

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*
LEADERSHIP OF WOMEN ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER THE SA KAEO PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

ทักษพร บวรชาติ¹ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ²

Taksaporn Borwornchart¹ and Pimolpun Phetsombat²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹⁻²Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

Corresponding author E-mail: pimolpun_p@rmutt.ac.th

วันที่รับบทความ : 2 มกราคม 2567; วันแก้ไขบทความ 18 กุมภาพันธ์ 2567; วันตอบรับบทความ : 22 กุมภาพันธ์ 2567

Received 2 January 2024; Revised 18 February 2024; Accepted 22 February 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรี จำนวน 226 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติ

Citation:



* ทักษพร บวรชาติ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 1(1), 1-18.

Taksaporn Borwornchart and Pimolpun Phetsombat. (2024). Leadership Of Women Administrators of Educational Institutions Under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1. Journal of Social Science Innovation, 1(1), 1-18.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

ที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนและแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างกันตามเพศ และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ได้แก่ (1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้กำลังใจและเสริมแรงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทางบวก ปรับเปลี่ยนและพร้อมที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายด้วยกัน (2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจ (3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งหัวหน้างานพร้อมทีม โดยให้หัวหน้างานมีอำนาจในการตัดสินใจ (4) ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งทางด้านการครองตน ครองคน และครองงาน (5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพูดคุยด้วยความเป็นกันเอง เป็นผู้รับฟังที่ดี ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา

คำสำคัญ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the leadership of educational institution administrators, 2) compare the leadership of women administrators in educational institutions, classified by gender, educational level, work experience, and size of educational institutions, and 3) explore the guidelines for strengthening the women administrators of educational institutions under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1. The research samples consisted of 226 teachers in the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1. The key informants included five administrators. The instruments were

questionnaires and an interview form. To analyze the data, the researcher conducted statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, analysis of variance, and content analysis for the qualitative study.

The results showed that: 1) women administrators in educational institutions demonstrated overall leadership at a high level. 2) There were no differences in the overall leadership of female administrators in educational institutions, whether categorized by gender, educational level, work experience, and institution size. However, there was a difference categorized by gender. 3) Five categories were covered in the guidelines for bolstering the representation of women in leadership roles in educational institutions: (1) motivation; school administrators needed to kindly support and encourage their staff members to make changes and be prepared to work together for achieving the goals, (2) incentive; school administrators must provide moral support and encouragement as well as congratulations, praise, and admiration, (3) developing a vision; administrators designated supervisors and their teams, giving the group leaders the power and duty to make different judgments, (4) creating prestige; in terms of work control, people control, and self-control, educational administrators must provide an excellent role model for their staff members, (5) human relations; school administrators needed to be friendly, good listener, and offer guidance and counselling.

Keywords: Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1, Leadership, Women administrators of educational institutions

บทนำ

ระบบราชการไทยได้ปฏิรูปการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เน้นการทำงานที่ยึดผลลัพธ์ สามารถสนองความต้องการของประชาชน มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนเป็นสำคัญ มีการผสมผสานมิติของสตรีและบุรุษในการบริหารจัดการ เสริมสร้างทักษะแก่ข้าราชการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งส่งผลให้เกิดผู้นำที่ดีมีคุณธรรม จากในอดีตสตรีไทย มีบทบาทเฉพาะในครอบครัว รับผิดชอบงานบ้านและอบรมสั่งสอนบุตรเท่านั้น เมื่อสภาพ เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปสตรีไทยต้องออกมาทำงานนอกบ้านจึงมีบทบาทมากขึ้น ดังนั้นสังคม จึงหันมาสนใจบทบาทสตรีมากขึ้น เปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเองและประเทศชาติ ปัจจุบัน สตรีได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสังคมให้การยอมรับ ทำให้ความแตกต่างใน บทบาททางเพศลดลง และคาดว่าในอนาคตสตรีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารเท่าเทียมกับ บุรุษมากขึ้น

ในปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 145 โรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากร จำนวน 1,892 คน และนักเรียน จำนวน 27,176 คน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำนวน 49 คน จากความ แตกต่างของการบริหารสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนความพร้อมของ สถานศึกษา รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์และผลการทดสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐานมีผลเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญโดยเฉพาะการใช้ ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาที่มีบริบทต่างกัน วิธีการนำไปใช้ย่อมมีความแตกต่างกัน ตามความเหมาะสม ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีนั้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีและผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยแต่ละแนวคิด ทฤษฎี จะเป็นปัจจัยสนับสนุนนำไปสู่การตกผลึกข้อสรุปในการวิจัย โดยแบ่งแนวคิด ทฤษฎี ออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นหัวข้อที่มีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านวิชาการและการปฏิบัติในองค์กรต่าง ๆ โดยมีแนวคิดและทฤษฎี หลากหลายที่อธิบายถึงลักษณะและปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ทฤษฎีเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นหลายแนวทางสำคัญ ดังนี้

