

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จ
ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

FACTORS AND INDICATORS OF WOMEN EDUCATION LEADERS CHARACTERISTIC
WHICH SUPPORTING THE SUCCESS OF SCHOOL MANAGEMENT IN THE NORTHEAST

ปณดา โภชนาสาลี^{1*} ไพศาล หวังพานิช² กรองทิพย์ นาควิเชตร³ และ สงวนพงศ์ ชวนชม⁴

¹นักศึกษาลัทธิธรรมปฏิบัติ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

⁴อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

* Corresponding Author E-mail : kru_ten@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวชี้วัดคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสัมภาษณ์ผู้รู้และผู้มีประสบการณ์ และจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ นำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ .96 กลุ่มเป้าหมาย คือผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นสตรี ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 950 คน นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบอโรโธโกนอล ด้วยวิธีวาร์แมกซ์ จากนั้นผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการดำเนินการข้างต้น มาสร้างแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรี ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 45 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษา ที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 72 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 62.50 เรียงตามค่าร้อยละของการอธิบายความแปรปรวนจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ อธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด ร้อยละ 21.59 มี 9 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านภาวะผู้นำ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.08 มี 9 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการสื่อสาร อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.84 มี 9 ตัวบ่งชี้

4) ด้านการตัดสินใจ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.93 มี 8 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.75 มี 8 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านการมีส่วนร่วม อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.10 มี 8 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านการบริหารความขัดแย้ง อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.95 มี 8 ตัวบ่งชี้ 8) ด้านการทำงานเป็นทีม อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.47 มี 7 ตัวบ่งชี้ และ 9) ด้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.36 มี 6 ตัวบ่งชี้ จากการนำตัวบ่งชี้ ที่ค้นพบไปทดสอบกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัดปรากฏว่า มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้ ทั้ง 72 ตัว มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

คำสำคัญ : องค์ประกอบ, ผู้บริหารสตรีทางการศึกษา, ความสำเร็จ

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study a characteristics of factors and indicators of women education leaders to support the successes of school management in the northeast. and 2) to ensure concurrent validity of those indicators. The factors and indicators were determined after an extensive review of literature and interviews of the educated, the experienced. The research instrument used for collecting data was a five rating scale questionnaire. The ioc was between 0.80–1.00 as confirmed evidence of content validity by 7 education experts. The questionnaires were tried out with 50 women school directors and women school deputy directors under Primary Education Service Area Office in the northeast. The questionnaire reliability was .96. Sample of the study consisted of 950 school director and dupety directors. The data were analyzed by using exploratory factor analysis, principal component analysis, and orthogonal varimax rotation. Then a questionnaire was constructed based on the indicators found and was employed to collect the data from given to 45 women school directors in the northeast in the known group. Data analysis was done by using t-test.

It was found that there were 9 factors and 72 indicators of characteristics of women education leaders to support the successes management in the northeast. The variance of 72 indicators was 62.50. Loading value ranked from the highest to the lowest included 1) Personality with 9 indicators, the highest variance at 21.59% 2) Leadership with 9 indicators, the variance at 10.08% 3) Communication with 9 indicators, the variance at 7.84% 4) Decision Making with 8 indicators, the variance at 4.93% 5) Human Relation with 8 indicators, the variance at 4.75% 6) Participation with 8 indicators, the variance at 4.10% 7) Conflict Management with 8 indicators, the variance at 3.95% 8) Team Work with 7 indicators, the variance at 3.74% and 9) Change for Success with 6 indicators, the variance at 3.36%. The analysis of the indicators to the known groups showed statistical significance. This assure that the 72 indicators were concurrently valid.

