิคการวิจัยอนาคต EDFR ได้กล่าวไว้ว่า *“การมองเห็นอนาคต ช่วยให้เราจัดการกับปัจจุบันได้ดีขึ้น”*

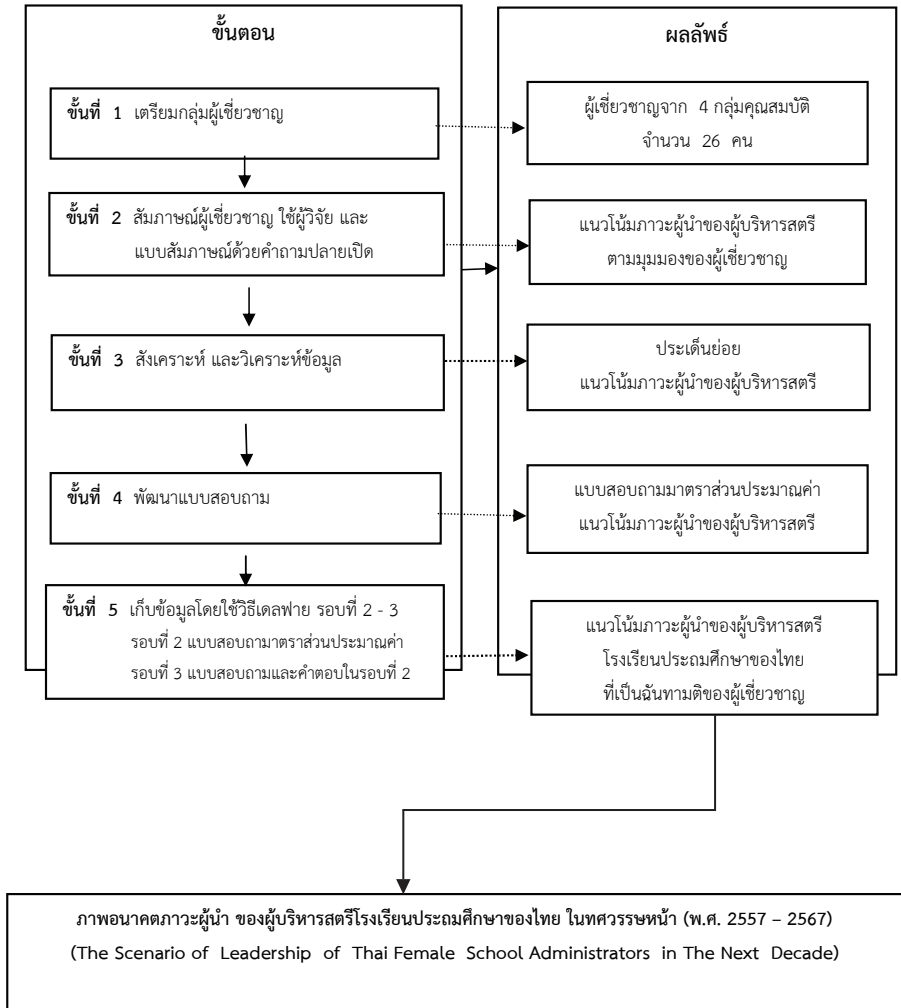
วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทย ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557 – 2567)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยอนาคตแบบอิตีเอพอาร์ (EDFR) 5 ขั้นตอน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ 4 กลุ่มคุณสมบัติ ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารระดับสูง 7 คน 2) กลุ่มนักวิชาการ 7 คน 3) กลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน 8 คน และ 4) กลุ่มผู้นำองค์กร

ที่ทำงานงานเพื่อสตรีและเยาวชน 4 คน รวมผู้เชี่ยวชาญ 26 คน การเก็บข้อมูลรอบที่ 1 ใช้วิธีสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิด 1 ฉบับ ที่ครอบคลุมภาวะผู้นำ 6 ด้าน และ 1 แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลแล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นย่อย 156 ข้อ ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ได้แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่เป็นประเด็นย่อย 146 ข้อ ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำมาใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 วิเคราะห์ผลและแปลผลข้อมูล โดยใช้ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าความสอดคล้องใช้ส่วนต่างระหว่างฐานนิยมกับค่ามัธยฐาน ไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 พบว่า ความเห็นผู้เชี่ยวชาญเป็นฉันทามติ โดยสรุปแล้วการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนปรากฏตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการวิจัยอนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557- 2567)

