

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาใหม่ เนื่องจากภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมได้สร้างโอกาสทางอาชีพอย่างมากให้แก่ผู้มีทักษะ (Ken Kay, 2010) นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ การค้นพบทางการแพทย์ เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศและประชากรโลกได้เติบโตอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และการตลาด (OECD, 2001b; p.32 cited in Bill Mulford, 2003, p.5) เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ข่าวสาร และนวัตกรรมเข้ามาแทนที่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบธุรกิจและสถานที่ทำงานในปัจจุบันมากกว่า 3 ใน 4 เป็นงานบริการ เทคโนโลยีเข้ามาแทนที่พนักงาน จึงมีความต้องการพนักงานที่มีทักษะสูง สร้างผลผลิตที่สูงกว่าและสร้างสรรค์มากกว่าจึงเป็นโอกาสแก่ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ การที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีสมรรถนะ และทักษะที่ตรงกับความต้องการในศตวรรษที่ 21 ทำให้พวกเขาต้องเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Ken Kay, 2010) การใช้ความรู้อย่างชาญฉลาดเป็นสิ่งสำคัญ การศึกษาเป็นกลไกที่ทำให้เราเผชิญกับความท้าทายจึงไม่น่าแปลกใจที่ภายใน 20 ปีมานี้มีการพัฒนาการศึกษาอย่างกว้างขวาง มีการลงทุนในการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเพราะหากไม่มีการศึกษาเราก็ไม่สามารถเผชิญกับโลกยุคที่เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเคลื่อนย้ายคนเป็นไปอย่างรวดเร็ว (OECD, 2001b; p.32 cited in Bill Mulford, 2003, p.5) หากพวกเขาไม่มีทักษะมากพออาจทำให้ถูกลดตำแหน่ง ได้ค่าจ้างต่ำ (Ken Kay, 2010) การเปิดประชาคมอาเซียนเป็นการผลักดันให้แต่ละประเทศในอาเซียนต้องพัฒนาความสามารถของคน โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะของคน (Pratikna, 2017) ซึ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญมากในการจัดการศึกษา องค์การยูเนสโกได้ให้ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า “การศึกษาสำหรับทุกเพศทุกวัยให้มีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ปลูกฝังให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักถาม ตั้งคำถาม วิเคราะห์ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่น” ซึ่งผู้ที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพคือ

ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง Fullman (2002; p.15 cited in Bill Mulford, 2003; p.5) ได้กล่าวไว้ว่า “ผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาอย่างยั่งยืน”

ในสังคมโดยทั่วไปตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันทั้งประเทศที่พัฒนาและกำลังพัฒนาอัตราส่วนการเป็นผู้บริหารระดับสูงทั้งในวงการธุรกิจ วงการศึกษา และวงการอื่นๆ ผู้ชายมีสัดส่วนมากกว่าผู้หญิง (Pewsocialtrend, 2008) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Meyer (2006, cited in M. Rothengatter 2009 – 2010, p.1) พบว่า จำนวนพนักงานชายและพนักงานหญิงมีสัดส่วนใกล้เคียงกันแต่จำนวนผู้บริหารสตรีกลับมีจำนวนน้อยกว่าผู้บริหารชาย ในปีค.ศ.1998 Zelechowski และ Bilmoria (2004; cited in M. Rothengatter 2009 – 2010. p.1) สํารวจบริษัท 1,000 แห่ง ใน Fortune พบว่า มีผู้อํานวยการสตรี 45 คน และผู้อํานวยการชาย 109 คน ในภาคการศึกษาเช่นเดียวกับภาคธุรกิจ วลัยพร ศิริภริมย์ (2550) พบว่า ในปี พ.ศ.2550 ประเทศไทย ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีมีสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับผู้บริหารชาย และหากเป็นผู้บริหารในระดับสูงจำนวนผู้บริหารสตรีก็ยังมีจำนวนน้อยลง คิดเป็นร้อยละ 7.45 ของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด

