



The Leadership of Female Administrators Affecting the School Administration under the Satun Primary Educational Service Area Office

Nasreen Muna, Ubonrat Sriwichianaumphai, and Jaras Atiwitthayabhorn

¹ Master of Education Student, Educational Administration Program, Hatyai University, Thailand

^{2,3} Lecturer, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Thailand

E-mail: nasreen.mun120@hu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-6014-223X>

E-mail: ubonrat@hu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-1301-651X>

E-mail: jarus_a@hu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-2929-6653>

Received 01/06/2025

Revised 16/06/2025

Accepted 20/07/2025

Abstract

Background and Aims: The leadership of female administrators is crucial for the development of educational administration in the present era, as academic institutions require female administrators with vision and competence to drive them effectively. The objectives of this research were 1) to study the leadership of female school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office 2) examine the school administration under the same jurisdiction 3) investigate the relationship between the leadership of female administrators and school administration 4) analyze the influence of female administrators' leadership on school administration, and 5) propose strategies for developing the leadership of female administrators that affect school administration.

Methodology: The study was conducted in two phases. Phase 1 involved a sample of 270 teachers and educational personnel under the Satun Primary Educational Service Area Office. Phase 2 involved in-depth interviews with five female school administrators from the same office. The research instruments included questionnaires and interview forms. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

Results: The research findings revealed that 1. The overall leadership of female school administrators, as perceived by teachers and educational personnel, was at a high level. 2. The overall level of school administration, as perceived by teachers and educational personnel, was also high. 3. There was a statistically significant, high positive correlation between the leadership of female administrators and school administration at the .01 level ($r = .798^{**}$). 4. The leadership of female administrators had a significant influence on school administration, with a multiple regression analysis (Enter method) showing an R value of .815 and an R^2 value of .665, statistically significant at the .01 level, and 5. The strategies for developing female administrators' leadership that influence school administration included the enhancement of initiative and coordination

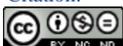




skills, which were found to be significant predictors of effective school administration under the Satun Primary Educational Service Area Office.

Conclusion: The research revealed that the leadership of female administrators, as perceived by teachers and educational personnel, was at a high level. Similarly, the overall quality of school administration was also rated highly. A statistically significant and strong positive correlation was found between the leadership of female administrators and the effectiveness of school administration. Moreover, multiple regression analysis (Enter method) indicated that female leadership had a significant impact on school administration. The study further identified that the enhancement of initiative and coordination skills was a key strategic component contributing to effective leadership and, consequently, to successful school administration within the Satun Primary Educational Service Area Office.

Keywords: Leadership; School Administration; Female Administrators



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร

นัศรีน มุณะ, อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ และจรัส อติวิทยากรณ์

นักศึกษาศึกษาต่อระดับบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน สถานศึกษาจึงต้องการผู้บริหารสตรีที่มีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 2) ศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี และการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 4) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร และ 5) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำนวน 270 คน และระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย: พบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีกับการบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .798^{**}$) 4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการประสานงาน 5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่ม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ท่ามกลางบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความคิดริเริ่มในที่นี้ไม่ได้จำกัดเพียงการมีความคิดใหม่เท่านั้น แต่หมายรวมถึงความกล้าในการลงมือทำ การกล้าตัดสินใจ และการกล้ารับผิดชอบ เมื่อเกิดผลลัพธ์จากการเปลี่ยนแปลงด้วย ส่วนภาวะผู้นำด้านการประสานงาน ถือเป็นบทบาทที่เชื่อมโยงคน กลุ่ม และหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และมีพลังสนับสนุนซึ่งกันและกัน ข้อมูลที่ได้จากการ

สัมภาษณ์ผู้บริหารสะท้อนให้เห็นว่า การประสานงานที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปผล: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีและการบริหารงานของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารที่มีคุณภาพ และทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยภาวะผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่มและด้านการประสานงานสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษาได้ ด้านความคิดริเริ่ม ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่เน้นความกล้าในการคิด ลงมือทำ ตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ส่วนด้านการประสานงาน ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่เป็นคนที่ช่วยเชื่อมโยงบุคคลและหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยเฉพาะในด้านการมีความคิดริเริ่มและการประสานงาน จึงถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การบริหารงานของสถานศึกษา; ผู้บริหารสตรี

