

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

จันทร์อุษา วงศ์โยธา* ชูชีพ ประทุมเวียง** และชวนคิด มะเสนะ***

คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*

อีเมล: Kruaingain2527@gmail.com*

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 วัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี แบบสอบถามที่ความเชื่อมั่น 0.960 ตัวอย่างเป็นข้าราชการครู 287 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย ร่วมกับการแบบสอบถามเชิงลึกจากข้าราชการครู จำนวน 5 คน เป็นการการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟและวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี แยกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานให้ผลแตกต่างกัน .01 แบ่งประเภทตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่า (1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน (2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขควรเป็นที่พึงให้ข้าราชการและยอมรับความคิดเห็นใหม่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ (3) ด้านการยอมรับนับถือ จัดให้มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานและมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของข้าราชการ (4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ควรมีความเห็นใจและเข้าใจปัญหาของข้าราชการครูแต่ละคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ คือมีความเป็นกันเองต่อข้าราชการครู (6) ด้านการประสานงาน ให้เข้าร่วมงานของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และ (7) ด้านการเข้าสังคมควรวางแผนให้มีความน่าเชื่อถือเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

Received: November 20, 2024, Revised: December 21, 2024, Accepted: December 25, 2024

* Corresponding author

THE LEADERSHIP OF FEMALE SCHOOL ADMINISTRATORS UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Junusa Wongyotha Chucheepr Pratumviang** and Chuankid masena****

*Master of Education in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University**

*Email: Kruaingaing2527@gmail.com**

Abstract

The Leadership of Female School Administrators Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3 the objectives are 1) To study the leadership of women's educational institution administrators 2) Compare the leadership of women's educational institution administrators classified by gender work experience and size of educational institutions and 3) study guidelines for developing leadership of women's educational institution administrators the questionnaire has a confidence level of 0.960. The sample is 287 government teachers using simple random sampling. together with an in-depth questionnaire from 5 civil servant teachers It is a specific selection statistic used are percentage mean standard deviation T-test f-test and content analysis.

The results of the research found that 1) the leadership of women executives was at the highest level 2) the leadership of women executives Separated by gender and work experience yielded a difference of .01 categorized according to the overall size of the educational institution, and 3) guidelines for developing the leadership of women administrators it was found that (1) initiative There should be a clear operational plan (2) In terms of knowing how to improve civil servants should be able to rely on and accept new ideas to improve practice (3) Acceptance and respect Arrange a meeting to plan operations and assign work to match the abilities of civil servants (4) Assistance There should be sympathy and understanding of the problems of each teacher civil servant as one (5) Persuasion aspect that is being friendly towards teacher civil servants (6) in coordination participate in community events regularly and (7) Social aspects You should position yourself as trustworthy in order to be accepted by your subordinates and the community.

Keywords: Leadership, Female school administrators

* Corresponding author

บทนำ (Introduction)