ต่อมาแนวโน้มของผู้บริหารสตรีมีจำนวนมากขึ้น สอดคล้องกับสถิติของกรมการศึกษาในสาธารณรัฐสิงคโปร์ระบุว่า ในปีพ.ศ.2554 มีจำนวนครูใหญ่ชาย 128 คน และครูใหญ่สตรี 221 คน และในปีพ.ศ.2556 สาธารณรัฐสิงคโปร์มีครูใหญ่ชายจำนวน 143 คน และครูใหญ่สตรีจำนวน 245 คน (Education Statistic Digest, 2014) จากข้อมูลสถิติครูใหญ่ของสาธารณรัฐสิงคโปร์สอดคล้องกับ Raja Suzana และ Raj Kasim อ้างว่าผู้นำสตรีในสหพันธรัฐมาเลเซียมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เช่นเดียวกับประเทศต่างๆ ทั่วโลก (Raja Suzana and Raj Kasim; p.1) จากสถิติพบว่า ครูใหญ่สตรีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี อีกทั้ง ศศิกัทรา ศิริวาโท ยังพบว่า สตรีจำนวนไม่น้อยที่ออกไปทำงานและประสบความสำเร็จ เข้ามาจับบทบาทในสายงานต่างๆ มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นเจ้าของธุรกิจ หรือการปฏิบัติงานในระดับผู้บริหารในสายงานต่างๆ (ศศิกัทรา ศิริวาโท, 2554)

เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งผู้ชายมักจะได้เลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้หญิงแม้ว่าจะมีคุณสมบัติน้อยกว่าผู้หญิงก็ตาม (Cheaupalakit, 2014, p.10) เนื่องจากคนส่วนใหญ่ยังคงมีความเชื่อแบบเดิมๆ ว่า ผู้ชายสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดีกว่าหญิง หรือถ้าหากเกิดปัญหาขึ้นผู้บริหารชายจะแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้บริหารสตรี ความคิดและความเชื่อเหล่านี้ทำให้สตรีหลายคนขาดโอกาสที่ก้าวขึ้นไปทำงานในตำแหน่งผู้นำ

(ศศิภัทรา ศิริวาโท, 2554) คำถามที่มักพบบ่อยคือ สตรีสามารถเป็นผู้นำได้หรือ หากพวกเขาเป็นผู้นำ พวกเขาจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้อย่างไร (Northouse, 2007) นอกจากนี้ผู้นำสตรีก็มักจะประสบกับปัญหาเรื่องทัศนคติด้านลบในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรชายเพราะผู้ชายมักจะไม่นิยมรับผู้นำหรือหัวหน้างานที่เป็นสตรี แม้ในความเป็นจริงสตรีอาจจะปฏิบัติงานได้ดีเท่ากับชาย การที่จะทำให้อสตรีเป็นที่ยอมรับในองค์กรในฐานะหัวหน้างานนั้นเป็นเรื่องยากอย่างยิ่ง (ศศิภัทรา ศิริวาโท, 2554) การกีดกันไม่ให้สตรีดำรงตำแหน่งผู้นำซึ่งเรียกว่า “เพดานแก้ว” (Glass Ceiling) เป็นการปิดกั้นโอกาสสตรีในการที่จะก้าวขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (Jakobsh, Doris R., 2012, p.74 – 81) อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้สตรีที่ต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานต้องใช้ความพยายามอย่างมาก พวกเขาจะต้องทำงานเป็นเวลานานกว่าผู้ชายจึงจะได้รับการยอมรับจากองค์กร (Cullen and Luna, 1993)