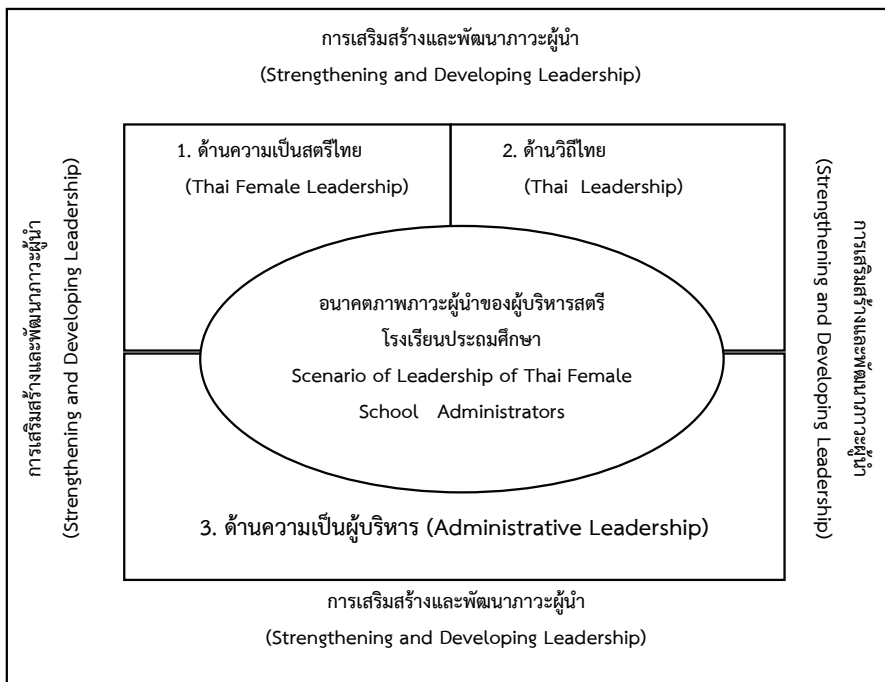
สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาอนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษาของไทย ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557- 2567) มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาจากการศึกษาเอกสารตามประเด็นตั้งต้น มีผลการวิจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1.1) ด้านคุณลักษณะและความเชี่ยวชาญ มีประเด็นย่อย 28 ข้อ 1.2) ด้านพฤติกรรม มีประเด็นย่อย 20 ข้อ 1.3) ด้านตามสถานการณ์ มีประเด็นย่อย 25 ข้อ 1.4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ มีประเด็นย่อย 15 ข้อ 1.5) ด้านการเปลี่ยนแปลง มีประเด็นย่อย 20 ข้อ และ 1.6) ด้านการผูกพัน มีประเด็นย่อย 16 ข้อ และ 2) แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีประเด็นย่อย 21 ข้อ ในประเด็นย่อยทั้งหมดนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นฉันทามติว่า มีความจำเป็นในระดับมากและมากที่สุด

2. แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในบริบทสังคมไทย ซึ่งได้มาจากผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นย่อยภาวะผู้นำซึ่งผ่านความเห็นที่เป็นฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญแล้ว โดยใช้หลักแนวคิดไทย (Thai Mind) จัดกลุ่มประเด็นย่อย ผลการวิจัย ได้แก่ 2.1) แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทย (Leadership of Thai Female School Administrators) ที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 2.1.1) ด้านความเป็นสตรีไทย (Thai Female Leadership) มีประเด็นย่อย 18 ข้อ 2.1.2) ด้านวิถีไทย (Thai Leadership) มีประเด็นย่อย 17 ข้อ และ 2.1.3) ด้านความเป็นผู้บริหาร (Administrative Leadership) มี 6 องค์ประกอบจากประเด็นตั้งต้น ได้แก่ 2.1.3.1) คุณลักษณะและความเชี่ยวชาญ มีประเด็นย่อย 20 ข้อ 2.1.3.2) พฤติกรรม มีประเด็นย่อย 17 ข้อ 2.1.3.3) การตามสถานการณ์ มีประเด็นย่อย 11 ข้อ 2.1.3.4) การสร้างความสัมพันธ์ มีประเด็นย่อย 12 ข้อ 2.1.3.5) การเปลี่ยนแปลง มีประเด็นย่อย 16 ข้อ และ 2.1.3.6) การผูกพัน มีประเด็นย่อย 17 ข้อ รวมประเด็นย่อยด้านความเป็นผู้บริหาร 93 ข้อ และ 2.2) แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ (Strengthening and Developing Leadership) ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา มีประเด็นย่อย 19 ข้อ

3. ภาพอนาคตภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า (Scenario of Leadership of Thai Female School Administrators) ที่ได้จากผลการวิจัยผู้เชี่ยวชาญ มีฉันทามติว่า เป็นภาพอนาคตแนวโน้มที่ดี โดยมีการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอตลอดชีวิต ดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 อนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า

การอภิปรายผลการวิจัย

1. แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีจากการศึกษาเอกสาร 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณลักษณะและความเชี่ยวชาญ 2) ด้านพฤติกรรม 3) ด้านตามสถานการณ์ 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ 5) ด้านการเปลี่ยนแปลง 6) ด้านการผูกมัด และ 1 แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความจำเป็นในระดับมาก และมากที่สุด เป็นประเด็นย่อย 146 ข้อ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะแนวคิดที่ได้จากการศึกษาวิจัยได้ใช้แนวทางตามที่ นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2011) นักวิชาการด้านภาวะผู้นำและการสื่อสารได้สรุปรวบรวมไว้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นประเด็นตั้งต้นในการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำสู่การวิจัยในขั้นต่อไป

2. แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในบริบทสังคมไทย ที่ได้จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัยโดยนำประเด็นย่อยที่เป็นฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จัดกลุ่มแนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีด้วย แนวคิดไทย (Thai Mind) ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวกับการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยมของคนไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในบริบทสังคมไทย ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่ 2.1) แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 2.1.1) ด้านความเป็นสตรีไทย 2.1.2) ด้านวิถีไทย และ 2.1.3) ด้านความเป็นผู้บริหาร และ 2.2) แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดที่ผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านความเป็นสตรีไทย (Thai Female Leadership) จากหลักแนวคิดไทย เรื่อง ชายกับหญิง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539ข) ได้กล่าวถึง ธรรมชาติชายกับหญิงในวัฒนธรรมไทย รัฐไทยกับชายหญิงในสมัยโบราณ และทรงเสนอว่าด้วยแนวคิดความเป็นชาย ความเป็นหญิงบทบาทหน้าที่ของชายและหญิงในครอบครัวสังคมปัจจุบัน ได้ประเด็นย่อยแนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาด้านความเป็นสตรีไทย 18 ข้อ เมื่อนำประเด็นย่อยมาเขียนเป็นความเรียง ได้ข้อความดังนี้

“มีความเป็นแม่ อ่อนโยน ช่วยเหลือ เผื่อแผ่ และแบ่งปัน รักและเอาใจใส่เด็กเหมือนลูก เข้าใจจิตวิทยาพัฒนาการและพฤติกรรมที่เด็กแสดงออก บุคลิกภาพ สุภาพ สะอาด ดูดี ไม่นั่นวัดตมูกนัก ละเอียตรอบคอบในการตรวจตรางาน ครองคน ครองครอบครัวได้ดี แม่ในสภาวะที่มีความเครียด ควบคุมอารมณ์ได้ดีต่อคำพูดดูถูก ดูแคลน ผ่อนปรน ประนีประนอมอดทนต่อการที่ต้องแบ่งสรรให้เวลาระหว่างงานกับคนในครอบครัว รู้เรื่องเด็ก เรื่องนักเรียน เสริมสร้างความเข้าใจความเสมอภาคระหว่างเพศ ยอมรับความหลากหลายทางเพศของเด็กได้อย่างจริงใจ ...เอาใจใส่กับสถานการณ์ของปัญหาที่ส่งผลต่อเด็ก เช่น ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ปัญหาความหลากหลาย ทางเพศ ...ปัญหาของเด็กตั้งครรภ์ในวัยเรียน ...พร้อมร่วมมือกับหลายฝ่ายแก้ไขปัญหาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับเด็ก ช่วยเด็กแก้ปัญหาสังคมที่มากับความเจริญทางเทคโนโลยี ต่าง ๆ ...ผลักดันให้สตรี มีตำแหน่งงานบริหารในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น...ส่งเสริมสตรีให้กล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะสตรี มีความรู้ความเข้าใจ กับปัญหาความรุนแรงทั้งต่อเด็กและสตรี... ฯลฯ”