1.1 ทฤษฎีลักษณะบุคคล (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นว่าความเป็นผู้นำเกิดจากลักษณะหรือคุณสมบัติที่ติดตัวบุคคล เช่น ความมั่นใจ ความฉลาด และความสามารถในการตัดสินใจ การวิจัยที่สำคัญ เช่น งานของ Stogdill (1948) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักมีคุณลักษณะเฉพาะที่แยกพวกเขา ออกจากผู้ตาม

1.2 ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory)

ทฤษฎีนี้ศึกษาผู้นำในแง่ของพฤติกรรมที่พวกเขาแสดงออกมา แบ่งออกเป็นสอง ประเภทหลัก คือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน (Task-Oriented) 2) พฤติกรรมที่มุ่งเน้นบุคคล (People-Oriented)

1.3 ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอว่าภาวะผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ความพร้อมของผู้ตามและลักษณะงาน ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีของ Hersey และ Blanchard (1969) เน้นให้ผู้ปรับสไตล์การนำของตนตามความสามารถและความมุ่งมั่นของทีมการศึกษาที่สำคัญ เช่น Ohio State Leadership Studies (1950s) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีความสมดุลระหว่างสองประเภทนี้

1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นถึงบทบาทของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและเปลี่ยนแปลงผู้ตามเพื่อให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายสูงสุด ตัวอย่างเช่น การวิจัยของ Bass (1985) ได้เสนอว่าผู้นำแบบ Transformational มักแสดงพฤติกรรมที่กระตุ้นแรงจูงใจและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

1.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership Theory)

Greenleaf (1977) ได้เสนอแนวคิดที่ผู้นำที่ดีคือผู้ที่มุ่งเน้นการให้บริการแก่ผู้อื่นก่อน โดยเน้นความสำคัญของการพัฒนาผู้ตามและส่งเสริมชุมชน

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา (Educational Administrators) มีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามีรากฐานจากทั้งศาสตร์การบริหารทั่วไปและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบทบาทเฉพาะของผู้บริหารในบริบทของสถานศึกษา แนวคิดสำคัญสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 ทฤษฎีการบริหารแบบระบบ (Systems Theory)

ทฤษฎีนี้มองสถานศึกษาเป็นระบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายส่วนที่ทำงานร่วมกัน เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดการปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความสมดุลและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงจะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสถานศึกษา งานวิจัยของ Leithwood และ Jantzi (2000) ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของครูและความสำเร็จของนักเรียน

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงการสอน (Instructional Leadership)

แนวคิดนี้มุ่งเน้นที่การบริหารงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอนโดยตรง ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู การวางแผนหลักสูตร และการประเมินผลการสอน งานวิจัยของ Hallinger และ Murphy (1985) เสนอกรอบแนวคิดในการวัดผลภาวะผู้นำเชิงการสอนผ่านสามมิติหลัก ได้แก่ การนิเทศการสอน การจัดการหลักสูตร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

2.4 ทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory)

แนวคิดนี้เน้นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การสร้างความไว้วางใจ และการสนับสนุนความต้องการทางจิตใจของครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มความร่วมมือและประสิทธิภาพในองค์กร

2.5 ทฤษฎีการบริหารเชิงกระบวนการ (Process Leadership Theory)

แนวคิดนี้เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และการประเมินผล เพื่อสร้างระบบที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายในระยะยาว

2.6 แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้แนวคิดนี้จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายในสถานศึกษา แนวคิดนี้ช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและเพิ่มความมุ่งมั่นของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษาเป็นหัวข้อสำคัญที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง เนื่องจากมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและการพัฒนาสถานศึกษา ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้เสนอแนวทางต่าง ๆ ในการอธิบายว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะและพฤติกรรมอย่างไร รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้นำที่ดี

หนึ่งในทฤษฎีสำคัญคือ ทฤษฎีลักษณะบุคคล (Trait Theory) ซึ่งเชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีคุณสมบัติเฉพาะ เช่น ความมั่นใจ ความฉลาด และความสามารถในการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ถูกพัฒนาต่อเป็น ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) ที่เน้นศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ โดยแบ่งออกเป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงานและพฤติกรรมที่มุ่งเน้นคน นอกจากนี้ ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ยังเน้นให้ผู้นำปรับตัวตามสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

ในบริบทของสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงการสอน (Instructional Leadership) และ ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้รับความสนใจอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงการสอนเน้นการบริหารเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนโดยตรง เช่น การพัฒนาวิชาชีพครูและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ขณะที่ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมุ่งสร้างแรงบันดาลใจและเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร

อีกแนวคิดสำคัญคือ การบริหารแบบระบบ (Systems Theory) ที่มองสถานศึกษาเป็นระบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายส่วน เช่น ครู นักเรียน และชุมชน ผู้บริหารต้องสร้างความสมดุลระหว่างปัจจัยเหล่านี้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน รวมถึงแนวคิด การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

โดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้เข้าใจถึงบทบาทและลักษณะของผู้นำและผู้บริหารสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ และเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 538 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครู ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 226 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การทดสอบความเชื่อมั่นโดยรวมมีค่าตั้งแต่ .99 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีจำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษาโดยการทดสอบด้วยค่าที ระดับ

การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีโดยการนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 75.22 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 82.74 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 52.21 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 80.09

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ได้แก่ (1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้กำลังใจและเสริมแรงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทางบวก ปรับเปลี่ยนและพร้อมที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายด้วยกัน (2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจ (3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งหัวหน้างานพร้อมทีม โดยให้หัวหน้างานมีอำนาจในการตัดสินใจ (4) ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งทางด้านการครองตน ครองคน และครองงาน (5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพูดคุยด้วยความเป็นกันเอง เป็นผู้รับฟังที่ดี ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา

อภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างบารมี และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสตรีให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เหมือนเป็นครอบครัว ตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน สร้างเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานและเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ตีภัย (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

(1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันความแตกต่างระหว่างเพศ สังคมมีการยอมรับมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเสมอภาคในสังคม ทั้งด้านการปฏิบัติงาน สิทธิต่าง ๆ ทำให้สตรีได้รับโอกาสขึ้นมาดำรงตำแหน่งในระดับสูงและปฏิบัติงานสำคัญ ๆ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของสตรีในการบริหารจัดการองค์กร และแสดงให้เห็นว่าครูทั้งเพศชายและเพศหญิง ยอมรับในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี จันทร์ลับ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

(2) ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับครู ให้กำลังใจและเสริมแรงให้กับครู อยากรู้อุทิศตนให้กับการทำงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม กระจายอำนาจในการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงอำนาจในการตัดสินใจ เป็นแบบอย่างที่ดี รับฟัง ให้คำแนะนำและร่วมแก้ไข ปัญหาเพื่อผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภาค ปิ่นกำลัง (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล โดยใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกำหนดเป้าหมาย ให้อิสระในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป ผลการเปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน

(3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการเป็นผู้นำบุคคลในองค์กรของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร

การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

(4) ครูที่ทำงานในขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน การศึกษามีในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกัน ดังนั้นการบริหารงานจึงต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมซึ่งสอดคล้องกับ วรจวรรณ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เกิดขึ้น แรงบันดาลใจเกิดจากการสร้างแรงจูงใจที่ดี อดทนปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน ยกย่อง ชมเชย ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี พูดคุย รับฟังอย่างเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างแรงบันดาลใจที่ดีจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มุ่งความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง (2560) ที่สรุปว่าการสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำร่วมสมัยสามารถบริหารงานได้สำเร็จ มีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรตอบสนองอย่างมีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เกิดความท้าทายในผลสำเร็จของงาน การแสดงความยินดี ให้ขวัญกำลังใจ สนับสนุนงบประมาณ เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญา พรหมเจริญ (2564) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มอบรางวัล ชื่นชมและแสดงความยินดี ให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง สร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนงานเพื่อเป้าหมาย มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้างานเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจและทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีความโดดเด่นที่ผสมผสานทั้งลักษณะเฉพาะของผู้นำสตรีและบริบทท้องถิ่น การสร้างองค์ความรู้ใหม่จะช่วยทำให้เข้าใจลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว โดยอาจแบ่งแนวทางศึกษาและประยุกต์ได้ในมิติสำคัญดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำสตรี

ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมักแสดงความเป็นผู้นำที่มีความอ่อนไหวทางอารมณ์ (Emotional Sensitivity) มีความเห็นอกเห็นใจ และมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร (Relationship-Oriented Leadership) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในทีม นอกจากนี้ ยังมีความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงบูรณาการ (Integrative Problem-Solving) ซึ่งเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาที่ต้องการการตัดสินใจแบบรอบด้าน

2. ความเป็นผู้นำที่เชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น

ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงความแตกต่างเหล่านี้ให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Communication) และการนำแนวทางที่เคารพความหลากหลายมาใช้ เช่น การส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและการพัฒนาทักษะชีวิตสำหรับนักเรียน

3. การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

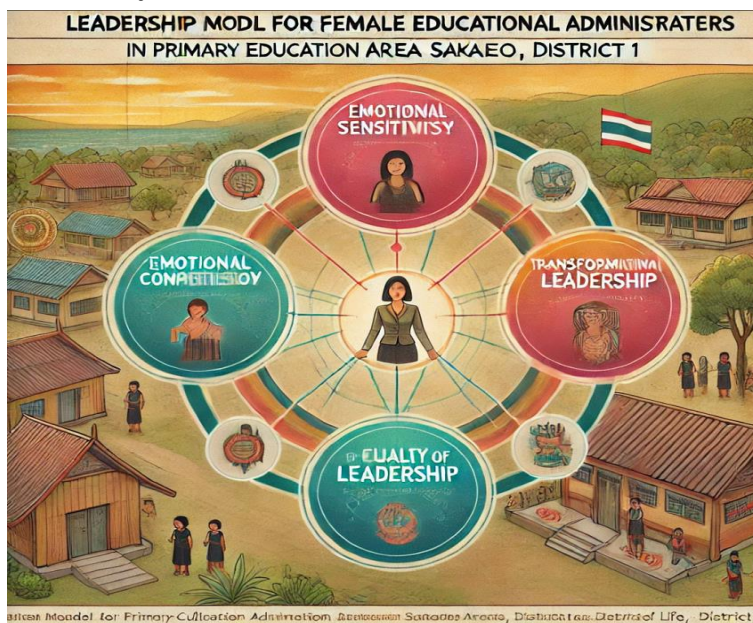
ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในพื้นที่นี้มักแสดงบทบาทของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาครูผ่านการฝึกอบรม การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน และการผลักดันให้บุคลากรกล้าที่จะนำนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)

หนึ่งในจุดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีคือการเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายในโรงเรียน แนวทางนี้ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

5. การเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเท่าเทียม

ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในบริบทนี้มักให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนที่ขาดแคลน เช่น การจัดหาอาหารกลางวัน การส่งเสริมสุขอนามัยในโรงเรียน และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่เน้นการดูแลในระดับบุคคลและสร้างโอกาสให้กับนักเรียนทุกคน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ช่วยชี้ให้เห็นถึงแนวทางการบริหารที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกแก่ชุมชนในพื้นที่สระแก้วอย่างยั่งยืนมีและข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่

1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกขวัญและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้นขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมาย การสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการมอบรางวัล การกล่าวชื่นชมแสดงความยินดี ให้รู้สึกภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ แบ่งงานตามหน้าที่ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานไปสู่เป้าหมายโดยมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

1.4 ด้านการสร้างบารมี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำองค์กรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบารมี ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงบทบาทของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โนม่น้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความศรัทธาต่อตนเองในการทำงาน เกิดการยอมรับนับถือ

1.5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาและแนวทางแก้ไขจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเป็นกันเองโดยการแสดงออกอย่างจริงจัง รับฟังอย่างมีเมตตาเพื่อให้ได้มาซึ่งความเชื่อใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจและสามารถทำงานร่วมกันได้

2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาบุรุษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาบุรุษ

เอกสารอ้างอิง

- พิชญา พรหมเจริญ. (2564). ภาวะผู้นำของสตรีในบทบาทการบริหารสถานศึกษา ระดับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. ใน *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทัยรัตน์ ดีภัย. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 20(4), 25.
- วรุจ วรดล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(32), 250.

- สุภาวดี จันทะลับ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบล แหลมอั้ง จังหวัดชลบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย เทพแสง. (2560). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- อมรภาค ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ และคณะ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 9(33), 120.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. London: Pitman.
- Fleishman, E. A., & Harris, E. F. (1962). Patterns of leadership behavior related to employee grievances and turnover. *Personnel Psychology*, 15, 43–56.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *Elementary School Journal*, 86(2), 217–247.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23(5), 26–34.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, 35–71.

Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and Decision-Making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.