ในปัจจุบัน แม้ว่าจะมีความต้องการผู้นำสตรี ในกระบวนการพัฒนาสังคมที่เจริญเช่นเดียวกับผู้ชายก็ตาม แต่ในสังคมบางแห่งสตรีก็ยังคงเผชิญกับความยากลำบากอย่างมากในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสังคมที่ไม่นิยมรับผู้นำสตรี (Faraj, Nabilha S. and Fais Ahmad; 2011, p.67 – 73, Dow, 2001) ทั้งในวงการศึกษา และองค์กรต่างๆ ยังเชื่อว่า ผู้ชายเป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้หญิงดังนั้นจึงปฏิเสธที่จะให้ผู้หญิงเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สตรีที่เผชิญกับการกีดกันในการเป็นผู้นำหลายครั้งก็เลิกคิดที่จะเป็นผู้นำอีกต่อไป (Grove and Montgomery; p.1 - 10, 1999) ค่านิยมเหล่านี้ส่งผลต่อการเลือกอาชีพและพฤติกรรมของสตรี (Billint and Alvessen, 1994; Marianne and Burke, 1994; Shakeshaft, 1989) นอกจากการกีดกันทางเพศหรือเพดานแก้วจะเป็นอุปสรรคที่มองไม่เห็นที่ปิดกั้นสตรีไม่ให้ก้าวขึ้นเป็นผู้นำแล้ว รูปแบบของผู้นำยังเป็นสิ่งที่ขัดขวางความก้าวหน้าของสตรีอีกด้วย (Billint and Alvessen, 1994; Marianne and Burke, 1994; Shakeshaft, 1989, p.476) สตรีที่มีความใฝ่ฝันและสนใจที่จะเป็นผู้นำหรือผู้บริหารต้องเผชิญกับวิธีการปฏิบัติตัวในฐานะผู้นำอีกด้วย ในสังคมบางส่วนยังมีความคิดว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะแบบเพศชายซึ่งเป็นที่ยากที่จะให้สตรีมีคุณลักษณะแบบเพศชาย (Faraj, Nabihha S. and Fais Ahmad; 2011, p.67 - 73) สอดคล้องกับ Blackmore (cited in Nurdiana, 2011, p.176) พบว่า เมื่อสตรีปรารถนาที่จะก้าวขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหาร พวกเขาถูกมองว่าเป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะแบบผู้นำชายเพราะผู้นำชายกล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ และมีทักษะการเป็นผู้นำ คุณลักษณะแบบเพศชายเท่านั้นที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และยังเห็น

ว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่คุณลักษณะของสตรีไม่เหมาะที่จะเป็นผู้นำเพราะสตรีขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่มีแรงจูงใจ และขาดความทะเยอทะยาน ((Biklen, 1980; Curry, 2000) ทศนคติที่สังคมมีต่อความเหมาะสมของผู้ที่จะเป็นผู้นำหรือผู้บริหารระหว่างผู้นำชายกับผู้นำสตรีทำให้ผู้นำสตรีประสบกับอุปสรรคที่ทำให้พวกเขาไม่ทราบว่าตนจะปฏิบัติตัวอย่างไร อีกทั้งผู้นำสตรียังไม่ได้รับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหาร เมื่ออยู่ในสังคมที่มีความโน้มเอียงทางเพศ ผู้บริหารสตรีไม่มีแรงสนับสนุน อีกทั้งความคาดหวังจากผู้อื่นทำให้สตรีรู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และยังคงต้องประสบกับปัญหาอื่น ๆ อีกนานัปการ นอกจากนี้ พวกเขายังขาดแบบอย่างและที่ปรึกษาที่ดี เนื่องจากสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารยังคงมีจำนวนน้อย สตรีที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงต้องใช้ความสามารถเป็นสองเท่าของผู้นำชายจึงจะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่งนั้นได้ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Greer, 2008)