ที่เป็นเช่นนี้เพราะสังคมโลกาภิวัตน์ได้เปลี่ยนภาพลักษณ์ให้กับสตรีไทยอย่างหลากหลาย เช่น ผู้หญิงยุคใหม่มีความเก่ง ฉลาด เชื้อมั่นในตนเอง และมีอิสระ ทันสมัย กล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ แต่เนื่องจากในบริบทของไทยซึ่งมีการรวบรวมย้อนรอยสิทธิความเป็นคนของผู้หญิง (มาลี พฤษพงษ์ศาวลี, 2552) ได้กล่าวว่า โครงสร้างของสังคมไทยกำหนดให้ชายเป็นใหญ่ ทั้งทางการปกครองและสถาบันศาสนา มาตั้งแต่สมัยสุโขทัย สตรีเป็นเพศที่ถูกปกครองควบคุม ให้เป็นแรงงาน และผลิตกำลังพลเพราะสตรีอุ้มท้องและคลอดบุตรได้ แม้ในหลักกฎหมายก็เอื้อประโยชน์ให้กับฝ่ายชายเป็นหลัก ดังนั้นแม้ในปัจจุบันโครงสร้างของสังคม และบทบัญญัติเรื่องการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมทั้งชายและหญิง แต่ความคิดของคนไทยยังไม่เปลี่ยนไปมากนัก แนวคิดไทย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2539ข) กล่าวว่า ความคาดหวังของสังคมไทยก็ยังคาดหวังให้ผู้หญิงยังคงเป็นผู้หญิง คือแม้ว่าเธอทั้งหลายจะเป็นสตรีเก่งและแกร่ง แต่สตรีเหล่านั้นเธอจะต้องไม่แข่งกับผู้ชาย เธอจะต้องอ่อนหวาน แต่ไม่อ่อนแอ เธอต้องรักษาคูณสมบัติของสตรีให้ครบถ้วน ในขณะที่เธอต้องสร้างคุณสมบัติความเป็นชายในตัวเอง ให้อยู่ในระดับพอเหมาะพอดีด้วย และไม่อาจจะในอดีตหรือปัจจุบันสตรีได้พิสูจน์ตัวเองมาตลอด เวลาว่ามีความกล้าหาญเข้มแข็ง สามารถทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชายได้โดยไม่ยอมท้อ ทั้งในยามปกติสุขหรือภาวะที่ต้องออกศึกสงคราม สตรีก็ได้แสดงฝีมือในการสู้รบได้ไม่แพ้บุรุษ ดังเช่น ตัวอย่างวีรสตรีในประวัติศาสตร์ เช่น พระเพื่อนพระแพง สมเด็จพระศรีสุริเยศยศจักรพรรดินี ท้าวศรีสุนทร ท้าวสุรนารี ดังคำยกย่องที่ว่า

“แปลกก็ไกวดาบก็แกว่งแข็งหรือไม่ ไขววดหญิงหญิงไทยมิใช่ชั่ว
ไหนไกลถากตราครุฑไหนท่าครีว มิใช่แต่จะยั่วผัวเมื่อไร”

ในกรณีนี้ได้มี ผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มที่ 2 คนที่ 5 ได้ให้ความเห็นในกรณีนี้ว่า

“...ต้องมีการแก้ไขการดำเนินชีวิตของผู้หญิงในสังคมให้ดีขึ้น... บทบาทของแม่สามารถนำมาใช้ในการทำงานนอกบ้าน ไม่ลำพังให้กำเนิดลูกและเลี้ยงดู ..ถ้าผู้หญิงไม่มีลูกสังคมมักจะมองว่าเสียชาติเกิด ไม่ได้เป็นหญิงที่สมบูรณ์ ..หรือตำหนิแม่ที่ไม่ได้อยู่บ้านเลี้ยงลูกอันนี้ไม่ใช่... ต้องช่วยกันเปลี่ยนสังคมของเรา”

ผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มที่ 4 คนที่ 4 ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของสตรีว่า

“ต้องมีความเป็นแม่ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ทำตัวเองให้มีคุณค่า ใช้เวลาให้มีประโยชน์ ไม่ทำตัวไร้สาระ นินทาวาไรผู้อื่น ไม่ข้องแะในกิจกรรมการพนันทุกรูปแบบ และเรื่องการเมืองแบบผิดกฎหมาย เพราะเราเป็นแม่ ถ้าไปทำตัวไม่ดีเมื่อนั้นความเดือดร้อนก็จะมาสู่ลูกเรา มาสู่ครอบครัวของเรา”

2.1.2 ด้านวิถีไทย (Thai Leadership)