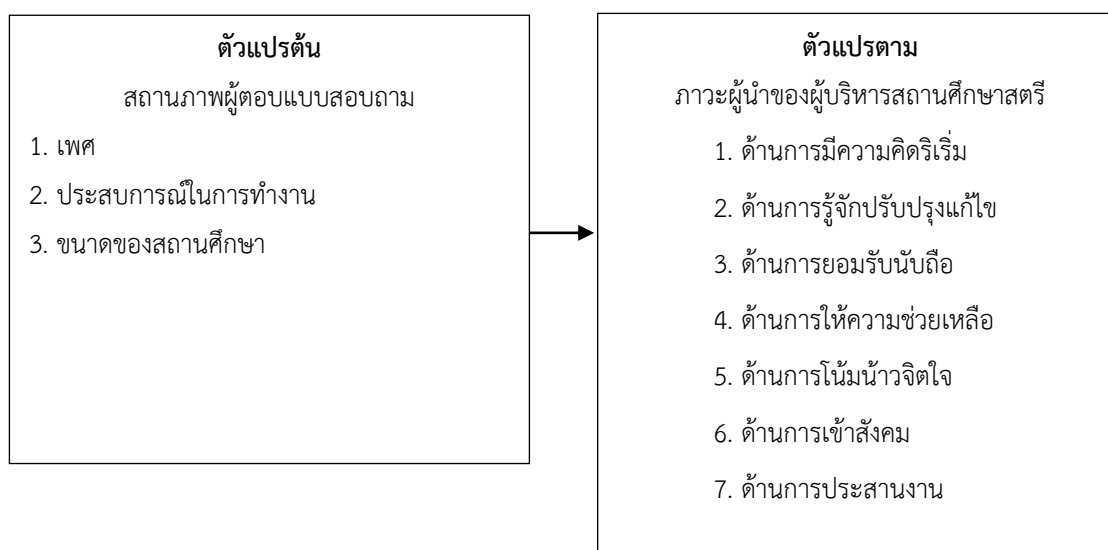
การเรียนรู้เป็นฐานสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาให้บุคคลมีคุณภาพ ส่วนประกอบในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ คือ ผู้บริหารต้องมีคุณภาพและมีความคิดกว้างไกลมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ ในวิชาชีพ ให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อทุกฝ่าย ผลักดันให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในทางการศึกษา มีประสิทธิภาพในการทำงานไปด้วย รู้ถึงวิธีสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจับมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน มีความเป็นผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์มีมุมมองที่กว้างขวางและเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ พร้อมทั้งจัดการบุคลากร ให้มีความสามารถและเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ (กษพรพรรณ สุทธิธีรพันธุ์, 2562)

การจัดการที่มีคุณภาพภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ เช่น สภาพแวดล้อม ตำแหน่งของผู้บริหาร สถานการณ์ ความพร้อมของทรัพยากร นโยบาย หรือแม้กระทั่งผู้ที่ติดตาม อีกอย่างคือ ความสำเร็จขององค์กรอยู่ที่คุณสมบัติในการบริหาร ของบุคคลในระดับผู้บริหารว่ามีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดีเพียงใด (กัลยาณี บัณฑิตชาติ, 2557) การบริหารโรงเรียน ผู้บริหารมีความสำคัญมากเพราะมีบทบาทในการพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความแตกต่างของเพศหญิงกับเพศชาย จากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ทำให้เกิดการร้องเรียนการทำงานของผู้บริหารทั้งชายและหญิง ว่ามีการบริหารที่ต่างกัน ส่งผลต่อการ เรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครู งานวิจัยของ Gross and Traks (1987 อ้างใน สิริพรรณ ชูสกุล, 2562) พบว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารหญิงนั้นทำงานได้ดีกว่าผู้บริหารชาย จากผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นหญิงมี ผลสำเร็จที่สูงกว่า เพราะผู้หญิงมีการทำงานที่อ่อนหวานและเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้นำและการเป็นผู้ตาม เข้าใจถึง รายละเอียดต่างๆ ได้ดี และได้รับแรงสนับสนุนงานของครู ในอดีตจำนวนผู้บริหารหญิงมีน้อยกว่าผู้บริหารชาย ล่าสุดมีแนวโน้ม ที่เพิ่มขึ้น จากความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้หญิงเทียบพร้อมไม่แพ้ผู้บริหารชาย จึงควรปรับตัวและเปลี่ยนแปลง บทบาทของตนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต (ภัทรพร อุทธิรักษ์, 2551)

