

คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
Characteristics of Transformation women leadership the expansion schools under the
Department of Education Bangkok Metropolitan Administration

ยุพาภรณ์ มุกดา¹ มาลัย ทวีสุข² และธนิษฐ์ รัตน์โอฬาร³

Yupaporn Mukda¹, Malai Tawisook² and Thanin Ratanaolan³

¹นักศึกษาลัทธิสุตร ค.อ.ม (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²รองศาสตราจารย์ ³อาจารย์ สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Yumiyumi13@hotmail.com, kgmalai@yahoo.com, and krthanin@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 385 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ ได้ผลการวิจัยดังนี้

- 1) ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$ $SD = 0.48$)
- 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณลักษณะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสตรี โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

Abstract

The purposes of this research were to study the characteristics of transformation women leadership in the expansion schools under the Department of Education Bangkok Metropolitan Administration and to compare characteristics of Transformation women leadership in the expansion schools under the Department of Education Bangkok Metropolitan Administration and classified by school type. The samples consisted of 385 teachers in the expansion schools under the Department of Education Bangkok Metropolitan Administration. The research instrument was a set of 5-item rating scale questionnaire with the reliability of 0.97. The data was analysed by percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results of this study were :

1. The characteristics of Transformation women leadership in the expansion schools under the Department of Education Bangkok Metropolitan Administration as a whole were at a high level. ($\bar{X} = 3.86$, $S.D = 0.48$)
2. Comparison of the characteristics of Transformation women leadership in the expansion schools under the Department of Education Bangkok Metropolitan Administration as classified but school type was not differences.

Keywords : Characteristics of leader; Transformation leadership; women leader; the expansion schools under the Department of Education Bangkok Metropolitan Administration

1. บทนำ

ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทุกองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม สภาพแวดล้อม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและอื่นๆ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร และระดับปัจเจกบุคคล ผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วของกระแสสังคมโลกปัจจุบัน ทุกประเทศมักให้ความสำคัญในการพัฒนาคนเป็นอันดับแรก เพราะการพัฒนาประเทศในทุกด้านขึ้นอยู่กับคน ถ้าคนในประเทศได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพที่ดีก็จะนำความเจริญมาสู่ชาติ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 หน้า 5 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข[1]การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคนให้เป็นคนที่มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและสติปัญญา การศึกษายังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเท่าทันกับนานาประเทศในโลก นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นสิ่งสร้างค่านิยมที่ดีงาม คุณธรรมจริยธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทำให้สังคมสงบสุข แต่การศึกษาจะมีคุณภาพและมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งต้องเกิดจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ[2]ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ซึ่งทำหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และรูปแบบในการบริหารงานของสถานศึกษา อีกทั้งเป็นผู้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาและการพัฒนางานด้านต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถรอบด้านและสามารถวางกลยุทธ์ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ แนวโน้มในปัจจุบันพบว่า มีสตรีดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้นทั้งในองค์กรของภาครัฐและเอกชน [3] นอกจากนี้ Sergiovanni [4] ได้ให้ข้อสังเกตว่า แม้มีผู้บริหารสตรีจำนวนน้อยในการเป็นครูใหญ่แต่กลับปรากฏภาพของการเป็นตัวแทนของครูใหญ่สตรีเป็นจำนวนมากในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและยังกล่าวถึงข้อมูลที่ชี้ว่าโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงโดยที่ผู้บริหารเป็นสตรีนั้นมีปรากฏในบทความต่างๆทั้งในวารสารภาวะผู้นำทางการศึกษาและวารสารอื่นๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในช่วง 12 ปีหลังนี้ แสดงให้เห็น

ว่าผู้บริหารสตรีเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

เป็นที่สังเกตได้ว่ากรุงเทพมหานครได้ดำเนินการเกี่ยวกับโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลในการเตรียมการขยายการศึกษาภาคบังคับต่ออีก 3 ปี เพื่อเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษามาตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 จนถึง ปีการศึกษา 2557 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษารวม 105 โรงเรียน แต่พบว่าเป็นผู้บริหารสตรีจำนวน 58 โรงเรียน[5] จึงเป็นที่น่าสนใจว่าผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานครจะต้องมีความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง หรือปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการอย่างไร เพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งคุณภาพของการจัดการศึกษาและพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในยุคของการแข่งขันว่ามีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไร จึงได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของครู เพื่อที่จะนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสตรีและเพื่อเตรียมผู้บริหารสตรีในสังกัดกรุงเทพมหานครและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเลือกนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสตรีที่มีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

3. สมมติฐาน

ครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีแตกต่างกัน

4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

องค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากงานวิจัยและแนวคิดของนักทฤษฎีจาก 6 แนวคิดได้แก่ Avolio, Bass & Jung [6] Bono & Judge [7] Jung & Sosik, Kark et al [8] สามารถสังเคราะห์คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เป็น 3 ด้านดังนี้

- 1.การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Building)
- 2.การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 3.การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยครู ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผู้บริหารสตรีเฉพาะที่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จำนวน 55 โรงเรียน รวม 2,855 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผู้บริหารเป็นสตรี ใน 55 โรงเรียน รวม 385 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธี Krejcie & Morgan [9] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง 385 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการศึกษา ออกเป็น 3 ด้านคือ