จากหลัก แนวคิดไทย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539ก) เรื่อง จิตกับวัตถุ เรื่อง คนดีมีประโยชน์ แนวคิดคนดีและลักษณะของ “คนดี” ของไทย การวัดค่าคนดีของไทย เรื่อง เจ้า โพร นาย บ่าว โครงสร้างของสังคมไทย และ เรื่อง ความสามารถกับ โชควาสนา นำแนวคิดไทยที่ได้ มาวิเคราะห์ประเด็นย่อยแนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่เป็นฉันทมติจากผู้เชี่ยวชาญแล้วว่า มีความจำเป็นในระดับมากและมากที่สุด พบว่า มีประเด็นแนวโน้มย่อยที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยตั้งแต่เกิดจนตาย 17 ข้อ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อแนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีด้านวิถีไทย และเมื่อนำประเด็นย่อยมาเขียนเป็นความเรียงได้ข้อความดังนี้

“พร้อมปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม ชุมชน และประเทศชาติ นำพระบรมราโชวาทและแนวทางปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และการบริหารจัดการ มีความศรัทธาในการทำความดี ความถูกต้อง ยึดมั่นในศีลธรรมคำสอนของศาสนาเป็นหลัก มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาเป็นที่ยอมรับ 5 เชื้อมั่นในคุณงามความดี เป็นต้นแบบที่ดีงามทั้งในเรื่องการครองตน การครองคนและการครองงาน ลดความเป็นเจ้าขุนมูลนาย แบบระบบอุปถัมภ์ มีผลการปฏิบัติงานจากสภาพจริงเป็นต้นแบบทางจริยธรรม เพราะตัวแบบที่ดีมีค่ายิ่งกว่าคำสอน ... ฯลฯ”

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างชีวิตขั้นพื้นฐานให้เด็ก ตั้งแต่เยาว์วัย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้องกามได้ในสังคมวัฒนธรรมไทย ที่แม้มีความเจริญทางเทคโนโลยีจากวัฒนธรรมโลกาภิวัตน์ และความเป็นประชาคมอาเซียน หากเด็กและเยาวชนได้รับการอบรมกล่อมเกล่าให้ใช้เหตุผลรู้จักรักถิ่นกรองเลือกรับวัฒนธรรมใหม่ได้ โดยไม่ทิ้งรากเหง้าของความเป็นคนไทย สามารถดำรงชีวิตได้อย่างกลมกลืนในสังคมขณะที่มีจุดยืนและมีทิศทางของการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม และกรณีนี้ ได้มีผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มที่ 3 คนที่ 4 ให้ความเห็นกรณีนี้ว่า

“ใช้หลัก ศีล 5 ...นำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแบบอย่างทั้งด้านการทำงาน การดำเนินชีวิต การประหยัดอดออม ความสม่ำเสมอ เป็นดรรชนีที่พิสูจน์ได้ ใช้ได้ตลอดไม่มีวันล้าสมัย ไม่ตกยุคไม่ตกรุ่น...ให้สอดคล้องหลักธรรมทางศาสนา คุณงามความดีหยอดเข้าไปใส่ลงไปในเด็กที่อายุต่ำกว่า 10 ปี เด็กในวัยต้นเป็นหัวใจของคนที่จะสร้างพลังใหม่ สร้างชาติใหม่... ฯลฯ”

และมีผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มที่ 4 คนที่ 4 กล่าวถึงกรณีนี้ว่า

“สังคมปัจจุบันผู้หญิงบางส่วนใช้ทางลัดแบบลัทธิส่วนตัว หาคความก้าวหน้า เป็นการสร้างวัฒนธรรมที่ผิดเพี้ยนไป..ขึ้นสู่ตำแหน่งได้เร็วกว่าหน้าไว โดยขาดหลักคุณธรรม บั่นทอนขวัญกำลังใจ บั่นทอนความดีงามทำให้ระบบงานเสื่อมถอย...ทั้งนี้ปัญหาเหล่านี้ สังคมไทยมักโทษฝ่ายหญิงข้างเดียว..ในอนาคตสังคมควรต้องเปลี่ยนทัศนคติ...ลงโทษฝ่ายชายที่เป็นผู้ร่วมสร้างด้วย.. ฯลฯ”

2.1.3 ด้านความเป็นผู้บริหาร (Administrative Leadership)

แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีด้านความเป็นผู้บริหารนี้ได้มาจากประเด็นย่อยจากภาวะผู้นำ 6 ส่วน ตามประเด็นตั้งต้น ที่คงเหลือไว้ทั้งหมด 93 ข้อ เป็นประเด็นแนวโน้มภาวะผู้นำทั่วไปที่ผู้บริหารพึงมี ดังแนวคิด ของ ยูจีนียา (Eugenia, 2010) ที่กล่าวไว้ในข้อเสนอแนะรายงานการวิจัยว่า สังคมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับรู้ถึงคุณภาพการจัดการของสตรีที่สามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างน่าเชื่อถือ ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกค่ากล่าวของผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มที่ 1 คนที่ 3 มาอภิปรายดังนี้