ในอดีตความเชื่อและวัฒนธรรมจำกัดหน้าที่ของผู้หญิง เป็นอุปสรรคต่อตำแหน่งผู้นำของสตรีในช่วงนั้น ในด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการบริหาร ไม่ยอมรับความสามารถของหญิงสาวในฐานะผู้นำถูกมองว่าผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ ขอบความสวยงามและมีรูปร่างที่บอบบาง ส่งผลให้ผู้หญิงมีข้อจำกัดในการเป็นผู้นำถูกมองว่าต่ำกว่าผู้ชายในทุกด้าน ให้มีหน้าที่ จำกัดภายในบ้านเพื่อดูแลครอบครัวและลูก เมื่อสังคมได้เปลี่ยนไปทำให้ผู้หญิงได้รับการศึกษามากขึ้น จึงมีโอกาสให้พัฒนา ตนเองส่งผลให้ผู้หญิงมีหน้าที่ในสังคมและมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่าผู้หญิงเริ่มมีตำแหน่งในฐานะผู้นำและ บริหารมากขึ้นได้รับการยอมรับในการทำงานในระดับผู้บริหารการศึกษา ตั้งแต่กระทรวงจนถึงระดับสถาบันการศึกษา และ ในอนาคตผู้หญิงจะมีโอกาสเข้าถึงตำแหน่งผู้บริหารใกล้เคียงกับผู้ชาย เพราะสังคมในปัจจุบันเห็นคุณค่าบทบาทของผู้หญิงมาก ขึ้น ส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างเพศลดน้อยลง (พลุ เดชะรินทร์, 2555) ระบุว่า ข้าราชการหญิงไม่ได้รับโอกาสในการทำงาน และก้าวหน้าจนถึงระดับบริหาร เพราะทัศนคติของผู้ที่มีตำแหน่ง อธิบดี ปลัด และรัฐมนตรี จึงเสนอให้มีการประเมิน ผู้ปฏิบัติงานจากความสามารถให้เกิดความเท่าเทียม เพื่อเป็นการพัฒนาผู้หญิงในราชการช่วยจัดการเอื้อพวกพ้อง จากผู้บังคับบัญชาเพราะพัฒนาประเทศต้องการใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสามารถของผู้หญิง ทำให้ผู้นำหญิงต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ โดยเฉพาะทัศนคติของผู้บริหารระดับสูง เพื่อนร่วมงาน และแม้แต่ผู้หญิงด้วยกัน ที่มักเชื่อว่าพวกเขาทำงานได้ไม่ดีเท่าผู้ชาย ยังมีผู้นำหญิงอีกมากที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม (ขวัญทอง ฉ่ำเฉื่อย และนิคม นาคอ้าย, 2559)

จากการค้นคว้าเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประวัติและความสำคัญของข้อเท็จจริง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่ามีการเพิ่มจำนวนผู้บริหารหญิงอย่างรวดเร็ว แต่ยังคงพบปัญหาการไม่ยอมรับการนำจากครูในโรงเรียน ถูกโรงเรียนอยู่เสมอ รวมถึงได้รับโทษทางวินัยจากความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ จากการสอบถามที่เป็นส่วนตัว ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาเรื่องสถานะของความเป็นผู้นำของผู้บริหารหญิง โดยเฉพาะในการสำรวจรูปแบบการนำของพวกเขา นอกจากนี้ยังทำการเปรียบเทียบรูปแบบการนำของผู้บริหารหญิงตามมุมมองของครูในโรงเรียน โดยแบ่งออกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พร้อมกับการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการนำของผู้บริหาร ผลการศึกษานี้จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาตนเองและการจัดการของผู้บริหารหญิงให้มีความสามารถมากขึ้นส่งผลให้การบริหารในสถานศึกษาดีขึ้นตามในอนาคต

กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วัตถุประสงค์งานวิจัย (Objective of the Research)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

วิธีวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,742 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยใช้การสุ่มแบบง่ายตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 287 คน

1.3 กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ข้าราชการครู จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งได้ 2 ประเภทดังนี้

2.1 แบบสอบถามด้วยการประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

3.1 สถานภาพ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

3.2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560 : 121)

3.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แยกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่า (T-test) และกระจายตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าเอฟ (F-test)

3.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพหาความเชื่อมั่นในระดับสูงที่ 0.96 แสดงว่าผ่านเกณฑ์ความน่าเชื่อถือจึงนำแบบสอบถามนำไปเก็บข้อมูลได้

