

แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
Guidelines for Development Leadership Skills of Female School
Administrators under Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 7

ดาราพร ศรีขาว* และ กานต์ เนตรกลาง**

คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**

Daraphon Srikhao* and Kant Netklang**

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**

Corresponding author E-mail: dara10188@gmail.com

(Received: October 24, 2024; Revised: November 18, 2024; Accepted: December 2, 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 56 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan โดยการสุ่มอย่างง่าย และกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสตรีมีทักษะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านทักษะการจูงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านทักษะการแก้ปัญหา 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้บริหารสตรีต้องรู้เป้าหมายขององค์กร รู้จักสภาพบริบทพื้นที่ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ทำเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ สื่อสารดี เข้าใจ เข้าถึงและพึงพาได้ มีคุณธรรมและเป็นกลาง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เข้าใจความต้องการของชุมชน แก้ปัญหาของชุมชนได้ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาชุมชนด้วยการทำงานอย่างซื่อสัตย์และโปร่งใส สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทำให้เขามองเห็นอนาคตตนเอง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม หาประสบการณ์ ที่สำคัญผู้บริหารสตรีควรพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรองและการประนีประนอมเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, ทักษะภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสตรี

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, 2) compare the leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 classified by work experience, and 3) study guidelines for developing leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample consisted of 56 female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size table, and simple random sampling was employed. The research instrument was a questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) value of 1.00 for all items and an overall reliability coefficient of .93. The data were analyzed using statistical software to calculate percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis. The results were summarized in an essay format.

The results of the study revealed that: The leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 were at a high level overall. When considering each aspect, all leadership skills were found to be at a high level. The aspect with the highest mean score was interpersonal skills, followed by motivational skills, while problem-solving skills had the lowest mean score. The comparison of leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 classified by work experience indicated that there were no statistically significant differences overall or in each aspect. The guidelines for developing leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 suggested that female school administrators should clearly understand organizational goals and the surrounding context. They should define a shared vision with staff and work collaboratively to achieve organizational goals. Female school administrators should demonstrate effective communication, understanding, accessibility, and dependability, as well as uphold morality and neutrality. They should build positive relationships with community members, understand community needs, address community problems, and demonstrate commitment to community development through honest and transparent practices. In addition, female school administrators should motivate personnel by helping them envision their future, encouraging participation in further study and training, and supporting the accumulation of professional experience. Importantly, female school administrators should develop negotiation and compromise skills to reduce conflicts and create a positive working environment.

Keywords: Guidelines for Development, Leadership Skills, Female School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตสภาพสังคมไทยถูกตีกรอบด้วยเรื่องเพศที่เชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ในอำนาจเชิงระบบปิตาธิปไตย ถูกออกแบบให้เป็นระบบสังคมรูปแบบหนึ่ง ที่มองว่าให้เพศชายเป็นผู้กุมอำนาจหลักของสังคมโดยที่ผู้ชายมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนให้มีประโยชน์ เช่น ด้านการศึกษาเพื่อเข้าสังคม ทำงานนอกบ้านได้ จนทำให้ผู้ชายมีอำนาจในการใช้พื้นที่

สาธารณะได้มากกว่าผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิงถูกมองว่าไม่มีสิทธิเท่าเทียมกับผู้ชายในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งถูกกดขี่เรื่องของผลประโยชน์ในสังคมเช่น การกดขี่ทางเพศสภาพ ค่าแรง และสวัสดิการ อีกทั้งต้องรับผิดชอบงานบ้าน ทั้งที่จริงแล้วผู้หญิงก็เป็นมนุษย์และเป็นทรัพยากรกำลังคนที่มีความเท่าเทียมกับผู้ชาย อีกทั้งยังถูกตัดทอนโอกาสการพัฒนาความสามารถของตนเอง จึงทำได้ยากที่ผู้หญิงจะยกระดับคุณภาพมาตรฐานของตนเพื่อโอกาสที่ดีในสังคม (กฤติญา สุชะบุตร, 2563)

ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) เป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะภาวะผู้นำทางการศึกษาของสตรีนั้น มีหลักฐานในรายงานการวิจัยอย่างต่อเนื่องจากทั่วโลก โดย Fisher (2010, อ้างถึงใน ธนภัทร ยศดำ, 2565) ได้กล่าวว่า สตรีสามารถคิดแบบตาข่าย คิดได้ซับซ้อน เก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ มีจินตนาการหลากหลาย มีสัญชาตญาณและลางสังหรณ์ วางกลยุทธ์ในหลากหลายวิธี คาดเดาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อเตรียมรับสิ่งอันอาจเกิดขึ้นด้วยความไม่ประมาท ในขณะที่ยังคงมีความยืดหยุ่น ในแอฟริกา มีรายงานของ Eugenia (2010, อ้างถึงใน ธนภัทร ยศดำ, 2565) ระบุว่า ผู้บริหารสตรีโรงเรียนในประเทศเวียดนามสามารถนิเทศการสอน สร้างสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยืนยันว่าในทุกพื้นที่ของโลก สตรีสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างน่าเชื่อถือ รวมถึงรายงานของ Saeed et al (2011, อ้างถึงใน ธนภัทร ยศดำ, 2565) สรุปว่า รูปแบบและสไตล์การพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมปลายอิสลามในประเทศอิหร่าน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนเป็นเชิงบวก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนรรฆพร ช่อลัดดา ที่ได้เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อนรรฆพร ช่อลัดดา, 2565) ดังนั้น องค์การผู้มีบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาอาจจะต้องใช้ข้อมูล จากรายงานเหล่านี้ เพื่อปรับกระบวนการคิดวางแผนจัดวางตัวบุคคล และพัฒนาด้านการศึกษา

ปัจจุบันบทบาทสตรีได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมากและก้าวเข้ามามีบทบาทในตำแหน่ง “ผู้บริหาร” มากขึ้น ประเทศไทยถือว่าเป็นประเทศอันดับต้น ๆ ในเอเชียที่เปิดโอกาสให้สตรีได้มีสิทธิเสรีภาพในตนเอง โดยเฉพาะแวดวงการศึกษา เช่น ท่านคุณหญิงกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีผลงานมากมายในวงการการศึกษา เช่น การตั้งห้องสมุดเฉลิมราชกุมารี (พิชญา พรหมเจริญ, 2564) แสดงให้เห็นว่า สตรีสามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสตรีที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความท้าทายของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และในยุคของโลกาภิวัตน์นี้ไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่า บทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพในการจัดการศึกษามีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ขอบเขตของการวิจัย

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 65 คน จาก 225 โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสตรี หมายถึง สตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นเพศหญิงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 56 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ ทำการวิจัยโดยการสุ่มอย่างง่าย

3.1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารที่เป็นที่ยอมรับและมีผลงาน โดดเด่นเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำเช่น รางวัลผู้บริหารดีเด่นรางวัลผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมด้านบริหารจัดการ หรือ ผู้บริหารที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ เพื่อให้สัมภาษณ์ในการหาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

3.1.4 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ทักษะการสื่อสาร ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการจูงใจ และทักษะการแก้ปัญหา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ที่ครอบคลุมแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทั้ง 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการกำหนด ทิศทางองค์กร 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 4) ทักษะการจูงใจ และ 5) ทักษะการแก้ปัญหา โดยการนำผล จากการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ด้วยการนำผลจากค่าเฉลี่ยข้อที่ต่ำที่สุดของแต่ละด้าน นำมาเป็นประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโททางการบริหาร การศึกษาหรือคุณวุฒิที่มากกว่า และให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ พบว่า ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มีจำนวนทั้งหมด 35 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