จากการที่สตรีมีบทบาทสำคัญเพิ่มมากขึ้นในสังคมอย่างต่อเนื่องถึงศตวรรษที่ 21 (Davidhizar and Cramer, 2000; Standford et al., 1995; Valentine and Godkin, 2000) ทำให้เกิดงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบของผู้นำสตรี การศึกษาของ Shakeshaft (1989) เกี่ยวกับเรื่องผู้นำสตรีกลายเป็นแรงบันดาลใจให้นักเขียนสตรีท่านอื่นที่มีความเป็นห่วงเรื่องการบริหารงานของสตรีมีเพิ่มขึ้น นักวิชาการและนักเขียนที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานของสตรีในปัจจุบัน เช่น Hall, Smulyan, Curry, Reynold, Blackmore and Sinclair เป็นนักวิชาการที่พยายามผลิตงานวิจัยเกี่ยวกับสตรีและพยายามหาแนวคิดใหม่ด้านคุณลักษณะผู้นำ และที่สำคัญคือแนวคิดที่ว่า ผู้นำในองค์กรใหม่ต้องการการบริหารงานโดยไม่ใช้วิธีการบังคับแต่ต้องการการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะของสตรี (Colwill and Townsend, 1999; Hirschhorn and Gilmore, 1992; Kolb, 1999, Moss and Jensrud, 1995) Jewell and Whicker (1994) ยังพบว่า สตรีเป็นผู้นำที่ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าการใช้คำสั่ง

แม้ว่าจะมีนักวิชาการเน้นการศึกษาถึงความแตกต่างในรูปแบบผู้นำสตรี และผู้นำชาย (Bass, 1990; Eagly & Carli, 2007; Standford et al., 1995) แต่มีนักวิชาการบางท่านแย้งว่าไม่มีประโยชน์ที่จะถกเถียงกันถึงความแตกต่างและกล่าวว่า ไม่ว่าจะหญิงหรือชายต่างก็ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเหมือนกัน (Standford et al., 1995) นักวิชาการบางคนเน้นความสำคัญของการพบรูปแบบใหม่ของผู้นำ

สตรีที่มีประสิทธิภาพ (Standford et al., 1995) นอกจากนี้ นักวิชาการด้านจิตวิทยา นักวิชาการด้านการบริหาร และนักวิชาการด้านสังคมศาสตร์ศึกษาความแตกต่างของลักษณะผู้บริหารชายและผู้บริหารสตรี แม้ว่าผู้บริหารสตรีมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นแต่ยังไม่มีการศึกษาแยกคุณลักษณะของผู้นำชายและผู้นำสตรี ในอดีตสตรีส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จโดยนำรูปแบบคุณลักษณะของชายมาใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับ อวยพร เชื้อนแก้ว (กันยายน 2012) ระบุว่า การตัดสินใจว่า ใครเป็นผู้นำที่ดี และประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องมีลักษณะความเป็นชายในตัวคือ พุดเสียงดัง ชอบนำ มีอิทธิพลใจผู้อื่น กล้าใช้อำนาจกับผู้อื่น กล้าได้ กล้าเสีย เด็ดเดี่ยว ในขณะที่คุณลักษณะของเพศหญิง เช่น การรับฟังคนอื่น การประนีประนอม ความอ่อนโยน การดูแล และความละเอียดอ่อน มักไม่ได้รับการยกย่อง และเห็นว่าไม่ใช่คุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี ทำให้ผู้หญิงจำนวนมากต้องพยายามพัฒนาคุณลักษณะความเป็นเพศชายขึ้นมาเพื่อให้ได้รับการยอมรับในฐานะผู้นำ แต่ในปัจจุบันผู้นำสตรีเริ่มบริหารองค์กรโดยใช้รูปแบบสตรีซึ่งสอดคล้องกับ Rosener (2009) เขาจำแนกคุณลักษณะที่สตรีปฏิบัติเป็น 2 ช่วง คือ ในช่วงแรกสตรีนำคุณลักษณะของชายมาประยุกต์ ในช่วงที่สอง สตรีมีรูปแบบคุณลักษณะที่เป็นคุณลักษณะของสตรีเนื่องจากสตรีหลายคนที่เป็นผู้บริหารรู้สึกอึดอัดในการเลียนแบบคุณลักษณะของชายจึงมีคุณลักษณะที่เป็นแบบหญิง (Shakeshaft, 1989)