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของประเทศไทย โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่หลากหลาย ทั้งด้านวิสัยทัศน์ นวัตกรรม และคุณธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพ (บุญเสริม วิสกุล, 2552 อ่างโน มัชฌิมา วงษ์จันทร์เพ็ง, 2564)

ภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 27 ได้รับรองสิทธิของบุคคลทุกเพศอย่างเท่าเทียม (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ส่งผลให้สตรีมีบทบาทมากขึ้นในทุกภาคส่วน รวมถึงด้านการศึกษา (อเนก สิทธิประศาสน์, 2553) โดยผู้บริหารสตรีมีจุดเด่นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นพัฒนาบุคลากร และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2561) อย่างไรก็ตาม ยังมีอุปสรรคด้านอคติและโครงสร้างสังคม โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เช่น จังหวัดสตูล ที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญความท้าทายในการสร้างความเชื่อมั่นและความสมดุลชีวิต (ธีระ รุญเจริญ, 2564)

ด้วยบริบทของจังหวัดสตูลที่มีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม (สำนักงานสถิติจังหวัดสตูล, 2565) ผู้บริหารสตรีจึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา แต่ยังคงงานวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรีในพื้นที่นี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี และการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ธิดา เมฆะวาท (2562: 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติตามหรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กนกอร สมปราษฎ์ (2562: 76) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากร ครูผู้สอน ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการสื่อสาร โน้มน้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือของกลุ่ม ทั้งยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำมีลักษณะเป็นเหมือนตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในองค์การร่วมกัน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา

สุนทร โคตรบรรเทา (2563: 25) กล่าวว่า การบริหารงานสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การการศึกษา โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2561: 33) ให้ความหมายว่า การบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษา ที่ร่วมมือกันจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ภายใต้ขอบข่ายการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของแดเนียล อี กริฟฟิธส์ Griffiths (1956: 243-253) ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และ ด้านการเข้าสังคม

ผู้บริหารสตรี

บุษบา กนกศิลป์ (2562: 57) กล่าวว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