สรุปผลวิจัยและอภิปรายผล (Research Conclusions and Discussion)

สรุปผลวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 287 ฉบับ และได้รับคืนแบบสอบถามครบตามจำนวน 287 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และได้แสดงผลข้อมูลไว้ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ระดับความเห็น		ระดับภาวะผู้นำ	อันดับ
	$\bar{X}$	S		
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.64	0.38	มากที่สุด	7
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.74	0.39	มากที่สุด	3
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.72	0.32	มากที่สุด	6
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.85	0.40	มากที่สุด	1
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.73	0.38	มากที่สุด	4
6. ด้านการประสานงาน	4.72	0.30	มากที่สุด	5
7. ด้านการเข้าสังคม	4.84	0.30	มากที่สุด	2
รวม	4.75	0.30	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าสถานการณ์ผู้นำสตรี มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุด (= 4.75) เมื่อพิจารณาแยกรายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (=4.85) ด้านถัดไปคือด้านการเข้าสังคม (=4.84) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (=4.74) ทั้งหมดมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านด้านการมีความคิดริเริ่ม (=4.64) แต่ก็อยู่ในระดับสูงสุด

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แยกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร แยกตามเพศ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามเพศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ชาย (n=94)		หญิง (n=193)		t	P
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.62	0.38	4.65	0.37	-0.73	.47
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.64	0.54	4.79	0.28	-2.55**	.01
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.64	0.29	4.76	0.34	-3.04**	.00
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.80	0.53	4.87	0.31	-1.09	.28
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.62	0.46	4.79	0.33	-3.11**	.00
6. ด้านการประสานงาน	4.65	0.24	4.75	0.32	-2.82**	.01
7. ด้านการเข้าสังคม	4.77	0.27	4.87	0.31	-2.81**	.01
รวม	4.68	0.35	4.78	0.26	-2.89**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ลักษณะการเป็นผู้นำแบ่งตามเพศ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 พิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน

ด้านการเข้าถึงสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าถึงสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำ แยกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำแยกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.42	.66
	ภายในกลุ่ม	284	40.48	0.14		
	รวม	286	40.60			
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	2	1.120	0.60	3.95*	.02
	ภายในกลุ่ม	284	43.10	0.15		
	รวม	286	44.30			
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.06	4.03	51.95**	.00
	ภายในกลุ่ม	284	22.04	0.08		
	รวม	286	30.11			
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.40	2.70	19.47**	.00
	ภายในกลุ่ม	284	39.36	0.14		
	รวม	286	44.75			
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.72	4.86	42.92**	.00
	ภายในกลุ่ม	284	32.15	0.11		
	รวม	286	41.87			
6. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.59	2.29	30.04**	.00
	ภายในกลุ่ม	284	21.68	0.08		
	รวม	286	26.26			
7. ด้านการเข้าถึงสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.89	1.95	25.49**	.00
	ภายในกลุ่ม	284	21.69	0.08		
	รวม	286	25.58			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.56	1.78	23.25**	.00
	ภายในกลุ่ม	284	21.75	0.08		
	รวม	286	25.31			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำ แยกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันที่ระดับ .01 แยกรายด้าน จะเห็นว่า ด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างส่งผลต่อการได้รับการยอมรับ ด้านการให้การสนับสนุน ด้านการชักจูงใจ ด้าน

การประสานงาน และด้านการเข้าถึงคม แตกต่างที่ระดับ .01 ส่วนด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขมีความแตกต่างระดับ .05 และไม่มี ความแตกต่างในด้านการมีความคิดริเริ่ม