3.3.2 แบบสัมภาษณ์ การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างเพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเกี่ยวกับ 1) ทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 4) ทักษะการจูงใจ และ 5) ทักษะการแก้ปัญหา จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้าน มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 56 คน ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 7 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อได้รับคืนจึงตรวจสอบความเรียบร้อย ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 56 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.5.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

3.5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสพการณ์ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านและรายชื่อ

3.5.1.2 เปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตามตัวแปรประสพการณ์ทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

3.5.2 แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดแล้วทำความเข้าใจความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ นำข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มคำที่เป็นประเด็นเดียวกันและวิเคราะห์ โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) คือ พิจารณาความเหมือนความแตกต่างและความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป แล้ววิเคราะห์นำเสนอบรรยายเป็นแบบความเรียงเชิงพรรณนา

4. ผลการวิจัย

4.1 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมณศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมและรายด้าน

ทักษะภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร	4.29	0.62	มาก
2. ทักษะการสื่อสาร	4.30	0.59	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ทักษะภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. ทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.42	0.60	มาก
4. ทักษะการจูงใจ	4.39	0.61	มาก
5. ทักษะการแก้ปัญหา	4.22	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสตรีมีทักษะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านทักษะการจูงใจ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านทักษะการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69)

4.2 เปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร	4.21	0.41	4.35	0.53	-1.04	0.142
2. ทักษะการสื่อสาร	4.32	0.37	4.29	0.52	0.23	0.094
3. ทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.43	0.47	4.40	0.48	0.27	0.544
4. ทักษะการจูงใจ	4.41	0.46	4.38	0.55	0.19	0.416
5. ทักษะการแก้ปัญหา	4.26	0.50	4.19	0.65	0.43	0.391
รวม	4.33	0.44	4.32	0.55	0.43	0.317

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

4.3.1 ด้านทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร ผู้บริหารสตรีต้องรู้เป้าหมายขององค์กร เข้าใจหน้าที่ ภาระงาน รู้จักบริบทพื้นที่ และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และทำเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสตรีจึงควรพัฒนาอยู่ 3 ข้อ คือ 1) พัฒนาดน ผู้บริหารสตรีควรพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองให้รอบด้าน มีทักษะภาวะผู้นำ ทั้งผู้นำโดยธรรมชาติ ส่วนตัว ผู้นำโดยสายเลือด หรือผู้นำโดยกฎหมาย มองการณ์ไกล ที่สำคัญมีจุดยืนเป็นของตนเอง 2) พัฒนาคณ พัฒนาบุคลากร ให้มีเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์เดียวกัน เข้าใจงานที่ตรงกัน กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากร ช่วยกันทำหน้าที่ตนเอง และติดตามงานอยู่ เสมอ และ 3) พัฒนางาน สร้างแผนกลยุทธ์แผนงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

4.3.2 ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสตรีควรพัฒนาอยู่ 3 ข้อ ได้แก่ 1) เข้าใจ ให้คำปรึกษา เพื่อช่วยในการพัฒนาทักษะการนำและการสร้างแรงบันดาลใจที่ครอบคลุมเป้าหมาย 2) เข้าถึง สร้างความมั่นใจ เสริมแรง ชื่นชม ยินดี สร้างความเสมอภาค ประเมินผล เปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ และ 3) ฟังได้ มีคุณธรรมและเป็นกลาง สร้างประสบการณ์จริง ชี้ให้บุคลากรเห็นถึงสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

4.3.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาผู้บริหารสตรีด้านนี้สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งความรู้ด้านชุมชนและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดย ต้องอาศัยความร่วมมือกับเครือข่ายโดย 1) การฝึกอบรมในการบริหารจัดการชุมชน 2) การฝึกเจรจาต่อรอง ช่วยให้ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำที่ดี มีความเชื่อมั่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3) การทำความเข้าใจความต้องการของชุมชน ตัดอคติ ทำตัวให้เป็นกลาง อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นผู้ให้ก่อนเสมอ 4) การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับองค์กรท้องถิ่นร่วมงานประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชุมชนสม่ำเสมอ 5) การจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชน และ 6) การสร้างแรงบันดาลใจและการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาชุมชนด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส

4.3.4 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารสตรีต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างความตระหนัก ทั้งบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ สร้างทัศนคติที่อยากจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรออกไปศึกษาดูงาน หาประสบการณ์ สร้างเครือข่าย มีเป้าหมายที่ชัดเจนให้ปฏิบัติ และประเมินผลสัมฤทธิ์สม่ำเสมอ โดยอาศัยทฤษฎีไหน 3 ข้อนี้ ได้แก่ 1) ตัวเองจะต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ทำตัวให้เบา 2) ผู้ร่วมงาน คนรอบข้าง ต้องคอยสนับสนุน กระตุ้น และผลักดัน และ 3) ผู้บังคับบัญชา ต้องให้โอกาส ต้องตั้งผู้ใต้บังคับบัญชาของตนขึ้นไปให้สูง

4.3.5 ด้านการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสตรีต้องมีคุณธรรม เสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วม คำนึงค่าประสิทธิผล ประสิทธิภาพ รับผิดชอบ กระจายอำนาจ นิติธรรม ฉันทามติ ซึ่งที่จริงความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้าย ให้มองความขัดแย้งในด้านบวก พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส และมีแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการลดความขัดแย้ง ได้แก่ 1) การสื่อสารที่ชัดเจน 2) การทำความเข้าใจต้นเหตุของความขัดแย้ง 3) การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและโปร่งใส 4) การพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรองและการประนีประนอม และ 5) การแก้ไขข้อขัดแย้งโดยใช้วิธีการอนุญาโตตุลาการ ใช้บุคคลที่เป็นกลางในการช่วยแก้ไขข้อขัดแย้ง โกล่เกลี่ย

5. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิจัยที่เห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังต่อไปนี้

5.1 จากผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสตรีมักมีมุมมองที่หลากหลายและเข้าใจบุคลากร ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีทักษะในการฟังและสื่อสารที่ดี ทำให้สามารถเข้าใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการจัดการอารมณ์และความเครียด ทำให้สามารถตัดสินใจได้ดีในสถานการณ์ที่ท้าทาย ที่สำคัญคือมีความตั้งใจในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารสตรีสามารถนำพาทีมและองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภัทร ยศดำ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนรรฆพร ช่อลัดดา (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีและมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ต่างก็มีวิสัยทัศน์ที่ดี ในการนำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ฟังและสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีเครือข่ายที่หลากหลาย สามารถสั่งการและจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเข้มแข็ง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดี รวดเร็ว อย่างเหมือน ๆ กัน ทำให้มีทักษะภาวะผู้นำไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนภัทร ยศดำ (2565) ที่ได้เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

5.3.1 ด้านทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ผู้บริหารสตรีต้องรู้เป้าหมายขององค์กรและร่วมกันกับคณะครู นักเรียน ชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กร จะประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมองเห็นภาพอนาคตกว้าง ๆ และที่ต่อนั้นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ ขององค์กร ซึ่งจะมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์จนกระทั่งดำเนินงานได้สำเร็จ ต้องรู้จักองค์กร บริบทขององค์กรเป็นอย่างดี และ เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพล ครองยุติ (2562) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมองเห็นภาพอนาคตเป็นภาพที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความ เชื่อของสถานศึกษาที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันยึดถือมาไว้ในกระบวนการวางแผน กำหนดนโยบาย พัฒนางค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของมัลลย์พร สวัสดิ์ (2563) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องมองเห็นและสร้างภาพของ องค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บน พื้นฐานของความเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้ บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