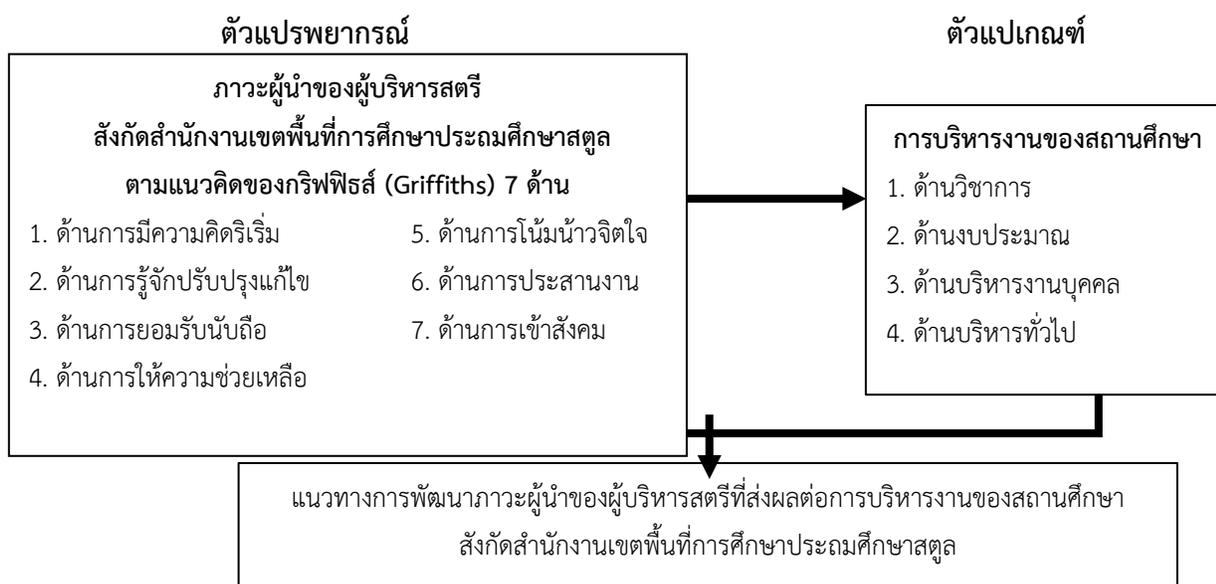
เกศรา มัญชุศรี (2563: 83) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสตรีว่า เบื้องหลังความสำเร็จของบุรุษ มักจะมีสตรีที่ดีคอยสนับสนุนเสมอ เพราะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถและความสำคัญของสุภาพสตรีที่มีต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของเหล่าสุภาพบุรุษทั้งหลาย โดยจะคอยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสตรีนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและสังคม แต่ยังคงต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและการสนับสนุนผู้บริหารสตรีเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สตรีสามารถแสดงศักยภาพและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในวงการการศึกษาของไทย โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเน้นความเสมอภาคทางเพศและการมีส่วนร่วมของสตรีในบทบาทการบริหาร ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาไม่ได้ลงลึกถึงมิติเชิงบริบท เช่น ความหลากหลายทางวัฒนธรรม หรือบทบาททางเพศในพื้นที่เฉพาะ อย่างไรก็ตามงานวิจัยเหล่านี้ยังมีข้อจำกัดบางประการที่นำไปสู่ช่องว่างขององค์ความรู้ (Knowledge Gap) ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาอย่างชัดเจนและครอบคลุมมาก่อนประการแรก งานวิจัยส่วนใหญ่มักศึกษาเฉพาะในมิติของ “ผลลัพธ์” โดยขาดการพิจารณาในเชิงกลไกของการบริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านทั่วไป ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อจำกัดนี้ทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพรวมของผลกระทบจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยประกอบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการนำแนวคิด วิธีการ และผลการวิจัย มาเป็นแนวทางการกำหนดวิธีการวิจัย การพิจารณาภาวะผู้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths) 7 ด้าน Griffiths (1956: 243-253) (ตัวแปรพยากรณ์) และการบริหารสถานศึกษา (ตัวแปรเกณฑ์) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ได้กำหนดภารกิจในการบริหารสถานศึกษา ไว้ 4 ดังรูปภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 911 คน

กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสตรีใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน

กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 ท่าน และกำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูล เพื่อมุ่งเน้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหมายเชิงลึกและสอดคล้องกับประเด็นวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้รับการประเมินค่าอยู่ที่ 0.60-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์และสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2) จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาไถ่ใหญ่ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยเข้าพบผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านทาง (Google Form) โดยแนบคิวอาร์โค้ด (QR Code) ให้สถานศึกษาเพื่อแจกจ่ายให้กับคณะครูบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินการทำแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยระบบออนไลน์ ผ่านทาง (Google Form) โดยให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 3-4 สัปดาห์แล้วสรุปผล ผลการศึกษา

4. นำผลการสรุปการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมอธิบายใต้ตาราง

5. เมื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเรียบร้อยแล้ว พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการประสานงาน สามารถพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สตูล ดังปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ตัวแปรพยากรณ์ (X) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ตัวแปรเกณฑ์ (Y) การบริหารงานของสถานศึกษา					ควรหา แนวทางพัฒนา
	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	
ด้านการมีความคิดริเริ่ม (X ₁)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X ₂)	×	×	×	×	×	×
ด้านการยอมรับนับถือ (X ₃)	×	×	×	×	×	×
ด้านการให้ความช่วยเหลือ (X ₄)	×	×	×	×	×	×
ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X ₅)	×	×	×	×	×	×
ด้านการประสานงาน (X ₆)	✓	✓	×	✓	✓	✓
ด้านการเข้าสังคม (X ₇)	✓	×	✓	×	×	×

