

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

An Analysis of Leadership Components of Female Administrators at Schools
under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1

กัญญาวีร์ บัดแก้ว¹ หยกแก้ว กมลวรเดช² สุรเชษฐ์ บุญยรักษ์³

Kanyawee Budkeaw, Yokkaew Kamolvoradej, Surachet Boonyarug

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 350 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 แบบอย่างที่ดี ค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.560-0.860 องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.827-0.862 องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งงาน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.834-0.847 องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.799-0.815 องค์ประกอบที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.780 ถึง 0.808 องค์ประกอบที่ 6 แรงจูงใจภายใน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.717-0.772 ทั้ง 6 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 89.106 ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.14 S.D = 0.992 และ องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 4.05 S.D = 1.001

คำสำคัญ (Keywords): การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสตรี

Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-01 Accepted: 2023-07-03

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Master of Education Program Students Department of Educational Administration Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: kywbk6382@gmail.com

² อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer in Educational Administration Department Uttaradit Rajabhat University. E-mail: yokkaew.kam@live.ur.ac.th

³ อาจารย์สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer in Mathematics Department Uttaradit Rajabhat University. E-mail: edboonyarug@live.ur.ac.th

Abstract

The purposes of this study were: to analyze the components and to study the level of opinions towards the leadership components of female administrators at schools under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1. A quantitative research model was used. There were 350 government teachers and educational personnel under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1, whom were randomly stratified by school sizes. The research tool was questionnaires. Statistical instruments used for data analysis were mean, standard deviation and exploratory component analysis.

The results showed that leadership components of female administrators at schools under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1 consisted of six components: 1. good role model with the variable weights in the components between 0.560 - 0.860.; 2. human relations with the weight of variables between 0.827 - 0.862; 3. work orientation with the weights of variables between 0.834 - 0.847; 4. communication and decision making with the weights of variables between 0.799 - 0.815; 5. building faith with the weights of variables between 0.780 to 0.808; and 6. intrinsic motivation with the weights of variables between 0.717 - 0.772. All six components could explain the total variance at 89.106 percent. The level of opinions on the whole components of leadership of female administrators at schools under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1 was at a high level. With consideration of each component, work orientation had the highest mean = 4.14, S.D = 0.992, and communication and decision making had the lowest mean = 4.05 S.D = 1.001.

Keywords: analysis of leadership components; female administrators

บทนำ (Introduction)

