

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

The Leadership of Female School Administrators in Phatthalung
Primary Educational Service Area Office 2

¹อรจริย์ ชูโลก Oncharee Cholok

²เชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: oncharee.cho119@hu.ac.th

Received February 23, 2025; Revised April 4, 2025; Accepted: May 24, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ประชากรที่ทำการวิจัย คือ ครูข้าราชการในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 538 คน จาก 42 โรงเรียน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G-Power ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนการประเมิน 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ การเปรียบเทียบแบบคู่ใช้วิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการยอมรับนับถือและด้านการโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ใน



การทำงาน พบว่าในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควรเสริมสร้างทักษะด้านการยอมรับนับถือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำ แก่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

คำสำคัญ: จังหวัดพัทลุง; ภาวะผู้นำ; สถานศึกษาสตรี

Abstract

This research aimed to 1) study the leadership of female school administrators according to the opinions of teachers under the Office of the Primary Education Area 2, Phatthalung. 2) Compare the leadership of female educational administrators according to the opinions of civil servant teachers classified by gender, size of educational institution and work experience. 3) Study the guidelines for developing the leadership of female educational administrators. Research population Civil servant teachers in educational institutions with female administrators under the jurisdiction of the Phatthalung Primary Educational Service Area Office, Area 2, academic year 2024, numbering 538 people from 42 schools. The sample size was determined using the G-Power program, resulting in a sample of 252 people. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of .986. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, and F-test. Pairwise comparisons were performed using the Scheffe' Method. The research results found that: 1) the leadership of female educational administrators, overall and in each aspect, was at a high level. 2) The leadership of female educational administrators, according to the opinions of civil servant teachers, classified by gender, is not different overall. However, when considering each aspect, it was found that teachers of different genders had significantly different opinions on respect and persuasion at a statistical level of .05. Categorized by work experience, it was found that overall, there were differences with statistical significance at the .01 level, and classified by educational institution size, there were no differences overall. 3) Leadership development approaches should focus on creating an atmosphere that promotes collaboration and continuous learning. Respect skills should be developed,

teamwork should be promoted, and more experienced personnel should be given the opportunity to provide advice and guidance to less experienced personnel.

Keywords: Phatthalung Province; The Leadership; Female School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยสถานศึกษาที่ได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการเองนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำนโยบาย แนวทางการดำเนินงานและโครงการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ในยุคของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและต้องพัฒนาส่งเสริมบุคลากร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2553) อีกทั้งยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการบริหารและพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ผู้นำในโรงเรียนจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาโดยตรง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ “ผู้นำ” ได้รับการกระจายอำนาจให้ต้องปฏิบัติหน้าที่ทุกประการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษابرลุเป้าหมาย ส่งผลให้ระบบการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น จึงขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ซึ่งภาวะผู้นำนั้นเป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสมัยใหม่จะต้องเป็นผู้ที่รู้กฎและระเบียบ รวมทั้งทฤษฎีต่างๆ ในการบริหารงาน เพราะทฤษฎีเป็นเครื่องมือหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติเท่านั้น ส่วนความสามารถที่จะนำทฤษฎีไปใช้ในการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับศิลปะในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นไม่มีสูตรสำเร็จในการบริหาร เพราะความสำเร็จขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของกลุ่มบุคคลในระดับผู้บริหารว่ามีความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ในปัจจุบันความเป็นสตรีและบุรุษมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน เห็นได้ว่าผู้หญิงเริ่มเข้ามา มีบทบาทในสายงานต่างๆ มากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสตรี ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและฐานะของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ภาวะผู้นำตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths) ของผู้บริหารสตรีจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ แต่เป็นความสามารถของผู้บริหารสตรี แต่ละคนที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม และนำภาวะผู้นำแต่ละ



ด้านมาใช้ในการบริหารงานในองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกฝ่ายและทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Griffiths, 1956) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารจากกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเชื่อมโยงนโยบายการบริหารของรัฐบาลและของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 114 โรงเรียน โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรีจำนวน 42 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2567) มีเป้าประสงค์ให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานรวมถึงสถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และครูบุคลากรทางการศึกษาจัดการศึกษา มีความพึงพอใจในกระบวนการมีส่วนร่วม ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในปัจจุบันมีผู้บริหารสตรีเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ตามแนวคิดของ Griffiths (1956) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1. การมีความคิดริเริ่ม 2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3. การยอมรับนับถือ 4. การให้ความช่วยเหลือ 5. การโน้มน้าวจิตใจ 6. การประสานงาน 7. การเข้าสังคม

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 538 คน กลุ่มตัวอย่าง 252 คน