2.3 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.62	.54
	ภายในกลุ่ม	284	40.42	0.14		
	รวม	286	40.60			
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.60	.55
	ภายในกลุ่ม	284	44.11	0.16		
	รวม	286	44.30			
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	1.42	.24
	ภายในกลุ่ม	284	29.81	0.10		
	รวม	286	30.11			
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.155	0.98	.38
	ภายในกลุ่ม	284	44.45	0.16		
	รวม	286	44.75			
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.33	.72
	ภายในกลุ่ม	284	41.77	0.15		
	รวม	286	41.87			
6. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.52	.60
	ภายในกลุ่ม	284	26.17	0.09		
	รวม	286	26.26			
7. ด้านการเข้าถึงคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.16	1.76	.17
	ภายในกลุ่ม	284	25.27	0.09		
	รวม	286	25.58			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.70	.50
	ภายในกลุ่ม	284	25.18	0.09		
	รวม	286	25.31			

จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำแยกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกตามรายด้านของขนาดสถานศึกษาทุกขนาดไม่แตกต่างกัน

3. ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

พบว่า 1) การมีความคิดริเริ่มควรวางแผนการทำงานให้ชัดเจนเพื่อสร้างโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไขควรเป็นที่พึงให้กับครูและเปิดรับแนวคิดใหม่เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน 3) การยอมรับนับถือควรจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนงานและมอบหมายหน้าที่ตามความสามารถของครู 4) การให้ความช่วยเหลือควรมีความเห็นใจและเข้าใจปัญหาของครูแต่ละคนพร้อมให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มครู 5) การโน้มน้าวจิตใจ ควรให้ความสนิทสนมกับครูเพื่อลดความวิตกกังวลในงานมีทักษะการสื่อสารเพื่อให้ทีมงานร่วมมือกันทำงานของโรงเรียน 6) ในเรื่องการประสานงาน ควรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน 7) ในเรื่องการเข้าถึงควรมีความน่าเชื่อถือเพื่อให้เป็นที่ยอมรับทั้งจากผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวม พบว่า ผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติในการนำในระดับที่สูงสุด พิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด แสดงถึงทักษะการนำที่ดี ด้านการเข้าถึงและด้านการปรับปรุง มีระดับสูงตามลำดับ แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์แต่ก็ยังอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาคุณสมบัติการบริหารของผู้หญิงในสถานศึกษา เพราะว่า พวกเธอมักมีความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ มีแผนการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับเพื่อนร่วมงาน ตามระเบียบและพร้อมทั้งสนับสนุนและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน และยังพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สุวิมล ไต้ปิ่นใจ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าการนำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตบางบ่อ 2 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า คุณสมบัติการนำโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ สักรินทร์ ทองศรี ในปี 2557 ที่ได้ทำการสำรวจภาวะการนำของผู้หญิงในโรงเรียนในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งพบว่าภาวะการนำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมได้อยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็ปรากฏว่าอยู่ในระดับสูงสุดเช่นกัน

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แยกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและแยกรายด้านพบว่า

2.1 ภาวะผู้นำที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน เพราะในปัจจุบันสังคมมีความแตกต่างในด้านการทำงานและสิทธิ ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสในการเข้ารับตำแหน่งสำคัญและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สำคัญมากยิ่งขึ้น เห็นถึงความสามารถของผู้หญิงในการบริหาร แต่ข้าราชการครูไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิงยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างต่อการเป็นผู้บริหารหญิงในสถานศึกษา คล้ายกับ ธนนัทธ ยศดำ (2565) ที่ตรวจสอบสถานการณ์ผู้นำของผู้บริหารหญิงในพื้นที่สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ลักษณะการเป็นผู้นำของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเพศ เพราะครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดที่ต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำในสถานศึกษา คล้ายกับ สาธิต มณฑานี (2559) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การนำของผู้บริหารหญิงตามมุมมองของครูในระดับมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของจากมุมมองของบุคลากรในโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างทุกด้าน