ภาวะผู้นำ(Leadership)เป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสมัยใหม่จะต้องเป็นผู้ที่รู้ทั้งศาสตร์ คือ กฎ ระเบียบ ทฤษฎีต่าง ๆ และศิลป์ในการบริหารงานซึ่งทฤษฎีนั้นเป็นเพียงเครื่องมือหรือเป็นแนวทางส่วนความสามารถที่จะนำทฤษฎีไปใช้ในการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับศิลปะในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ไม่มีสูตรสำเร็จในการบริหารเพราะความสำเร็จขึ้น กับหลายปัจจัย อาทิ สภาวะแวดล้อมสถานการณ์ ความพร้อมของทรัพยากร นโยบาย ผู้ตาม และเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่าความสำเร็จขององค์การนั้น ขึ้น อยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของกลุ่มบุคคลในระดับผู้บริหารว่ามีความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 183) ผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ ในการที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ เพราะผู้นำเป็นผู้ที่สามารถทำให้บุคคลอื่นในองค์การซึ่งเป็นผู้ตามปฏิบัติตามไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนด หากองค์การหนึ่งองค์การใดที่ต้องการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วก็ย่อมต้องการผู้นำหรือผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีมีความรู้ความสามารถ รู้จักเลือกใช้วิธีการในการบริหารองค์การอย่างถูกต้องและเหมาะสมด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นอีกหน่วยงานทางการศึกษาหนึ่งที่มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดขอนแก่น และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีกลยุทธ์ ส่งเสริมการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านเพศเพื่อเป็นการเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยในปีการศึกษา 2565 มีสัดส่วนผู้บริหารสตรี จำนวน 45 คนจาก ผู้บริหารทั้งหมด 127 คน คิดเป็นทั้งหมด 35.43% ซึ่งคาดว่าในอนาคตจะมีสัดส่วนผู้บริหารสตรีเพิ่มขึ้นต่อไป จากการศึกษาย้อนเวลา ผู้วิจัยพบข้อมูลที่บ่งชี้ว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในประเทศไทยที่น่าสนใจ ตัวอย่างเช่น สุพรรณิ มาตรโพธิ (2549) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีการผสมผสานของ 2 มิติของ William J. Reddin คือ มิติงานและมิติ มนุษย์สัมพันธ์ โดยศึกษาภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) แบบมุ่งงาน (Dedicated) แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) และแบบมุ่งประสาน (Integrated) พบว่าผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของ วลัยพร ศิริภรณ์ (2550) ที่มุ่งศึกษาเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา มีจำนวน 4 กลุ่ม ปัจจัยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย คือ ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยมีปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้ มีปัจจัยย่อย ได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรีไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี จากข้อค้นพบในงานวิจัยหลายเรื่องได้ข้อสรุปที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการบริหารได้ดีไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเพศชายจึงทำให้ความแตกต่างในบทบาททางเพศลดลงด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี แต่เมื่อสำรวจเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี ปรากฏว่ามีงานค้นคว้า วิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มากเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วปริมาณของสตรีระดับผู้บริหารที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนมีอยู่ไม่น้อยประกอบกับข้อเท็จจริงโดยทั่วไปที่ว่าปัจจุบันสตรีก้าวขึ้นมามีบทบาทในระดับผู้บริหารเกือบทุกแวดวงของสังคมมากยิ่งขึ้น ลักษณะปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสตรีไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามจะมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ต้องทำการศึกษาค้นคว้าแยกต่างหากออกไปซึ่งควรถือว่าสตรีเป็นพลังทางสังคมอย่างหนึ่งที่ยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญมากในการจัดการศึกษา เพราะว่าการทำงานของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนโดยตรง และผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูสตรี จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำสตรี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ให้สามารถแสดงภาวะ

ผู้นำในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ ด้วยเหตุผลสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อนำผลไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 แบบอย่างที่ดี องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งงาน องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ องค์ประกอบที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจ และ องค์ประกอบที่ 6 แรงจูงใจภายใน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 527 คน (งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สพป.น่าน เขต 1)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 350 คน พิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al., 2006 (อ้างถึงใน วราพร บุญมี, 2563: 65) ไม่น้อยกว่า 1:10 โดยมีตัวแปรที่ใช้จำนวน 35 ตัวแปร ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีผู้บริหารเป็นสตรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา มกราคม 66-กันยายน 66

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

3.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

องค์ประกอบที่	ค่าน้ำหนักของ องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละความ แปรปรวน (% of variance)	จำนวนตัวแปร
1	0.560 -0.860	19.520	47.611	10
2	0.827- 0.862	5.489	13.387	5
3	0.834-0.847	3.950	9.634	5
4	0.799-0.815	3.082	7.516	5
5	0.780-0.808	2.467	6.018	5
6	0.717-0.772	2.026	4.940	5
KMO = 0.953, Chi-Square = 17419.942, Sig = 0.000, Cumulative % = 89.106				

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ ได้องค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.560-0.862 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) อยู่ระหว่าง 2.026-19.520 มีค่าร้อยละความแปรปรวน (% of Variance) ระหว่าง 4.940-47.611 และมีค่าร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบทั้งหมด เท่ากับ 89.106

การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ผล ดังนี้

ลำดับ	องค์ประกอบ	$\bar{X}$	$S.D$	แปลผล	อันดับ
1.	แบบอย่างที่ดี	4.12	0.980	มาก	4
2.	มนุษย์สัมพันธ์	4.07	1.019	มาก	5
3.	การมุ่งมั่น	4.14	0.992	มาก	1
4.	การสื่อสารและการตัดสินใจ	4.05	1.001	มาก	6
5.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.996	มาก	3
6.	แรงจูงใจภายใน	4.13	0.965	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม		4.10	0.992	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ สามารถเรียงลำดับได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 6 แรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.13$) องค์ประกอบที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.12$) องค์ประกอบที่ 1 แบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.12$) องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.07$) และ องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 แบบอย่างที่ดี องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งมั่น องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ องค์ประกอบที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจ และ องค์ประกอบที่ 6 แรงจูงใจภายใน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในแต่ละองค์ประกอบแล้วมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 แบบอย่างที่ดี เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอย่างสูง ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน ผู้บริหารมีสัจจะ พูดจริงทำจริงและรักษาสัญญา ผู้บริหารมีความเชื่อใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานหรือโครงการต่างๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารมีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ ผู้บริหารมีความรู้ในด้านต่างๆ และ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทั้งนี้เป็นเพราะพฤติกรรมในองค์ประกอบนี้เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นภาพลักษณ์ของบุคคล ที่เกิดขึ้นในใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนอันนำไปสู่เจตคติ ค่านิยม ความรู้สึก ความเข้าใจและการรับรู้ (พรหมภา พรหมลึก, 2558: 42) สอดคล้องกับ พัทธี สุนทรเพียร (2559: 57-59) ที่

กล่าวว่าผู้บริหารที่มีความประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท อุทิศตนในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวก มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นคุณค่า และยอมรับผลงานในการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมดังกล่าวมาแล้วจะไปสู่ความเข้าใจและการรับรู้ ของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องรู้จัก การดูแล การจูงใจ จะต้องทำเป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่างที่ดีตลอดจน สร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ให้เป็นที่ชื่นชมยินดี สอดคล้องกับ Bass & Avolio (1994, อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2545: 31-48) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) ว่าเป็นการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา กล่าวโดยสรุป การเป็น แบบอย่างที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติในสิ่งที่ดีทั้งในด้าน คุณธรรม จริยธรรม เพื่อกระตุ้น และจูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตาม เป็นที่ยอมรับเชื่อถือและศรัทธา ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้ปฏิบัติจะ ขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิด ความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

1.2 องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการ วิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ผู้บริหาร มีอัธยาศัยดี เป็นมิตรกับผู้อื่น ผู้บริหารมีการวางตัวได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีจิตใจกว้างขวาง เสียสละเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารเข้าถึงได้ง่ายและเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สังคมไทยยังมีความนิยมด้านไมตรีสัมพันธ์และเคารพในระบอบอาวุโส อีกทั้ง วัฒนธรรมของสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเกรงใจซึ่งกันและกัน เน้นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งค่านิยมนี้ อาจมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีด้วย และผู้บริหารสตรีอาจคำนึงว่าการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความศรัทธา ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิผลของงาน ได้ ดังที่ สมพร สุทัศน์ (2554: 17) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ช่วยให้การบริหารเกิดสัมฤทธิ์ผลและยังทำให้ องค์กรเกิดความมั่นคง จูงใจให้บุคคลร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดความผูกพันระหว่าง คนกับคนและคนกับงาน องค์กรจึงสามารถอยู่ได้เป็นปึกแผ่น ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 33-36) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพราะปัจจัยแห่ง ความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่ผู้นำเพียงคนเดียวแต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรด้วย และยังสอดคล้องกับ เพทาย ชื่อสัจจพงษ์ (2540: 126) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำในด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และผู้อำนวยการสตรีควรสร้างสัมพันธภาพ ควบคู่ไปกับสมรรถภาพ โดยต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ต้องมีสมรรถภาพทางด้านความรู้ ความสามารถ และหน้าที่การงาน ผสมผสานสองสิ่งนี้เข้าด้วยกันจึงจะนับได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีมนุษย์สัมพันธ์สามารถสร้าง ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ สุรจิตต์ กิตติธระพงษ์ (2528: 11) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 พบว่า ประสพการณ์จากการ ทำงานได้สอนให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจว่าคนเป็นบ่อเกิดของงาน ความสำเร็จของงานอยู่ที่คนก่อน หากคนไม่ ทำงานงานย่อมไม่สำเร็จและผลงานย่อมไม่เกิด ถ้าหากเอานำใจคนไว้ได้แล้วผลงานก็จะตามมาทีหลัง เพราะ คนเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจ การแสดงความยินดี ยกย่องชมเชยให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ผู้บริหารมีการสนับสนุนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์งบประมาณร่วมไปถึงบุคลากรในการทำงานให้เพียงพอ แสดงให้เห็นว่า การบริหารโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก จะกำหนดทิศทางและมาตรฐานการทำงานชัดเจน การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพรรณิ มาตรโพธิ (2549) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีการผสมผสานของ 2 มิติของ William J. Reddin คือ มิติงานและมิติ มนุษย์สัมพันธ์ โดยศึกษาภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) แบบมุ่งงาน (Dedicated) แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) และแบบมุ่งประสาน (Integrated) พบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของ วลัยพร ศิริภิรมย์ (2550) ที่มุ่งศึกษาเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา มีจำนวน 4 กลุ่มปัจจัยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย คือ ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยมีปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้ มีปัจจัยย่อย ได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรีไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี สอดคล้องกับบังสรณ์ ประเสริฐศรี (2551: 23) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิสัยทัศน์ ในขณะที่ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลจะขาดแคลนวิสัยทัศน์หรืออาจมีแต่ไม่ชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์เป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารระดับสูงและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ การปฏิบัติงาน การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ (VisionFormulation) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) การทำให้วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมเป็นจริงได้ (Innovative Realism)