5.3.2 ด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสตรีควรมีคุณลักษณะสามประการ ได้แก่ เข้าใจ เข้าถึง ฟังได้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ การจะสื่อสารออกไปให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสตรีต้องเข้าใจงาน เข้าใจบุคลากร ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละ บุคคล และเข้าถึงบุคลากร โดยการเปิดโอกาส ช่วยเหลือ และเป็นที่พึ่งให้กับบุคลากรได้ โดยสร้างความน่าเคารพ น่าเชื่อถือ มีความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุเรศรี อาชานานุภาพ (2565) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องรู้จักเคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ของทุกคน เข้าใจ เคารพ เรียนรู้ รับฟังคนทุกคน คิดบวก ซึ่งทำได้ทุกที่ ทำให้มีความเข้าใจกัน เข้าถึงกัน ลดช่องว่างระหว่างคนต่างวัย ต่างรุ่น ต่างวัฒนธรรม และต่างฐานะได้เป็นอย่างดี ฟังพากันได้ และส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกัน ด้วยดี เกิดความร่วมใจร่วมมือและปัญญาร่วมในการทำกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุพิชย์ คณะช่าง (2566) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่ต้องบริหารสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิดความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร คำว่า “เห็นอกเห็นใจ” น่าจะเป็นนิยามที่ดีในการนำมาใช้ในองค์กร มีทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นอกเห็นใจกัน ประกอบไปด้วยสาม ประเภท ประเภทที่หนึ่ง มีความเข้าใจผู้อื่น ประเภทที่สองคือ เข้าถึง เช่น ความสุข ความเจ็บปวด ความรัก ความกลัว และ ประเภทสุดท้ายก็คือฟังได้ ซึ่งผู้นำหรือหัวหน้าทีมจะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอชัดเจน

5.3.3 ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสตรีควรสร้างทีม สร้างเครือข่ายกับชุมชน การจัดกิจกรรมที่อาศัยความร่วมมือของชุมชน แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างทีมงาน การสร้างเครือข่ายร่วมกันกับชุมชน จะช่วยให้การประสานงาน การทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนง่ายและราบรื่นขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจินดา สรรพสิทธิ์ (2563) ที่กล่าวว่า การสร้างทีม การทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นเป้าหมายสำคัญ ตลอดจนสามารถขยายความร่วมมือไปยังกลุ่มคน หรือกลุ่มงานอื่น ๆ ที่มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อสร้างเครือข่ายและแบ่งปันปัจจัยในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของสิราลักษณ์ ธนะเกียรติกุล (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น เป็นแนวทางในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนหรือท้องถิ่นในพื้นที่บริการของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษาเพื่อมุ่งหวังให้โรงเรียนได้มีการจัดการศึกษาให้ตรงตามความต้องการของชุมชน

5.3.4 ด้านทักษะการจูงใจ ผู้บริหารสตรีควรสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ตระหนักถึงงานที่ได้รับมอบหมายได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสตรีมักเป็นต้นแบบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถโน้มน้าว จูงใจ เสริมแรงและให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม รับฟังและให้กำลังใจกับบุคลากรในการพยายามทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพล ครองยุติ (2562) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้ทั้งวาจา การเขียน การฟัง และการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เพื่อการจูงใจ การสั่งการ การต่อรอง เพื่อโน้มน้าวหรือสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษญา พรหมเจริญ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของสตรีในบทบาทการบริหารสถานศึกษา ระดับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อำเภอยุทธศาสตร์ จังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในอำเภอยุทธศาสตร์ จังหวัดนครปฐม มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีภาวะผู้นำโดยมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เป็นผู้นำในการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวจิตใจ และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.5 ด้านทักษะการแก้ปัญหา ผู้บริหารสตรีควรต้องพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรองและการประนีประนอม ค้นหาและเสนอทางเลือกที่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเจรจาต่อรอง ประนีประนอม เป็นการหาข้อตกลงที่เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจและปรับความคาดหวังให้สอดคล้องกัน โดยอาศัยทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิญธร นาคพิน และวิลาวัลย์ สมบูรณ์ (2562) ที่พบว่า วิธีการแก้ไขความขัดแย้งพื้นฐานมี 8 วิธี ดังนี้ 1) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีร่วมมือร่วมใจ 2) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการปรองดอง 3) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอม 4) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีเอื้ออำนาจ 5) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย 6) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการหลีกเลี่ยงหรือละเลย 7) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีเผชิญหน้า และ 8) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีบังคับ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจนจิรา อุปนันชัย (2566) ที่พบว่า ทักษะการบริหารจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม เป็นการบริหารความขัดแย้งที่หาจุดร่วม ความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย (Win-Win) หรือเป็นการรับมือแบบพบกันครึ่งทาง ใช้ทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนและผู้ร่วมงาน เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง เน้นเจรจาประนีประนอม และรักษาสัมพันธภาพ แก้ปัญหาโดยใช้ความสัมพันธ์อันดีให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ทำให้ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่า ทักษะการแก้ปัญหา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสตรี ส่งกวดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 รับรู้ปัญหาต่าง ๆ