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการประสานงานสามารถพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษาได้

ดังนั้นการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลจึงจำเป็นต้องนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำนวน 2 ด้านข้างต้นไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการจัดทำแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาณ ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Enter Multiple Regression Analysis)

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกบันทึกและถอดความ จากนั้นจะนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 270 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 70.4 และเป็นบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 29.6 เพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 64.8 และ 35.2 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือปริญญาตรี ร้อยละ 80 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 49.3, 10–20 ปี ร้อยละ 34.4 และมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 13.3

2. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการเข้าสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.95$) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลโดยรวมและรายด้าน

ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.01	0.53	มาก
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.04	0.55	มาก
3	ด้านการยอมรับนับถือ	3.95	0.58	มาก
4	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.02	0.55	มาก
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	3.99	0.57	มาก
6	ด้านการประสานงาน	4.04	0.55	มาก
7	ด้านการเข้าสังคม	4.01	0.59	มาก
โดยเฉลี่ย		4.01	0.49	มาก

3. ระดับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และเท่ากัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.09$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.07$) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลโดยรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารงานของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านบริหารวิชาการ	4.09	0.57	มาก
2	ด้านบริหารงบประมาณ	4.09	0.61	มาก
3	ด้านบริหารงานบุคคล	4.07	0.60	มาก
4	ด้านบริหารงานทั่วไป	4.09	0.57	มาก
โดยเฉลี่ย		4.09	0.56	มาก

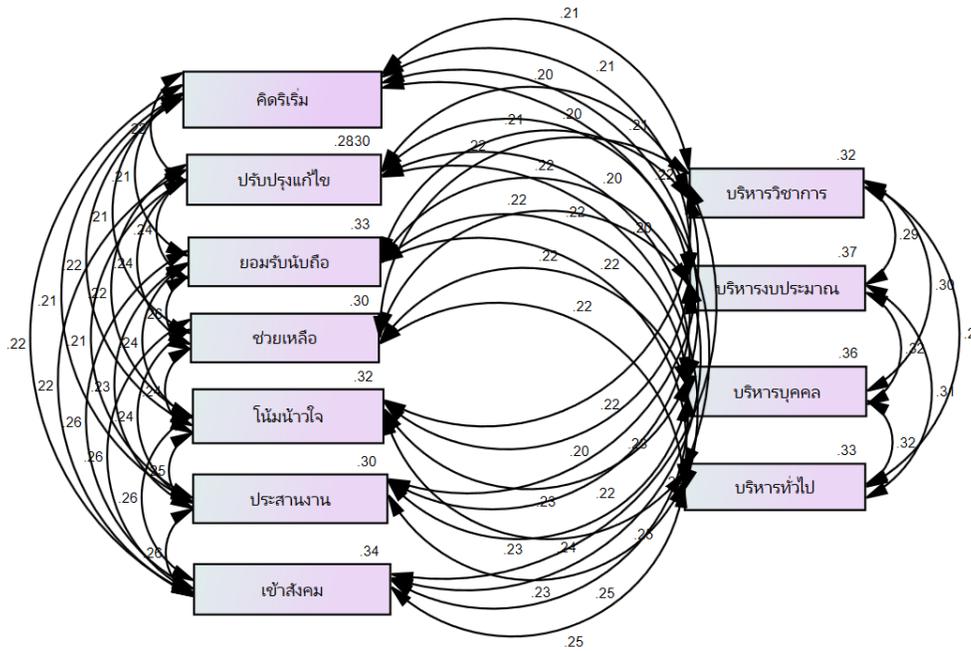
ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีกับการบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.798$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	การบริหารงานของสถานศึกษา (n=270)				
	ด้านบริหารวิชาการ (Y ₁)	ด้านบริหารงบประมาณ (Y ₂)	ด้านบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ด้านบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	รวม
ด้านการมีความคิดริเริ่ม (X ₁)	.692**	.632**	.664**	.723**	.713**
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X ₂)	.639**	.596**	.611**	.649**	.656**
ด้านการยอมรับนับถือ (X ₃)	.655**	.620**	.638**	.661**	.676**
ด้านการให้ความช่วยเหลือ (X ₄)	.699**	.655**	.676**	.712**	.720**
ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X ₅)	.676**	.582**	.663**	.703**	.690**
ด้านการประสานงาน (X ₆)	.735**	.659**	.728**	.742**	.752**
ด้านการเข้าสังคม (X ₇)	.726**	.694**	.695**	.733**	.748**
ภาพรวม	.777**	.715**	.754**	.793**	.798**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีกับการบริหารงานของสถานศึกษาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านบริหารวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .777$)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านบริหารงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .715$)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .754$)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = .793$)