Keywords : Factors , Women Education Leaders, Successes

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การสหประชาชาติได้ประกาศในปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากลและต่อมาได้ทำอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against woman-CEDAW) เมื่อพ.ศ. 2522 โดยอนุสัญญานี้มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิสตรีให้มีสิทธิเท่าเทียมกับบุรุษ (เสาวพร เมืองแก้ว, 2545) ในวงการศึกษาที่เช่นกัน สตรีมักถูกจัดให้เข้าสู่ตำแหน่งที่คิดว่าเหมาะสมกับความเป็นหญิง เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือต้องทำงานที่อาศัยความละเอียดรอบคอบ เช่นเลขานุการ ครู เป็นต้น โดยตำแหน่งที่สูงกว่ามักถูกสงวนไว้สำหรับผู้ชาย (Van Engen; et al, 2001) ทั้งๆ ที่ในเชิงปริมาณของสตรีนับเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศโดยเฉพาะในวงการศึกษาซึ่งมีปริมาณครูสตรีมากกว่าครึ่งหนึ่ง แต่กลับมีสตรีในตำแหน่งบริหารในอัตราต่ำ (Kowalski, 2003) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่สังคมกำหนดบทบาทเพศภาวะระหว่างหญิงชายต่างกันอันเนื่องมาจากพื้นฐานทางธรรมชาติด้านสรีระที่ต่างกันพื้นฐานด้านความเชื่อวัฒนธรรม ซึ่งบทบาทเพศที่สังคมกำหนดดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างมากต่อสถานภาพของสตรีและชายในสังคมนั้น ๆ (ภัสสร ลิมานนท์, 2544.) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้หล่อหลอมความคิด ความเชื่อ ของคนในสังคมในลักษณะที่ว่าชายมีความเหนือกว่าสตรี และยังคงมีอิทธิพลถึงปัจจุบัน กลายเป็นอุปสรรคที่มองไม่เห็นที่เรียกว่าเพดานแก้ว (Glass Ceiling) ซึ่งเป็นสิ่งกีดกันไม่ให้สตรีก้าวหน้าในองค์กรตามความสามารถที่ควรจะเป็น ทำให้สตรีส่วนใหญ่ขาดการเข้าถึงอำนาจได้ (Jones;et al. , 2000)

ประเทศไทยได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาสิทธิเสรีภาพของสตรีในทุกๆ ด้านซึ่งใน รัฐบาลสมัยนายกรัฐมนตรี อานันท์ ปันยารชุน ได้ประกาศในปี พ.ศ. 2535 เป็นปีสตรีไทยมาจนถึงปัจจุบัน ทิพวดี เมฆสวรรค์ (2537) อธิบายไว้ว่าข้าราชการสตรีไม่ได้รับความก้าวหน้าหรือโอกาสในการบริหารเพราะขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาระดับสูง ตั้งแต่ระดับอธิบดี ปลัดกระทรวง รัฐมนตรี จึงควรใช้คุณธรรมซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและความสามารถมาใช้ในการพิจารณาจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการสตรีในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนเพื่อแก้ไขอุปสรรคของผู้อยู่บังคับบัญชาในการเลือกปฏิบัติเพราะการพัฒนาประเทศต้องอาศัยศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสตรียังคงถูกมองข้ามอยู่ค่อนข้างมาก ผู้นำสตรีจึงต้องมีความสามารถอย่างเด่นชัดและต้องต่อสู้กับอุปสรรคตลอดเวลาในเรื่องทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่สตรีด้วยกันเองที่มักคิดว่าจะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเท่าเทียมกับเพศชาย เพราะสภาพสรีระ ความพร้อมและเงื่อนไขในชีวิตของสตรีเอง

การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบริหารงานของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้ใช้อำนาจจะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2555; ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ผู้บริหารต้องมีลักษณะของผู้นำด้วย มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถกระตุ้น จูงใจและสอนงานผู้บังคับบัญชา เป็นนักคิด นักวางแผนที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา ตัดสินใจได้อย่างฉลาดและยุติธรรม มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการทำงาน ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการบริหารความเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพควรมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประเมินประเมิน นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และ นักประชาสัมพันธ์ (วาสนา ประवालพุกฤษ, 2549) และจากผลการวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ว่า