2.2 ภาวะผู้นำ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกัน .01 ตามสมมติฐานเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ในปัจจุบันมีประสบการณ์ ความรู้ และทักษะที่สูง งานบริหารจึงนำความรู้และประสบการณ์มาปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาระดับสูง มีมุมมอง และวิธีการทำงานที่ทันสมัยพวกเขาสามารถปรับตัวได้ ดังนั้นจึงไม่พบว่าลักษณะทางเพศมีผลต่อการประเมินความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับความพึงพอใจจากครูที่มี ในฐานะผู้นำพวกเขาสามารถกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถาบันสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้ คล้ายกับ ธนนัทธ ยศด้า (2565) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในอำเภอ ระบูนามุมมองของครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายที่แตกต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ สักรินทร์ ทองศรี (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีมุมมองที่ต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำ แยกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้หญิงมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูในสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาดที่ร่วมงานด้วยพบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้า ส่วนใหญ่แล้วมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำทำให้การบริหารงานด้านต่างๆประสบความสำเร็จ รวดเร็ว เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ คล้ายกับ ธนนัทธ ยศด้า (2565) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ มัชฌิมา วงษ์จันทร์เพ็ง (2565) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล โดยแยกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ด้านมีความคิดริเริ่ม มากที่สุด = 4.76 คือผู้บริหารสถานศึกษาสตรีเสนอแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข มากที่สุด = 4.57 คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการยอมรับนับถือ มากที่สุด = 4.91 ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อวางแผนก่อนการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ด้านการให้ความช่วยเหลือ มากที่สุด = 4.77 คือผู้บริหารเสริมขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการให้ความช่วยเหลือ มากที่สุด = 4.88 คือผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษา ด้านการโน้มน้าวจิตใจ มากที่สุด = 4.78 คือผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สร้างความเข้าใจการดำเนินงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ด้านการโน้มน้าวจิตใจ มากที่สุด = 4.66 คือผู้บริหารสามารถในการลดความตึงเครียดในการประชุมให้มีบรรยากาศที่ดีได้ ด้านการประสานงาน มากที่สุด = 4.59 คือผู้บริหารสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และด้านการเข้าสังคม มากที่สุด = 4.87 คือผู้บริหาร สร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน ร่วมกับข้าราชการครูบุคลากร ตลอดจนชุมชน

องค์ความรู้ใหม่ (New body of Knowledge)

1. แนวทางในการปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้หญิงในสถานศึกษา ต้องมีแผนงานที่ชัดเจนและให้โอกาสแก่ชุมชน ในการร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เสาะหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ และควรเปิดรับความคิดใหม่เพื่อพัฒนาการทำงาน จัดประชุมวางแผนการดำเนินงานแสดงความเห็นและเข้าใจปัญหาที่ทุกคนต้องเผชิญ สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นมิตรเพื่อลดความเครียดในที่ทำงาน สร้างความไว้วางใจในสังคมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ผู้นำควรได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน

2. ภาวะผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารต้องเป็นที่พึ่งให้กับครูและบุคลากร โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารต้องมีคำแนะนำที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาส่วนตัวให้กับครู และต้องมีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือ

4. ภาวะผู้นำด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารต้องคอยโน้มน้าวจิตใจ สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยคำพูด และการกระทำที่ดี และผู้บริหารต้องความสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรในชุมชนร่วมมือร่วมใจกัน พัฒนาการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กขพรพรรณ สุธิทธิรัฐพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัลยาณี บัณชีชาติ. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญทอง ฉ่ำเฉื่อย และนิคม นาคอ้าย. (2559). การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก, ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. (หน้า 379). วันที่ 22 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. 2559.
- ธนภัทร ยศดำ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13, 2277-2293.
- พสุ เดชะรินทร์. (2555). การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.ร. เอกสารประกอบคำบรรยาย PMQA.
- ภัทรกร อุทธิษ. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยการรับรู้ ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัชฌิมา วงษ์จันทร์เพ็ง. (2565). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 21(2), 11-18.
- สักรินทร์ ทองศรี. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- สาธิต มณฑาณิ. (2559). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริพรรณ ชูสกุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุวิมล โตปิ่นใจ. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.