จากงานวิจัยของ Powell (1993, cited in Eagly, Steven J. Karau, and Mon, 1995; p.125) พบว่าไม่ว่าจะเป็นผู้นำสตรีหรือผู้นำชายต่างเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน การที่ผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นไม่สัมพันธ์กับเพศแต่สัมพันธ์กับวิธีการบริหารจัดการ คุณลักษณะ คุณวุฒิ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ดร.มุสิมบี กาน โยโร เลขาธิการองค์กร YWCA (The World Young Women's Christian Association) องค์กรเพื่อสตรีและเด็ก มีประเทศสมาชิก 125 ประเทศ กล่าวยืนยันว่า คุณสมบัติที่ผู้นำสตรีมีนั้นเป็นที่ต้องการของสังคมในปัจจุบันเพราะโลกของเราเปลี่ยนไปแล้ว การที่มีแต่ผู้ชายเป็นผู้นำเริ่มเป็นอะไรที่ล้าสมัย ในยุคนี้ควรมีทั้งผู้นำที่เป็นสตรีและชายโดยใช้คุณลักษณะที่แตกต่างกันของผู้นำชายและผู้นำสตรีในการพัฒนาองค์กรต่างๆ (ศศิภัทรา ศิริวาโท, 2554)

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญซึ่งเป็นเรื่องจริงที่ไม่มีใครปฏิเสธ อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญไปกว่านั้นคือ การศึกษานั้นต้องเป็นการศึกษาเพื่อปวงชนทุกคน และต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เนื่องจากการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นตัวชี้วัดว่า คนในประเทศนั้นๆ จะยืนหยัดสู้กับคนในประเทศอื่นๆ ได้หรือไม่ (กระทรวงศึกษาธิการ) ซึ่งสถาบันการศึกษามีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีพของสมาชิกในสังคม สร้างบุคลิกภาพทางสังคมให้แก่สมาชิก สามารถปรับตัวในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม มีหน้าที่ในการผลิตกำลังแรงงานทางเศรษฐกิจ ความต้องการทางสังคม (โรงเรียน : ความสำคัญและบทบาทของสถาบันการศึกษา) ผู้ที่มีความสำคัญในการรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา คือครูใหญ่หรือผู้อำนวยการในฐานะที่เป็นผู้พัฒนาองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางขององค์กร และสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามทิศทางที่กำหนด มีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ (OECD) ซึ่งปัจจุบันสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนซับซ้อนมากขึ้น ความคาดหวังของนักเรียนในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้มีความต้องการผู้นำสถานศึกษาที่มีความสามารถเพื่อที่จะส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (Fook and Sidhu, 2009)

ในปีพ.ศ.2558 ผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มประเทศอาเซียนกำลังเผชิญกับความท้าทายในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีการเปิดเสรีการค้าในกลุ่มประเทศอาเซียน การประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดด้านการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อปวงชนและการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การกำหนดให้อาเซียนมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลกทำให้อาเซียนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภูมิภาคด้วยการกำหนดเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ การส่งเสริมการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายนักเรียน นักศึกษา นักวิชาการ ในการประชุมสุดยอดอาเซียน จีน เกาหลี ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และอินเดีย (EAS) ได้ตกลงร่วมกันที่จะเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาในภูมิภาค และได้กำหนดขอบข่ายความร่วมมือด้านการศึกษาในภูมิภาค ประกอบด้วย 1) ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2) คุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียน และการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา 3) การเสริมสร้างความแข็งแกร่งของการอาชีวศึกษาและเทคนิค 4) อุดมศึกษา J. Timothy, Morzano and