คุณภาพนักเรียนเป็นผลมาจากความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมถวิล ชูทรัพย์ (2550) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นในการบริหารที่จะให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสำคัญไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นบุรุษหรือสตรี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารสตรีที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารสตรีที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสตรีทางการศึกษา ที่จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลให้กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้บริหารสตรีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีกับความเป็นผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา บริบทการจัดการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือและการพัฒนาตัวบ่งชี้และจากการสนทนากลุ่มมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและนำไปประเมินความเหมาะสมเป็นตัวบ่งชี้ได้ 8 องค์ประกอบ 95 ตัวบ่งชี้ จากนั้นสร้างเครื่องมือวิจัยในรูปแบบของแบบสอบถามเป็นการถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามการรับรู้ของตนเองของผู้บริหารสตรีทางการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และหาคุณภาพแบบสอบถามโดยหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และความเป็นไปได้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาคืน จำนวน 930 ฉบับนำไปทดสอบความเพียงพอของข้อมูล โดยการวิเคราะห์ดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : MSA) และดำเนินการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) และใช้วิธีการหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีหาองค์ประกอบเฉพาะ (Varimax) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การดำเนินการวิจัยเพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เฝ้าต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษากับกลุ่มที่รู้แจ้งชัด (Known Group) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 72 ข้อ กลุ่มที่รู้แจ้งชัด (Known Group) จำนวน 45 คนโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ได้จากเกณฑ์การประเมินระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) เพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เฝ้าต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ได้องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ 72 ตัวบ่งชี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ทั้งหมดได้ร้อยละ 62.502 โดยองค์ประกอบที่ 1 – 9 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.909, 3.228, 2.511, 1.569, 1.521, 1.314, 1.264, 1.111 และ 1.109 ตามลำดับ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 21.590 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .849 – .607 ตามลำดับดังนี้ 1) มีการแต่งกายที่เหมาะสม ภูมิฐาน ถูกกาลเทศะ 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อร่วมงาน 4) มีความมั่นคงทางอารมณ์ 5) ชอบเข้าสังคมและร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนร่วมอยู่เสมอ 6) มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน 7) มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี 8) ไม่ท้อถอยหรือยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรค และ 9) มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน

1.2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ มีจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.088 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .867 – .615 ตามลำดับดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความสามารถหรือศักยภาพของตน 2) ทำงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวม 3) ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน 4) จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) สร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน 6) ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทางการศึกษามากที่สุด 7) เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่กว้างไกล 8) ยึดมั่นในศีลธรรม และมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และ 9) เสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

1.3 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการสื่อสาร มีตัวบ่งชี้จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.846 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .907 – .578 ตามลำดับดังนี้ 1) สามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาที่เรียบง่าย 2) สามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม 3) มีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว จับใจทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ 4) มีความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ 5) สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเจตคติซึ่งกันและกันได้ 6) สามารถสื่อสารให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกันทำให้งานออกมาได้ตามบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 7) สามารถสื่อสารเพื่อให้การบริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) สามารถเลือกช่องทางในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และ 9) สามารถสื่อสารได้ตรงประเด็น ชัดเจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจง่าย

1.4 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการตัดสินใจ มีจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.903 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .865 – .537 ตามลำดับดังนี้ 1) สามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ 2) ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ทำให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ

โรงเรียนก่อนการตัดสินใจ 4) สามารถใช้เวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจ 5) สามารถพิจารณาได้ตรงต่อ วิเคราะห์ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ 6) รับผิดชอบผลการตัดสินใจของตนเอง 7) ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเชื่อถือได้ในการตัดสินใจ และ 8) ตัดสินใจบนหลักการและเหตุผล