“ในทศวรรษหน้าภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูจะเป็น ดิจิตอล Leadership ในอนาคตอีก 10 ปี เห็นว่ามี 2 ส่วน คือ 1) ผู้นำในโลกอนาคตต้องเข้าใจโลกของการเปลี่ยนแปลง หนังสือออนไลน์จะมากขึ้น E-book, Text Book หนังสือการ์ตูน นิตยสาร วารสาร มีขายแบบ Online Digital แล้ว เด็กของเราจะเป็นยุค Digital Citizen เราเกิดในยุคก่อนนั้นแต่เราอพยพย้ายตัวเองมาอยู่ในยุค Digital Citizen เราต้องให้ความรู้ต่อครูและบุคลากรเราให้เข้าใจ สิบปีข้างหน้าจะเห็นหน้าเห็นหลัง ครูจะต้องปรับการสอนเด็ก ให้มีวิธีการเขียนอีเมลโดยใช้ภาษาให้สุภาพ การดำเนินชีวิตสังคมกันหน้านั้น ครูพลศึกษาก็จะต้องสอนนักเรียนว่า ต่อไปคอของเราก็คือ แคลเซียมเกาะผลึกเกิดโรคภัยตามมา ถ้าผู้บริหารตระหนักแล้ว ก็ต้องไปเตรียมคนของเรา 2) เมื่อผู้บริหารมองเห็นว่าโลกเปลี่ยน ก็เตรียมคนของเรา ถ้าเรามองไม่เห็น เราก็จะไม่สามารถ Exercise Leadership ของเราได้ คือ เราจะเตรียมคนของเราอย่างไร เพื่อสร้างเด็กให้มีทิศทางไปกับโลกอย่างไร”

2.2 แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีประเด็นย่อย 19 ข้อ เมื่อนำประเด็นย่อยมาเขียนเป็นความเรียง ได้ข้อความดังนี้

“รัฐควรมีทุนสนับสนุนแม่เลี้ยงดูบุตรวัยทารกเพื่อให้แม่เลี้ยงดูทารก ซึ่งจะเติบโตเป็นพลเมืองของประเทศชาติได้อย่างมีคุณภาพ มีการปลูกฝังภาวะผู้นำจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวที่ให้ออกาลคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และตัดสินใจด้วยตนเอง มีต้นแบบผู้นำสตรีในโรงเรียน วิทยาลัยและ มหาวิทยาลัย โดย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และเพื่อนรุ่นพี่ ส่งเสริมให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียม ทั้งหญิงและชาย ในการแสดงบทบาทผู้นำได้เท่า ๆ กัน โรงเรียน

ที่หญิงล้วนนักเรียนจะมีโอกาสฝึกฝนบทบาทภาวะผู้นำ เช่น หัวหน้าชั้น หรือประธานนักเรียน ได้เต็มที่ ...ครู อาจารย์ในโรงเรียนทั่วไปไม่ครอบงำผูกขาดบทบาทผู้นำให้เป็นของนักเรียนชาย สถาบันทางการศึกษาระดับสูงมีกิจกรรมที่สร้างแนวคิดแบบเสมอภาคและเท่าเทียมระหว่างหญิงและชาย ให้โอกาสในการมีบทบาทหน้าที่ ผู้นำของชุมชนอย่างเท่าเทียมทั้งหญิง และชาย

การกำหนดตำแหน่งงาน การพัฒนาคนขององค์กร ควรให้มีสัดส่วนสมดุลระหว่างจำนวนพนักงานหญิงและชาย หัวหน้างานประเมินความก้าวหน้า โดยพิจารณาความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน โดยไม่มีอคติว่าเป็นพนักงานหญิงหรือชาย ให้โอกาสสตรี ได้พบความก้าวหน้าเต็มศักยภาพ จนถึงตำแหน่งผู้บริหารเชี่ยวชาญพิเศษ โดยประเมินงานจากสภาพจริง ในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา ไม่เน้นงานเอกสารวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการมากเกินไป มีต้นแบบผู้นำสตรีทางการบริหารการศึกษา เช่น หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาาระดับสูงในสายงาน มีโค้ชไว้สอนงาน ...ได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ โดยหน่วยงานต้นสังกัด และมีชมรม สมาคม เครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้”