McNulty กล่าวถึง เป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการศึกษาตามปรัชญา “No Child Left Behind Act” คือการมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับบริบทที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียน จากการเปิดเสรีด้านการศึกษาในปีพ.ศ.2558 จะส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายองค์ความรู้ภาษาและวัฒนธรรม และจะมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีนั้นมิใช่ทำเพื่อที่จะเปรียบเทียบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีดีกว่า และมีประสิทธิภาพมากกว่าชาย เหตุที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มประเทศอาเซียน” เพื่อให้ผู้บริหารสตรีใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นการสร้าง ความเข้าใจการบริหารของผู้ชายและสตรีที่แตกต่างกัน หากไม่ทำความเข้าใจถึงความแตกต่างแล้วก็จะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ (Kedkaew, 2552) ทำให้สตรีผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจว่า พวกเขาสามารถเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกับผู้นำหรือผู้บริหารชายซึ่งสอดคล้องกับ Hensel (1991) ที่พบว่า ผู้นำสตรีมีความสามารถเช่นเดียวกับผู้ชายในการบริหารสถานศึกษา (Grove and Montgomery; 1999. p.1 – 10) การศึกษาในครั้งนี้ยังอาจทำให้สตรีมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้บริหารทางการศึกษาได้เข้าใจคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะช่วยให้พวกเขาเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ (O'Dell, 2005) นอกจากนี้สิ่งที่ศึกษาอาจจะช่วยพัฒนาความพร้อมที่ชายกับหญิงจะร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาเยาวชนของชาติ

ตามที่ Cotton, 2000; Halligger and Heck, 1998; Leithwood, Louis, Anderson and Wahlstorm, 2004; Marzano, Water, and McNulty, 2005) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ของนักเรียนและยังเป็นปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ (cited in Stelios Orphanos, 2005; p.2) การเปิดอาเซียนทำให้การแข่งขันด้านการศึกษาสูงจึงต้องการผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ หากสตรีผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารยังไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้โรงเรียนขาดโอกาสในการแข่งขันส่งผลกระทบต่อผู้เรียนการบริหารงานนั้นจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหาร

สตรีต้องเข้าใจจุดเด่นของความเป็นสตรี และมีแบบอย่างในการปฏิบัติตนในการบริหารสถานศึกษาก็จะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษางานวิจัยหลายเรื่องพบว่า ผู้บริหารสตรีต้องการแบบอย่าง และที่ปรึกษาในการบริหารงาน พวกเขารู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ผู้บริหารบางคนนำแนววิธีการปฏิบัติแบบชายมาใช้ในการบริหารซึ่งทำให้พวกเขารู้สึกอึดอัด การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Robbins and Judge (2007, cited in M. Rothengatter; 2009 – 2010. p.1) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะเป็นสิ่งสำคัญเมื่อเป็นผู้นำ Chliwniak (1997) พบว่าผู้นำชายและผู้นำสตรีมีรูปแบบคุณลักษณะที่แตกต่างกัน (Chliwniak, 1997) และจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้นำสตรีของกลุ่มประเทศอาเซียนพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มประเทศอาเซียนยังมีปริมาณน้อยมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีมีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้บริหารสร้างเยาวชนที่มีคุณภาพเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้าของอาเซียนที่มีขึ้นในปีพ.ศ.2558

1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้วิเคราะห์แนวคิด และสิ่งที่ค้นพบจากการศึกษาเอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารสตรีทั้งในและต่างประเทศโดยเฉพาะในภูมิภาคอาเซียน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแนวคิดของ Andrew J. Dubrin (2013) Adeniyi W.O. (2014) ผู้วิจัยได้จำแนกคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียน และคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียนออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะทั่วไป (General Personality Traits) 2) คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (Task – related Traits) 3) ด้านสังคม (Sociability Traits) คุณลักษณะทั้ง 3 ด้าน รายละเอียดมีดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียน

1. **คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะทั่วไป (General Personality Traits)** ประกอบด้วย มีความมั่นใจในตนเอง ความสุภาพอ่อนโยน มีความซื่อสัตย์สุจริตและน่าเชื่อถือไว้วางใจ การปรับเปลี่ยนได้ไว มองโลกในแง่ดี และการประนีประนอม Foo, Nguyen, Wong and Choy (2013); Tjahjono (2008); Kedkaew (2010); Kelly (2011); Suryani A.O. (2014); Salleh and Sulaima (2013); Pushpanathan (2009); Funk (2005)

2. **คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (Task – related Traits)** ประกอบด้วย ความมุ่งมั่น การตระหนักรู้ตนเอง การควบคุมอารมณ์ ความกล้า การยืดหยุ่น การเปิดใจรับสิ่งใหม่และยินดีรับฟัง การสร้างแรงบันดาลใจและการส่งเสริมสนับสนุน มีความอดทนไม่ย่อท้อ ความขยันขันแข็ง และเข้มแข็ง มีระเบียบวินัย ความเฉลียวฉลาดรอบรู้ ความมั่นคงแน่นอน ความเข้าใจ และมีความรับผิดชอบ Foo, Nguyen, Wong and Choy (2013); Tjahjono (2008); Kedkaew (2010); Kelly (2011); Suryani A.O. (2014); Salleh and Sulaima (2013); Pushpanathan (2009); Funk (2005)

3. **คุณลักษณะด้านสังคม (Sociability Traits)** ประกอบด้วย การดูแลเอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจ มีความเมตตาสงสาร การเข้าถึงได้ง่ายและมีความเป็นมิตร การสื่อสารอย่างเหมาะสม การไวต่อวัฒนธรรมและมีทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมที่หลากหลาย Foo, Nguyen, Wong and Choy (2013); Tjahjono (2008); Kedkaew (2010); Kelly (2011); Suryani A.O. (2014); Salleh and Sulaima (2013); Pushpanathan (2009); Funk (2005)

2. คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียน

1. **คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะทั่วไป (General Personality Traits)** ประกอบด้วย การแสดงออกอย่างเหมาะสมและมีความมั่นใจในตนเอง การไม่ถือตัว (อ่อนน้อมถ่อมตน) ความสุภาพอ่อนโยน มีความซื่อสัตย์สุจริตและน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความกระตือรือร้น ความอบอุ่น การมีอารมณ์ขัน การปรับเปลี่ยนได้ไว มีทัศนคติบวก และความสุขุมเยือกเย็น Dubrin (2013); Fook and Sidhu (2009); Zakaria (2014); Salleh and Sulaima (2013); Funk (2005); Taormina and Selvarajah (2005); Low (2009)

2. คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (Task – related Traits) ประกอบด้วย ความมุ่งมั่น การตระหนักรู้ตนเอง (การควบคุมอารมณ์/อดทนต่อความเครียด) ความกล้า ความยืดหยุ่น และการปรับตัว การเปิดใจรับสิ่งใหม่และยินดีรับฟัง การส่งเสริมสนับสนุน มีความอดทนไม่ย่อท้อ ความขยันขันแข็งและเข้มแข็ง มีระเบียบวินัย ความเฉลียวฉลาดรอบรู้ ความมั่นคงแน่นอน ความเข้าใจ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การริเริ่ม ความยุติธรรม และมีความรับผิดชอบ Dubrin (2013); Fook and Sidhu (2009); Zakaria (2014); Salleh and Sulaima (2013); Funk (2005); Taormina and Selvarajah (2005); Low (2009)

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Sociability Traits) ประกอบด้วย การดูแลเอาใจใส่และมีความเห็นอกเห็นใจมีความเมตตาสงสาร การเข้าถึงได้ง่ายและความเป็นมิตร การให้ความเคารพ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการไวต่อความรู้สึก Dubrin (2013); Fook and Sidhu (2009); Zakaria (2014); Salleh and Sulaima (2013); Funk (2005); Taormina and Selvarajah (2005); Low (2009)