1.5 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.753 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .964 – .637 ตามลำดับดังนี้ 1) มองโลกในแง่ดีในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ 2) ยิ้มแย้มแจ่มใสกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นปกติวิสัย 3) มีความห่วงใยและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเสมอ 4) ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล 5) มีกิริยามารยาท สุภาพเรียบร้อยสุภาพกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษา 6) เป็นคนรักษาคำพูดกับผู้ที่บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 7) มองเห็นคุณค่าในตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา และ 8) เข้าใจตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.6 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วม มีจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.105 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .846 – .647 ตามลำดับดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน 2) เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ 3) ให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาช่วยทำกิจกรรมในกระบวนการหรือการดำเนินการเพื่อความสำเร็จขององค์กร 4) ให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในหน่วยงานของตน 6) มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 7) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเสมอ และ 8) มีการกระจายอำนาจให้การปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.7 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการบริหารความขัดแย้ง มีจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.950 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .865 – .670 ตามลำดับดังนี้ 1) มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 2) สามารถเลือกกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ 3) ลดการใช้อำนาจ เพื่อบริหารปัญหาในการแก้ปัญหา 4) มีการกระจายความเป็นธรรมให้กับบุคลากรทุกคน 5) กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร 6) มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ได้ 7) มีความสามารถในการเจรจาต่อรองและ 8) รู้จักเข้าใจความต้องการของคนเพื่อป้องกันความขัดแย้ง

1.8 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.471 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .887 – .670 ตามลำดับดังนี้ 1) สามารถสื่อสารให้สมาชิกทุกคนในทีมเข้าใจตรงกันได้อย่างถูกต้องชัดเจน 2) เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก 3) สามารถแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งของสมาชิกในทีมได้ 4) สร้างความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 5) สามารถประสานให้การทำงานร่วมกันของสมาชิก 6) ไว้ใจและเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงาน และ 7) มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.9 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการเพื่อความสำเร็จ มีจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.361 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .647 – .534 ตามลำดับดังนี้ 1) ความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 2) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ 3) สามารถฟังคำวิจารณ์และยอมรับข้อติของของตนเอง 4) มีการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ 5) มีแผนและมาตรฐานเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและ 6) มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เชื่อถือความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับกลุ่มที่รู้แจ้งชัด (Known Group) พบว่า ผู้บริหารสตรีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับคัดเลือกจากเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระดับคุณลักษณะต่อตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เชื่อถือความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้ที่ค้นพบทั้ง 72 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงทุกตัว

อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพของผู้นำสตรีทางการศึกษามีความเที่ยงตรงตามสภาพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะบุคลิกภาพถือว่าเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์การในบริบทปัจจุบันที่มีความท้าทายเป็นอย่างยิ่ง การมีบุคลิกภาพที่ดีจะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดการนับถือและความศรัทธา อีกทั้งยังทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่โดดเด่นเป็นพิเศษ ซึ่งจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จทั้งลักษณะที่สังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจ กล้าแสดงออก ความมั่นคงทางอารมณ์ ความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน มีความอดทนสูงต่อความเครียด มีความมุ่งมั่น ความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญ มีความสามารถในการยืดหยุ่น และการปรับตัวและความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

1.2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้นำสตรีทางการศึกษามีความเที่ยงตรงตามสภาพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะผู้นำสตรีทางการศึกษามีความสามารถในการปรับตัวและปฏิบัติตนเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่ง ยูคัล (Yukl, 1998 cited in Hoy & Miskys, 2001) ได้สรุปภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 3 ประการดังนี้ 1) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) 2) มีแรงจูงใจใฝ่รู้ (Motivation) 3) มีทักษะ (Skill)

1.3 องค์ประกอบด้านการสื่อสารของผู้นำสตรีทางการศึกษามีความเที่ยงตรงตามสภาพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นผู้บริหารจะต้องจะต้องใช้การสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม มีความชัดเจนและประเมิณสถานการณ์ขณะติดต่อสื่อสารทันถ่วงที ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ การติดต่อสื่อสารถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่นเดียวกับ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543) ที่ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้น ควรมีลักษณะไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เกิดขึ้น นอกจากนั้นยังต้องมีความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communications) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน/สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี

1.4 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการตัดสินใจของผู้นำสตรีทางการศึกษามีความเที่ยงตรงตามสภาพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในการตัดสินใจไปสู่การพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง

พัชสิริ ชมพุดา. (2552). ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจว่า ปัจจัยหนึ่งของความอยู่รอดและการเติบโตของทีมคือ ประสิทธิภาพของการตัดสินใจ และการตัดสินใจต้องมีคุณภาพและมีทางเลือกที่ดีที่สุด

1.5 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำสตรีทางการศึกษามีความเที่ยงตรงตามสภาพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะผู้นำสตรีมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่โดดเด่นในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และนำข้อดีนั้นมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องที่ยืนยันว่าการเป็นผู้นำสตรีนั้นมักจะเอื้ออาทรมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สตรีแสวงหาความสำเร็จเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สตรีทุ่มเทพลังไปที่ความพยายามของกลุ่ม สตรีมักเน้นลีลาการสนับสนุนส่งเสริม (Gardiner, Enomoto and Grogan, 2000) การสร้างความสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงประการหนึ่ง คือการสร้างความสัมพันธ์ ผู้นำจึงต้องเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเลิศระหว่างคนและกลุ่มคน

1.6 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำสตรีทางการศึกษามีความเที่ยงตรงตามสภาพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่และเป็นพลังก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ เกิดความผูกพันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน และยังช่วยยกระดับแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนจะทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้น (Hoy and Miskel, 2001)

1.7 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้นำสตรีทางการศึกษามีความเที่ยงตรงตามสภาพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องคำนึงถึงความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน ด้วยสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและไม่หยุดยั้ง เป็นตัวแปรสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์ ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540) ได้กล่าวว่าความขัดแย้งมี 3 มุมมองได้แก่ 1) ความขัดแย้งเป็นสิ่งเลว ความขัดแย้งก่อให้เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีเกิดปัญหา เกิดการทะเลาะวิวาทเกิดการทำร้ายเกิดการเสียหาย 2) ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติในสังคมความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ทุกองค์การทุกหน่วยงาน ทุกกลุ่มจะต้องเรียนรู้ที่จะอยู่ท่ามกลางความขัดแย้งและใช้ความขัดแย้งให้เป็นสิ่งที่มีประโยชน์และสร้างสรรค์ 3) ความขัดแย้งและความเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน

1.8 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีมของผู้นำสตรีทางการศึกษามีความเที่ยงตรงตามสภาพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะผู้บริหารคนเดียวหรือบุคลากรเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย ซึ่ง สยาม ปิยะนารท (2542) ได้กล่าวไว้ว่าการมีชีวิตอยู่ในปัจจุบันของมนุษย์ต้องอาศัยผู้อื่นอย่างมาก จนอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์อาจมีชีวิตอย่างสมบูรณ์ไม่ได้เลยหากมิได้อยู่ในกลุ่มคนเพราะมนุษย์ไม่อาจทำอะไรได้ดี เพียงลำพังเหมือนในอดีต และความรู้ความสามารถของแต่ละคนนั้นมีขีดจำกัดในขณะที่ปัญหาของงานเริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้นจนเกินสติปัญญาของมนุษย์คนเดียวจะทำได้ ดังนั้นมนุษย์จำเป็นต้องหันมาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีม (พิชญ์ คำมิ่ง, 2545)

1.9 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของผู้นำสตรีทางการศึกษามีความเที่ยงตรงตามสภาพ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องมีหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารต้องมีหน้าที่ในการชี้นำ ประพฤติปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดี ซึ่ง สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้น ควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ คือ มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริงกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด

ผลการวิเคราะห์เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริงกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัดขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 72 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 4.667 – 3.553 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการแต่งกายที่เหมาะสม ภูมิฐาน ถูกกาลเทศะ ประเด็นนี้อาจพิจารณาได้ว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดี รู้จักกาลเทศะ รู้จักการใช้คำพูดในการสื่อสารจะทำให้บุคลากรที่ร่วมปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความศรัทธา จนทำให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามที่ตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2557) ที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นหัวหน้า คือเป็นทั้งหัวและหน้า หัวคือสมอง ปัญญา ความสามารถ หน้าคือบุคลิกภาพ ความมีเสน่ห์ ความสวยงาม ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องศรัทธา คนอื่นจะศรัทธาก็เมื่อเขามีความชอบและเชื่อในตัวเรา ความเชื่อและความชอบเป็นผลมาจากบุคลิกภาพและพฤติกรรมของเรา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดในแต่ละตัว ไปเป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมฝึกอบรม จัดทำเอกสาร สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสตรีทางการศึกษาต่อไป

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำผลการวิจัย มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในภาคอื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันทฤษฎีขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.

วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(1) : 1-13.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2537). เอกสารสัมมนาเรื่อง **ผู้หญิงในระบบราชการ**. วันที่ 31 ตุลาคม 2537. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอเซีย.

พิษณุ คำมิ่ง. (2545). แนวทางในการทำงานเป็นทีม. **วารสารสาส์นรัฐประศาสตร์**. 3(12) : 25.



- พัชรีรี ชมพุดำ. (2552). **องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
- ภัสสร ลิมานนท์.(2544).**บทบาทเพศ สถานภาพสตรีกับการพัฒนา.** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2551).**ภาวะผู้นำ.พิมพ์ครั้งที่2.**กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา ประवालพฤษ. (2549). **หลักการประเมินและการตัดสินใจ.** กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป.
- สยาม ปิยะนราธร. (2542, กันยายน). “การพัฒนาทีมงาน” ในวารสารการศึกษาเอกชน. 9 (89)
- สุรศักดิ์ ปาเส.(2543,มิถุนายน). สุ่มิติการเป็นนักบริหารมืออาชีพ. **วารสารวิชาการ.**3(6): 70–74.
- สมถวิล ชูทรัพย์. (2550).**การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
สาขาการบริหารการศึกษา.**วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).นครปฐม : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. **33 – 37.** สำนักพิมพ์เพชรเกษม.
- เสาวพร เมืองแก้ว. (2545,มกราคม–เมษายน). **อีกมุมหนึ่งเกี่ยวกับบทบาทสตรีไทย.** วารสารคหเศรษฐศาสตร์.
45(1):31– 39.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จ.**กรุงเทพฯ : บริษัทพี.เอ.ลิวิ่ง
จำกัด.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2555). “ย้อนมองอดีต” ในจักรพรรดิ วัฒนา (บรรณาธิการ). **หลักการบริหารการศึกษา.**
กรุงเทพฯ : บริษัท พี. เอ. ลิวิ่ง จำกัด.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2557) . **บริหารอย่างรามเกียรติ์.**พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อีทีพับบลิชซิง จำกัด.
- Gardiner,M.E. Enomoto,E., and Grogen,M. (2000). **Coloring outside the Lines. Mentoring Women in to
School Leadership.** Albany: State University of New York Press.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research, and
Practice.** 6th ed. New York : McGraw – Hill.
- Jones, Gareth R, George, Jennifer M. and Hill, Charles W.L. (2000). **Contemporary Management.** Boston :
McGraw–Hill.
- Kowalski, Theodore J. (2003). **Contemporary School Administration: an Introduction.** (2th ed.).
Boston:Pearson Education.
- Van Engen, Marices and Others. (2001, December). Gender, Context and Leadership Styles :A Field Study.
Journal of Occupational and Organizational Psychology.
(2001).74 : 581–598. (Online). Retrieved Febuary 16, 2015, fromhttp://web.ebscohost.com.