3. **เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย** เป็นแบบสอบถาม 2 จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 45 ข้อ และฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีประเด็นการสัมภาษณ์ทั้ง 7 ด้าน

4. **การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)** ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .986

5. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในการส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ

6. **การวิเคราะห์ข้อมูล** นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ทดสอบค่าที (t-test) และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นประเด็นตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม

(n=252)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.221	.524	มาก
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.218	.583	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.138	.590	มาก
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.228	.557	มาก
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.144	.602	มาก
6. ด้านการประสานงาน	4.205	.603	มาก
7. ด้านการเข้าสังคม	4.211	.618	มาก
รวม	4.194	.537	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.194$, $SD=.537$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=4.228$, $SD=.557$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.138$, $SD=.590$)

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 5

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	เพศ				T	p
	ชาย (n=32)		หญิง (n=220)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.302	.593	4.209	.514	.937	.349
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.354	.674	4.198	.568	1.414	.159
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.455	.662	4.092	.565	3.320	.001

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	เพศ				T	p
	ชาย (n=32)		หญิง (n=220)			
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.385	.613	4.205	.546	1.722	.086
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.417	.545	4.105	.601	2.776	.006
6. ด้านการประสานงาน	4.339	.669	4.186	.591	1.349	.178
7. ด้านการเข้าสังคม	4.170	.746	4.217	.599	-.343	.734
รวม	4.344	.595	4.173	.526	1.698	.091

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ซึ่งเพศชายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.344$, $SD=.595$) เพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.173$, $SD=.526$) โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านของการยอมรับนับถือและด้านการโน้มน้าวจิตใจ ซึ่งมีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 252)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	(n=42)		(n=90)		(n=120)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.389	.492	4.352	.477	4.064	.528
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.350	.579	4.374	.478	4.056	.616
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.415	.489	4.254	.553	3.955	.593
4. ด้านของการให้ความช่วยเหลือ	4.413	.540	4.374	.483	4.053	.566
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.357	.524	4.293	.535	3.958	.624
6. ด้านการประสานงาน	4.463	.559	4.330	.518	4.021	.623
7. ด้านการเข้าสังคม	4.517	.492	4.302	.565	4.036	.642
รวม	4.418	.479	4.324	.467	4.019	.552



จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.418$, $SD=.479$) ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.324$, $SD=.467$) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.019$, $SD=.552$)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n =252)						
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาสตรี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	5.687	2	2.843	11.186	.000
	ภายในกลุ่ม	63.294	249	.254		
	รวม	68.981	251			
2. ด้านการรู้จักปรับปรุง แก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	6.082	2	3.041	9.548	.000
	ภายในกลุ่ม	79.303	249	.318		
	รวม	85.385	251			
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.461	2	4.231	13.369	.000
	ภายในกลุ่ม	78.799	249	.316		
	รวม	87.260	251			
4. ด้านของการให้ความ ช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	7.037	2	3.519	12.354	.000
	ภายในกลุ่ม	70.918	249	.285		
	รวม	77.956	251			
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	8.032	2	4.016	12.047	.000
	ภายในกลุ่ม	83.007	249	.333		
	รวม	91.039	251			
6. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.240	2	4.120	12.375	.000
	ภายในกลุ่ม	82.902	249	.333		
	รวม	91.143	251			
7. ด้านการเข้าสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.358	2	4.179	11.899	.000
	ภายในกลุ่ม	87.455	249	.351		

	รวม	95.813	251			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.280	2	3.640	13.913	.000
	ภายในกลุ่ม	65.141	249	.262		
	รวม	72.421	251			

*p ≤ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n = 252)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สตรี ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา				T	p
	ขนาดเล็ก (n=116)		ขนาดกลาง (n=136)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.161	.548	4.272	.499	-1.684	.094
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.170	.541	4.260	.616	-1.239	.221
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.094	.544	4.176	.626	-1.125	.262
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.164	.521	4.282	.583	-1.682	.094
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.080	.555	4.199	.637	-1.573	.117
6. ด้านการประสานงาน	4.126	.575	4.273	.620	-1.959	.051
7. ด้านการเข้าสังคม	4.167	.576	4.248	.651	-1.040	.299
รวม	4.137	.512	4.243	.555	-1.586	.114

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในหลายๆ ด้าน เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยการส่งเสริม



ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ การสร้างความน่าเชื่อถือและความเคารพ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร การโน้มน้าวจิตใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ การประสานงานอย่างราบรื่นกับทุกฝ่าย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสตรี มีความสามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกระตุ้นให้บุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานได้ มีเป็นระเบียบและตรงต่อเวลา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชนันท์ ศรีวลีรัตน์ ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ณิชนันท์ ศรีวลีรัตน์, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา ชัยสิงห์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (วิภาดา ชัยสิงห์, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของชูไธดา สะมะแอ ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนที่สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนดังกล่าว มีผลการวิจัยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ชูไธดา สะมะแอ, 2561)

2. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ข้อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่า

2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ที่มีเพศต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือและด้านการโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเกิดจากสังคมในปัจจุบันความแตกต่างระหว่างเพศสังคมมีการยอมรับมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเสมอภาคในสังคม ทั้งด้านการปฏิบัติงาน สิทธิต่างๆ ส่งผลทำให้สตรีได้รับโอกาสขึ้นมาดำรงตำแหน่งในระดับสูงและปฏิบัติงานสำคัญๆ เพราะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาสตรี มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง สามารถใช้ประสบการณ์การทำงาน หลักการ เหตุผล และทฤษฎีการบริหารที่ไม่ต่าง ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารจะได้รับการศึกษาที่สูงมักมีแนวคิด ทักษะคติและแนวปฏิบัติในการทำงานแบบใหม่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเสมอ

คุณลักษณะทางเพศจึงไม่ใช่สิ่งสำคัญในการที่จะประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัทร ยศดำ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สตรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ธนภัทร ยศดำ, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ นารอยี ศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมาย ของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (สุดารัตน์ นารอยี, 2564)

2.2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจสืบเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สำหรับทุกด้าน ได้เป็นที่น่าพอใจสำหรับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ที่แตกต่าง ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีรูปแบบภาวะผู้นำที่โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับของครูทุกคน ไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่าง มีความสามารถในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำให้เข้ากับความต้องการของครูแต่ละกลุ่ม ทำให้ครูมีความพึงพอใจและไม่รู้สึกถึงความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร วงศ์อนุสิธ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (พิมพ์พร วงศ์อนุสิธ, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัทร ยศดำ ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ธนภัทร ยศดำ, 2565) ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา งามเจริญ วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม รวมถึงภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ปวีณา งามเจริญ, 2564)

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระดับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ทำงาน



ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก มีโอกาสสัมผัส ใกล้ชิด สนทนากับผู้บริหารเท่าๆ กัน ผู้ตอบแบบสอบถามจึงทำให้มีโอกาส สัมผัสด้านการมีความคิด ริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการเข้าสังคมด้านการยอมรับนับถือ ด้าน การให้ความช่วยเหลือ และด้านการประสานงาน ทั้งโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กเท่าๆ กัน ปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จ รวดเร็ว และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยภาระ งาน ของโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนจำกัด ทำให้กระจายภาระงานได้ตามเหมาะสมของแต่ละคน ผู้บริหาร แสดงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแสดงออกภาวะผู้นำอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ตามมอง ประสิทธิภาพ ในตัวผู้นำได้ชัดเจนมากกว่า ทำให้ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการประสานงาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในผู้บริหารตริ้น้อยกว่า ดังงานวิจัย ของสุภารัตน์ นารอยี ศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า 1) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและ เป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในขนาดศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (สุภารัตน์ นารอยี, 2564)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรี เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการยกระดับ คุณภาพการศึกษา โดยเน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ และการโน้มน้าวจิตใจเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ผู้บริหาร สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคมก็เป็นส่วน สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังกัดตั้งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

บทสรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านของการยอมรับนับถือและด้านของการโน้มน้าวจิตใจ มีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษา การเปิดเผยและโปร่งใสในการบริหารงาน
2. ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารและการโน้มน้าวจิตใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน



4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และให้โอกาสบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแก่บุคลากรที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า

5. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. นำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาทั้งในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรีและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุรุษ เพื่อการพัฒนาขององค์กร

2. นำข้อเสนอแนะเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษา เช่น นโยบายการบริหารงานที่โปร่งใส นโยบายการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และนโยบายการพัฒนาบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- ชูไธดา สมะแอ. (2561). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. *วิทยานิพนธ์การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณิชนันท์ ศรีวลีรัตน์. (2562). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี. *การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนภัทร ยศดำ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13* (น. 2277-2293). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ปวีณา งามเจริญ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด. *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก, หน้า 13-14.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิภาดา ชัยสิงห์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศรปฐมเขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 9(2): 110-120.
- สุดารัตน์ นารอยี. (2564). ศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศรปฐมเขต 1. สารนิพนธ์การบริหารการศึกษา สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศรปฐมเขต 2. (2567). ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2567 กลุ่มนโยบายและแผน. <https://www.phatthalung2.go.th/plg2/>
- Griffiths, D. E. (1956). Human Relationship in School Administrators. New York: Appleton Century–Crofts.