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียน

2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มประเทศอาเซียนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ตนบริหารอยู่ให้สอดคล้องกับบริบทอาเซียน

2. เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดแนวนโยบายในการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทอาเซียน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. **ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียน** หมายถึง ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่สตรีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้รับการแนะนำจากนักวิชาการหรือหน่วยงานต้นสังกัดว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาและเคยได้รับรางวัลจากการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านคุณภาพสถานศึกษาและรางวัลด้านวิชาการ ผู้บริหารสตรีเหล่านั้นเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ สหพันธรัฐมาเลเซีย ประเทศบรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสิงคโปร์ ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐอินโดนีเซีย และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

2. **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียน** หมายถึงคุณลักษณะที่ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่สตรีมีนั้นส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้านจากการศึกษาจากแนวคิด Dubrin (2013) และ Adeniyi W.O. ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะทั่วไป (General Personality Traits) ด้านความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (Task – related Traits) และด้านสังคม (Sociability Traits)

2.1 **คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Traits)** ได้แก่ ประกอบด้วย มีความมั่นใจในตนเอง ความสุภาพอ่อนโยน มีความซื่อสัตย์สุจริตและน่าเชื่อถือ ใฝ่หาความรู้ การปรับเปลี่ยนได้ไว มองโลกในแง่ดี และการประนีประนอม

2.2 **คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (Task – related Traits)** ได้แก่ ความมุ่งมั่น การตระหนักรู้ตนเอง การควบคุมอารมณ์ ความกล้า การยืดหยุ่น การเปิดใจรับสิ่งใหม่และยินดีรับฟัง การสร้างแรงบันดาลใจและการส่งเสริมสนับสนุน มีความอดทนไม่ย่อท้อ ความขยันขันแข็งและเข้มแข็ง มีระเบียบวินัย ความเฉลียวฉลาดรอบรู้ ความมั่นคงแน่นอน ความเข้าใจ และมีความรับผิดชอบ

2.3 คุณลักษณะด้านสังคม (Sociability Traits) ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจ มีความเมตตาสงสาร การเข้าถึงได้ง่ายและมีความเป็นมิตร การสื่อสารอย่างเหมาะสม การไวต่อวัฒนธรรมและมีทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมที่หลากหลาย

3. ผู้ช่วยผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในกลุ่มอาเซียน หมายถึง ผู้ช่วยผู้บริหารสตรีหรือรองผู้บริหารสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

4.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Traits) ประกอบด้วย การแสดงออกอย่างเหมาะสมและมีความมั่นใจในตนเอง การไม่ถือตัว (อ่อนน้อมถ่อมตน) ความสุภาพอ่อนโยน มีความซื่อสัตย์สุจริตและน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความกระตือรือร้น ความอบอุ่น การมีอารมณ์ขัน การปรับเปลี่ยนได้ไว มีทัศนคติบวก และความสุขุมเยือกเย็น

4.2 คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (Task – related Traits) ประกอบด้วย ความมุ่งมั่น การตระหนักรู้ตนเอง (การควบคุมอารมณ์/อดทนต่อความเครียด) ความกล้า ความยืดหยุ่น และการปรับตัว การเปิดใจรับสิ่งใหม่และยินดีรับฟัง การส่งเสริมสนับสนุน มีความอดทนไม่ย่อท้อ/ความขยันขันแข็งและเข้มแข็ง มีระเบียบวินัย ความเฉลียวฉลาดรอบรู้ ความมั่นคงแน่นอน ความเข้าใจ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การริเริ่ม ความยุติธรรม และมีความรับผิดชอบ

4.3 คุณลักษณะด้านสังคม (Sociability Traits) ประกอบด้วย การดูแลเอาใจใส่และมีความเห็นอกเห็นใจมีความเมตตาสงสาร การเข้าถึงได้ง่ายและมีความเป็นมิตร การให้ความเคารพ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการไวต่อความรู้สึก