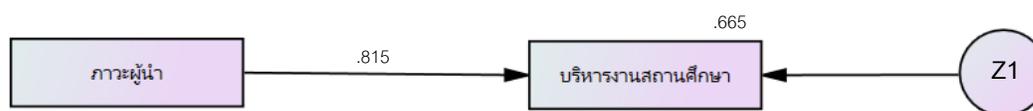
การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Enter

Multiple Regression Analysis) มีค่า $R = .815$ อยู่ในระดับสูง และมีค่า $R^2 = .665$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรี	R	R ²	Adj R ²	β	Sig.
	.815**	.665	.656	.423	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล ในภาพรวม

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยรวมส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสตูล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 7 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสตูล โดยรวมพบว่า ด้านการประสานงานส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ $\beta = .284$ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ มีค่าน้ำหนักต่ำที่สุดคือ $\beta = -.010$

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 7 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสตูล ด้านบริหารวิชาการพบว่า ด้านการประสานงานส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ $\beta = .288$ และด้านการปรับปรุงแก้ไข มีค่าน้ำหนักต่ำที่สุดคือ $\beta = .001$

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 7 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสตูล ด้านบริหารงบประมาณพบว่า ด้านการเข้าสังคมส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ $\beta = .336$ และด้านการปรับปรุงแก้ไข มีค่าน้ำหนักต่ำที่สุดคือ $\beta = -.155$

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 7 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสตูล ด้านบริหารงานบุคคล พบว่า ด้านการประสานงานส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ $\beta = .349$ และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข มีค่าน้ำหนักต่ำที่สุดคือ $\beta = -.033$

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 7 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสตูล ด้านด้านบริหารงานทั่วไปพบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่มส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ $\beta = .301$ และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข มีค่าน้ำหนักต่ำที่สุดคือ $\beta = -.030$

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสตูล ที่สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการประสานงาน สามารถพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษาได้ ดังนั้นการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จึงจำเป็นต้องนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำนวน 2 ด้านข้างต้นไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการจัดทำแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ด้านการมีความคิดริเริ่ม สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์ได้คือ ภาวะผู้นำที่เน้นการคิดริเริ่มและการกล้าทำ ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นถึงความกล้าในการริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษา

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ด้านการประสานงาน สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์ได้คือ ภาวะผู้นำด้านการประสานงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของผู้บริหารสตรีที่เน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานทั้ง 4 ด้านดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการประสานงาน แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสตรีที่มีทักษะในการเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก การส่งเสริมความร่วมมือของคณะครู ตลอดจนการดึงผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเข็มจิรา สนอฑา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการบริหารในภาพรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากันสูงที่สุดที่ระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล แม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา กลิ่นบัว (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการบริหารวิชาการขึ้นอยู่กับ การวางแผนอย่างมีระบบ การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี และการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการบริหารงานของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และ ด้านบริหารงบประมาณ ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารสตรีมีทักษะภาวะผู้นำที่ดี เช่น การวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน และการแก้ไขปัญหา ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารจัดการในทุกด้านของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ House (1971) ซึ่งเสนอว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะของการชี้แนะแนวทาง (directive leadership), การสนับสนุน (supportive leadership) และการมีส่วนร่วม (participative leadership) จะสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงกับบทบาทของผู้บริหารสตรีที่มีมีแนวทางการนำที่มุ่งเน้นความร่วมมือ ความเข้าอกเข้าใจ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีทั้ง 7 ด้าน สามารถพยากรณ์ผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 66.5 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีที่มีภาวะผู้นำรอบด้าน ย่อมส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำมีระดับอิทธิพลต่อการบริหารงานที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของงานในแต่ละมิติ ในภาพรวมของการบริหารงานสถานศึกษา พบว่า ด้านการประสานงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ซึ่งชี้ว่าผู้บริหารสตรีที่มีทักษะในการประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัด จะสามารถสร้างความร่วมมือและความเข้าใจที่ดี อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กรได้อย่างราบรื่น ขณะเดียวกัน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ มีค่าน้ำหนักต่ำที่สุด แสดงว่าแม้การใช้วาทศิลป์หรือความสามารถในการจูงใจจะมีความสำคัญ แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อภาพรวมของการบริหารงานในบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่นี้