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารเป็นคนมีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกๆ สถานการณ์ ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือผู้บริหารมีการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ผู้บริหารมีการตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบอยู่เสมอ ผู้บริหารมีความสามารถในการสอนงานและให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Tiger (2565) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือผู้ที่สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วด้วยข้อมูลที่มี การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้นมาพร้อมกับเวลา ความเด็ดขาดถือเป็นทักษะการเป็นผู้นำที่มีคุณค่า เพราะสามารถช่วยให้โครงการดำเนินไปได้เร็วขึ้นและปรับปรุงประสิทธิภาพ การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวิจัย การประเมิน การแก้ปัญหา และการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมักจะต้องตอบสนองอย่างรวดเร็ว ผู้มีอำนาจตัดสินใจควรตั้งประสบการณ์ของตนเองกับงานที่คล้ายคลึงกัน ประเมินว่าอะไรน่าจะได้ผลดีที่สุด

ตัดสินใจ และมั่นใจในความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และสอดคล้องกับ กระแส ชนวงค์ (2563) กล่าวว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีความรวดเร็ว (Fast) มีความรวดเร็วในการคิดและตัดสินใจ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและซับซ้อน ต้องมีความมีความคล่องแคล่ว ว่องไวต่อการแก้ปัญหา

1.5 องค์ประกอบที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารมีความฉลาด สติปัญญาไหวพริบที่เฉียบแหลม ผู้บริหารมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความหนักแน่น ไม่เอนเอียง ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564: 30-31) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ประพฤติตนในทางที่สร้างแรงจูงใจและสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ครูผู้สอน มีการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทาย เรื่องงานแก่ครูผู้สอน กระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดี ทำให้ครูผู้สอนสัมผัสกับภาพที่ประสบความสำเร็จในอนาคต ทำงานที่บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน แสดงให้ครูผู้สอนเห็นความเชื่อมั่นที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนอาสาปฏิบัติงาน ได้ แสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น จนครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.6 องค์ประกอบที่ 6 แรงจูงใจภายใน เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพขององค์กรให้มีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ ผู้บริหารมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ผู้บริหารมีความพยายาม อุตสาหะ มุ่งมั่น กระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการทุ่มเทต่อการกิจทุกๆ การกิจ ผู้บริหารมีการสร้างพลัง เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องยุค (Yulk, 1989: 109-114 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2548: 46) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำในยุคใหม่เกี่ยวกับ แรงจูงใจ (Motivation) ว่า แรงจูงใจเป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากทั้งภายในและภายนอก ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยทั่วไปแล้วผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำ ที่มีเป้าหมายปานกลางและมีประสิทธิภาพจำกัด ทั้งนี้แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำได้แก่ ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล ความต้องการ อำนาจ การมุ่งความสำเร็จ และความคาดหวังที่สูง เพื่อที่จะได้รับผลลัพธ์ที่มีคุณค่าอันเกิดจากความพยายามในการปฏิบัติงาน และ Dubrin (1998) กล่าวว่า ความมุ่งมั่น คือ การยึดติดภาระงาน บรรลุเป้าหมายสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องปฏิบัติตามทิศทางที่เลือก และต้องผลักดันตนเอง และผู้อื่นให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ความมุ่งมั่นยังหมายถึง การตั้งใจที่จะทำอะไรอย่างแน่วแน่จนกระทั่งประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบกับอุปสรรคใดๆ ก็ตาม ผู้นำมีความอดทน (tolerance/patient) ไม่ย่อท้อ (persistence) จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย นอกจากมีความมุ่งมั่นแล้ว ผู้นำหรือผู้บริหารสตรียังต้องมีความทะเยอทะยาน (passion) เป็นการอยากมีฐานะหรือภาวะที่สูงกว่า หรือดีกว่าที่เป็นอยู่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำ ผู้นำที่ไม่มีความทะเยอทะยานจะถูกทอดทิ้งให้อยู่ข้างหลัง