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะถึงแม้จะมีบทกฎหมายกำหนดในเรื่องสิทธิ ความเสมอภาค และเท่าเทียมของชายและหญิง รวมทั้งมีปฏิญญาสากลประเทศที่ทุกมุมโลก ต่างรับรู้ในข้อตกลงร่วมกัน แต่ในสภาพความเป็นจริง ในจารีตประเพณีที่ปฏิบัติต่อเนื่องยาวนาน ไม่อาจที่จะทำตามข้อตกลงนั้นได้ทั้งหมด ดังมีหลักฐานปรากฏจากภาคส่วนผู้นำองค์กรสิทธิมนุษยชน รวมทั้งองค์กรทางสังคมมากมายหลายองค์กร เช่น ในรายงานของ สุนี ไชยรส (2554) ได้กล่าวถึงความพยายามในการตั้ง “กลุ่มผู้หญิง” ขึ้นในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผ่านกระบวนการต่อสู้กับอุปสรรค และปัญหาอันเกิดจากความเชื่อ และความไม่เท่าเทียมของคนในสังคม และเผยแพร่อุดมการณ์สิทธิ ความเสมอภาคและเท่าเทียม ซึ่งต่อมา กลุ่มเพื่อนหญิง ได้เปลี่ยนฐานะเป็น “มูลนิธิผู้หญิง” ดำเนินงานเป็นเครือข่ายภาคเอกชน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีอย่างต่อเนื่อง ผลงานเขียนของอาจารย์ด้านกฎหมาย ของ มาลี พฤษ์พงศาวิ (2552) ได้อธิบายไว้ว่า บทบาทสตรีจากทุกภาคส่วน ในสังคมปัจจุบัน ประกอบไปด้วยความหลากหลายตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมือง สังคม และ ด้านการศึกษาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความรู้ความเข้าใจ ถึงโครงสร้างการเมืองการปกครองแก่สตรี และเปิดโอกาสให้สตรีที่มีศักยภาพได้เข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีบทบาท สำคัญ และมีอำนาจในการเมืองการปกครอง ได้มีโอกาสส่งผ่านความคิด ได้วางแผน อาจจะเป็นโอกาสอันดี ที่นำไปสู่การสร้างบ้านแปงเมืองไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น ในฐานะที่สตรีเป็นพลเมืองกึ่งหนึ่งของประเทศชาติ

3. ภาพอนาคตภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทย ในทศวรรษหน้า

ภาพอนาคตภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2557-2567) จากฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ มีแนวโน้มเป็นภาพอนาคตที่ดี คือ ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นสตรีไทย 2) ด้านวิถีไทย และ 3) ด้านความเป็นผู้บริหาร และ มีการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอ ตลอดชีวิต ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสถิติพลเมืองที่เป็นสตรีของไทยโดยรวมแล้วเป็นสัดส่วนส่วนที่มากกว่าเมื่อจำแนกเพศชายและหญิง อีกทั้งสถิติของสตรีที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่ต้องการได้รับการพัฒนามีสัดส่วนเท่ากันทั้งชายและหญิง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) รวมทั้งสถิติจำนวนผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (สพฐ., 2556) สถานการณ์ทางสังคม ความสะดวกสบายในการเดินทางคมนาคมมีความคล่องตัว และความเจริญด้านเทคโนโลยีและการถ่ายโอนวัฒนธรรมที่หลากหลายของประชาคมอาเซียน หากใช้ภาวะผู้นำของสตรีในบริบทสังคมไทย ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับเด็ก และผู้ปกครองในชุมชน ผู้บริหารสตรีอาจใช้ภาวะผู้นำ 3 องค์ประกอบนี้เพื่อใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า ให้ประสบความสำเร็จได้ รวมทั้งแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำที่เสนอเพื่อการนำไปใช้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสตรีจะสามารถถ่ายโอนภาวะผู้นำไปยังทีมงาน ครู บุคลากร รวมทั้งเป็นต้นแบบให้กับนักเรียนในโรงเรียนได้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำด้านความเป็นสตรีไทย แสดงว่าผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความละเอียดอ่อน มีความอ่อนโยน อดทน เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนและครองงาน มีความเมตตา เอาใจใส่นักเรียน ต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสตรีได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองเป็นอย่างดี ดังนั้น จึงควรให้ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ศึกษาบทบาทและคุณลักษณะที่พบ เพื่อนำไปบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำด้านวิถีไทย เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ ต่อส่วนรวม ชุมชนและประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการบริหารจัดการ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ในการครองตน ครองคน และครองงาน ฯลฯ ดังนั้น ควรนำผลการวิจัย กำหนดเป็น