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีด้านการมีความคิดริเริ่ม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่น ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน การกล้าคิด กล้าทำของผู้บริหาร ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ การออกนโยบายเท่านั้น แต่รวมถึงการเป็นต้นแบบ สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้เป็นผู้ริเริ่มร่วมกันในแต่ละมิติของงานการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการคิดริเริ่มของผู้บริหารสตรีในระดับพื้นที่ ไม่เพียงตอบโจทย์ต่อบริบทท้องถิ่นของโรงเรียนในจังหวัดสตูล แต่ยังเป็นแนวทางสำคัญสำหรับการพัฒนาการศึกษาระดับชาติในระยะยาวอีกด้วย และภาวะผู้นำด้านการประสานงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่มีความสามารถในการ

ประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ย่อมสามารถสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และความไว้วางใจในหมู่บุคลากรและเครือข่ายพันธมิตร ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีพลังขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมภาวะผู้นำด้านความคิดริเริ่ม โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นและทดลองแนวทางใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยไม่มองความล้มเหลวเป็นความผิดพลาด แต่เป็นโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2 หน่วยงานต้นสังกัด อย่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสทูล ควรจัดอบรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงคิดริเริ่มของผู้บริหารโดยเชิญผู้มีประสบการณ์มาถ่ายทอดกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และให้พื้นที่ผู้บริหารสามารถนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

1.3 สถานศึกษาควรบูรณาการแนวคิดริเริ่มเข้ากับการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เช่น การนำชุมชนมาเป็นแหล่งเรียนรู้ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน และการติดตามพัฒนาการของนักเรียน ซึ่งช่วยให้โรงเรียนตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในบริบทปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีเพิ่มเติมในมุมมองของเพศชาย แล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา

2.3 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ผู้บริหารสตรีในระดับมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านในบริบทที่ต่างกัน

2.4 ควรศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือระดับความพึงพอใจของครูในองค์กร เพื่อให้เห็นผลกระทบที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นจากภาวะผู้นำ

2.5 แนะนำให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่ติดตามการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริง และเสนอรูปแบบหรือแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นระบบในสถานศึกษาต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชาญ์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- กาญจนา กลิ่นบัว. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เกศรา มัญชุศรี. (2563). การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เข็มจิรา สนอุทา. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตา เมฆะทัต. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2564). *บทบาทของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0*. วารสารการบริหารและพัฒนา, 6(1), 15–24.
- บุญเสริม วิสกุล. (2552). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษบา กนกศิลป์. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มัชฌิมา วงษ์จันทร์เพ็ง. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดผู้นำเชิงจริยธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560*.
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). *การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21: การพัฒนาที่ยั่งยืน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2562*. สพฐ.
- สำนักงานสถิติจังหวัดสตูล. (2565). *รายงานสถิติจังหวัดสตูล ประจำปี 2565*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2563). *รูปแบบภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อเนก สิทธิประศาสน์. (2553). *การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู*. สำนักพิมพ์พัฒนาวิชาการ.
- Griffiths, D. E. (1956). *Administrative theory*. Appleton-Century-Crofts.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339. <https://doi.org/10.2307/2391905>