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสตรีมีการมุ่งมั่น มีแรงจูงใจภายใน การสื่อสารการตัดสินใจที่ดี รวมไปถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ครูผู้สอนเกิดแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปวีณา งามเจริญ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด

ตราดผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และ สอดคล้องกับ วิภาดา ชัยสิงห์ (2564: 117) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการโน้มน้าวจิตใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมี 2 ประเด็น คือ

1. การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สามารถนำมารวบรวม และวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.แบบอย่างที่ดี 2.มนุษยสัมพันธ์ 3.การมุ่งมั่น 4.การสื่อสารและการตัดสินใจ 5.การสร้างแรงบันดาลใจ 6.แรงจูงใจภายใน

2. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่า ด้านการบริหารงาน ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยผู้ที่ศึกษาสามารถศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำที่ดีต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเอง หรือบริหารงานในองค์กรให้มีคุณภาพ

1.2 ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการตัดสินใจ เนื่องจากองค์ประกอบด้านการสื่อสารและการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ควรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในสังกัดอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นต้น

2.2 ควรวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการจัดการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระแส ชนวงษ์. (2563). **ภาวะผู้นำ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.hham.or.th/content/100/1/.com>. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565.
- ปวีณา งามเจริญ. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด**. ปริญญานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรมภา พรณลิก. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะ พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา เพชรบูรณ์และการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของ นักเรียนโรงเรียนในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัชรี สุนทรเพียร. (2559). **ภาพลักษณ์ของโรงเรียนภัทรวิทยา อำเภอแม่สอด จังหวัดตากตามการรับรู้ของผู้ปกครอง**. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพทาย ชื่อสัจพงษ์. (2540). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ Leadership**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545/มกราคม-มิถุนายน). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 28(1): 31-48.
- วราพร บุญมี. (2563). **องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุดรดิษฐ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เนท.
- วลัยพร ศิริภิรมย์. (2550). **การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทยอดม. (2548). **ภาวะผู้นำ = leadership**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม.
- วิภาดา ชัยสิงห์. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 9(2): 117.
- สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). **ผู้นำยุคใหม่:หัวใจของการปฏิรูป**. นนทบุรี: เกรทแอนด์คูเคชั่น.
- สมพร สุทัศนีย์. (2554). **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ. (2549). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรกิตต์ กิตติธระพงษ์. (2528). **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- DuBrin, A. J. (1998). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skill**. Boston: Houghton Mifflin.

Tiger. (2565). Leadership หรือ ภาวะผู้นำคืออะไร [ประโยชน์ และตัวอย่าง]. ภาวะผู้นำคืออะไร. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา: <https://thaiwinner.com/what-is-leadership/>

Yukl, G.A. (1989). Leadership in organization. (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.