อย่างรวดเร็ว ค้นหาสาเหตุของปัญหาอย่างฉับไว วางแผนแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทและขนาดของปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร เป็นด้านเดียวที่ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่เป็นปัจจุบัน รวดเร็ว กระชับมากขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กร การจูงใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และแก้ปัญหาได้ถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคตได้

6.1.3 จากการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้บริหารสตรีมีความอ่อนน้อมจนบางที่ไม่กล้าตัดสินใจให้เด็ดขาด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสตรี ควรมีองค์ความรู้ ความรู้ ทักษะต่าง ๆ รอบด้าน ฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก และตัดสินใจให้รวดเร็ว เด็ดขาด จึงจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างลุล่วง

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อที่จะได้แนวทางพัฒนาผู้บริหารสตรีในทุกบริบท ทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา

6.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เมื่อได้แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมาแล้ว การศึกษากลยุทธ์จะทำให้พัฒนาได้รวดเร็วและตรงจุดมากยิ่งขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

- กฤติญา สุชนะบุตร. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำหญิงในศตวรรษที่ 21: กรณีศึกษาผู้นำหญิงใน 3 ประเทศ เยอรมนี นิวซีแลนด์ และไต้หวัน ที่สามารถแก้ไขวิกฤตการระบาดของไวรัสโคโรนา โควิด-19 ในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ [รายงานการวิจัย]. สถาบันพระปกเกล้า.
- จินดา สรรพสิทธิ์. (2563). การพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจนจิรา อุปนันชัย. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 [การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนภัทร ยศดำ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13 (น. 2277-2293). มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- พิชญา พรหมเจริญ. (2564). ภาวะผู้นำของสตรีในบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ [สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(37), 117-187. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=1019&FileArticle=1019-ArticleTextFile-20220108103641.pdf>

- มาลัยพร สวัสดิ์. (2563). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- สิญธร นาคพิน และวิลาวัลย์ สมบูรณ์. (2562). การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0. *วารสาร
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 6(2), 21-46. [https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/view/
206845/154728](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/view/206845/154728)
- สิราลักษณ์ ธนะเกียรติกุล. (2565). *การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน*. [https://www.starfishlabz.com/blog/923
-การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน](https://www.starfishlabz.com/blog/923-การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน)
- สุขพิชัย คณะช่าง. (2566). *Empathy เข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้ เคล็ดลับความสำเร็จของหัวหน้างาน*.
<https://www.brightsidepeople.com/ep518-empathy-เข้าใจ-เข้าถึง-พึ่งได้/>
- สุพล ครองยุติ. (2562). *ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมธิราช.
- สุรเกียรติ อาชานานุภาพ. (2565). *การสร้างสุขในการใช้ชีวิตและการทำงาน*. [https://dmh.go.th/news/view.
asp?id=2466](https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2466)
- อนรรฆพร ขอลัดดา. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง* [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and
Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>