แนวทางในการปฏิบัติ ให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารจัดการ โรงเรียนประถมศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำด้านความเป็นผู้บริหาร เช่น คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมสามารถสอนงาน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความทันสมัย ปรับตัวตามสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี มีพรสวรรค์ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาสามารถใช้สติไตร่ตรองในการแก้ปัญหา มีภาวะผู้นำผุดเกิด และพัฒนาเพิ่มได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสตรีควรศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำด้านความเป็นผู้บริหารของตนเอง รวมทั้งกระจายภาวะผู้นำไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาด้วย

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ผลการวิจัย พบว่า อนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษาของไทยในทศวรรษหน้ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นสตรีไทย ด้านวิถีไทย และด้านความเป็นผู้บริหาร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สพฐ. สพป. และ โรงเรียนประถมศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดทำโครงการ เขียนหลักสูตรในการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา และใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินคุณสมบัติตำแหน่งงานผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอนาคต

2.2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี รัฐควรเริ่มต้นกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้มารดาสามารถเลี้ยงดูทารกได้อย่างเหมาะสม เพราะทารกที่มีเติบโตอย่างมีคุณภาพ คือ อนาคตภาพพลเมืองของประเทศชาติ รวมทั้งมีหน่วยงานองค์การของรัฐ ให้ความรู้ความเข้าใจกับพ่อแม่ ผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูให้โอกาสเด็กหญิงได้คิดและตัดสินใจเองเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับสตรีตั้งแต่เยาว์วัย โรงเรียนและสถาบันทางการศึกษามีกิจกรรมฝึกบทบาทผู้นำให้เหมาะสมภาคและเท่าเทียม ดังนั้นควรเผยแพร่แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ โดยกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติไปยังโรงเรียน สถาบันทางการศึกษา ผู้บริหาร ครู อาจารย์ รวมทั้งมีการติดตามผลอย่างจริงจัง องค์การทางสังคม ควรให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะสตรีคือพลเมืองกึ่งหนึ่งของประเทศชาติ ดังนั้นภาวะผู้นำของสตรีคือพลังกึ่งหนึ่งของชาติด้วย

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 มีการวิจัยและพัฒนาในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสตรีในอนาคต

3.2 มีการวิจัยอนาคตภาพโรงเรียนประถมศึกษาของไทยในทศวรรษหน้ากับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2556). **ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR**. เอกสารประกอบการบรรยาย วิชา การวิจัยอนาคต สำหรับนักศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2539ก). **เอกสารการการสอนชุดวิชา แนวคิดไทย**. หน่วยที่ 1-6. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- _____. (2539ข). **เอกสารการการสอนชุดวิชา แนวคิดไทย**. หน่วยที่ 7-15. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- มาลี พงษ์พงศาวิไล. (2552ก). **ย้อนรอยสิทธิความเป็นคนของผู้หญิง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไอเดีย สแควร์.
- _____. (2552ข). **สิทธิความเป็นคนของผู้หญิง: พันธกรณีระหว่างประเทศ กฎหมาย และข้อถกเถียง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไอเดีย สแควร์.
- สุนี ไชยรส. (2554). **เฟมินิสต์ ประชาธิปไตย และสิทธิมนุษยชน: การต่อสู้บนเส้นทางแห่งความเสมอภาค**. กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **รายงานครูและพนักงานราชการ จำแนกตามตำแหน่งรวมโรงเรียนทุกประเภท**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). **ประมวลสถิติสำคัญของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2555**. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- Drucker, P.F. (1954). **The practice of Management**. New York: Harper & Row.
- Eugenia, I. N. (2010). School management positions and women empowerment – A Rwandan case., in Kigali Institute of Management: **International Journal of Business and Management**. 5(6), 180-187.
- Fisher, H. (2010). **The first sex: The natural talents of women and how they are changing the world**. New York: Ballantine Books.

- Hargreaves, A. (2011). Transformational leadership and the future of 21st Century skills, in **21st Century skills: Rethinking how students learn**. (Brellanca & Brandt. Eds).
- Hoy, K.W., & Miskel, G. C. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice**. 8th ed. (international student edition). Singapore: McGraw-Hill.
- Northouse, P. (2012). **Introduction to LEADERSHIP concept and practice**. 2nd ed. Los Angeles: SAGE.
- Saeed, R., et al. (2011). **Effect of female principal's management styles on teacher's job satisfaction in Isfahan- Iran, girls high schools**. *International Education Studies*, 4(3).