- 5.2.2.1 การสร้างวิสัยทัศน์
- 5.2.2.2 การกระตุ้นทางปัญญา
- 5.2.2.3 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) สอบถามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ใน 3 ด้าน

คือ การสร้างวิสัยทัศน์ จำนวน 8 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 9 ข้อ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 8 ข้อ รวมคำถาม จำนวน 25 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ใน 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การกระตุ้นทางปัญญาการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ของ John W. Best [10] ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทำการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent

8. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (385 คน)	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดกลาง	140	36.36
โรงเรียนขนาดใหญ่	245	63.64
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและอันดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวมและหลายด้าน

ที่	คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 385		ระดับความเห็น	อันดับ
		\bar{X}	S.D		
1	การสร้างวิสัยทัศน์	3.93	0.33	มาก	1
2	การกระตุ้นทางปัญญา	3.80	0.28	มาก	3
3	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.86	0.24	มาก	2
	เฉลี่ยรวม	3.86	0.48	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.93$) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 3.86$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ที่	คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	โรงเรียนขนาดกลาง n=(140)		โรงเรียนขนาดใหญ่ n=(245)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
		1	การสร้างวิสัยทัศน์	3.91	.32		
2	การกระตุ้นทางปัญญา	3.77	.29	3.81	.27	-1.43	.084
3	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.83	.24	3.87	.23	-1.79	.640
	เฉลี่ยรวม	3.84	.16	3.88	.18	-2.33	.141

จากตารางที่ 3 จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 อภิปรายผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้

1.1 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีมีการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาการศึกษา และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำระบบการวางแผนมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อวางเป้าหมายในอนาคต ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาด้วยการประชุมชี้แจง อบรมและสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริหารพัฒนาวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาวิสัยทัศน์ในแง่ของการกำหนดนโยบายของการแสวงหาทิศทาง แนวทาง และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในอนาคตขององค์กร ดังที่ ภัคทิเมฆจำริญ [11] ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการตัดสินใจในอนาคต อาจเรียกว่าผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นผู้นำสมัยใหม่ ผู้นำต้องกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และขยายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ทั้งนี้ผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้บุคลากรและผู้ปฏิบัติยินดีที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศเกษรางกุล [12] พบว่าคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 คือการพัฒนาวิสัยทัศน์ในแง่ของการแสวงหาทิศทาง แนวทาง และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในอนาคตขององค์กร

1.2 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียา เลิศลอย [13] ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภททออาชีพพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีมีการกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานกระตุ้นให้ผู้ตามแสวงหาแนวทางใหม่ๆมาใช้ในการหน่วยงานในการแก้ปัญหาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ จึงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและหาคำตอบของปัญหา ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง และมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายเพื่อเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาพร้อมกันพัฒนาความสามารถของผู้

ตามให้ตระหนักรู้ เพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารและการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพโดยมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง จัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ถึงจะมีการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ซีระ รุญเจริญ [14] ที่กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความตระหนักและความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างความตระหนักในปัญหาและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์เลส [15] ได้ทำการวิจัยเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จากมุมมองของหัวหน้างาน ผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บริหารสตรีจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำบุรุษ ได้แก่การให้ความเอาใจใส่เป็นรายบุคคล กระตุ้นให้คนอื่นทำงานและส่งเสริมให้กำลังใจ และยังพบอีกว่าผู้บริหารสตรีจะให้ความสนใจถึงความต้องการในเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.3 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียา เลิศลอย [12] ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษาพบว่าด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีมีการเป็นผู้ดูแลเพื่อความสัมพันธ์ที่เติบโตของแต่ละคนเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) สร้างบรรยากาศของการสนับสนุนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญพัฒนาศักยภาพของผู้ตามตลอดจนเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นส่งเสริมการใช้สื่อการสอนสองทางโดยการเดินดูรอบๆ มอหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Bass [16] ที่กล่าวว่า คำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นสิ่งที่สำคัญระหว่างผู้นำและผู้ตาม และผู้นำต้องแสดงให้เห็นการจัดการในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริมพัฒนาผู้ตามระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ โดยผู้ตามจะไมู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสตรีโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีมีวิธีการเหมือนกันในการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็นตามความรู้ความสามารถ และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของวาสนา สมศรีและคณะ [17] พบว่า ในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนนั้นเกิดจากแนวความคิดร่วมกันของผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากร โดยทุกฝ่ายต่างมีความเข้าใจตรงกันในพันธกิจนั้นและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จอย่างงดงามเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ไม่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีผ่านปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางบริหารงานมาเป็นเวลานานปี จึงมีกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับวันชัย นพรัตน์ [18] พบว่า หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ที่อยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ได้รับการพัฒนาศึกษาอบรม และสัมมนาการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน โดยใช้กฎระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยผู้บริหารจะมีระบบการจัดการที่มีโรงเรียนขนาดไม่เท่ากัน แต่สามารถทำงานและเป็นที่ยอมรับและให้คำแนะนำ ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานได้ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของจรีรัตน์ วิไลวรรณ [19] พบว่า ทักษะของครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

10.1.1 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า กำหนดนโยบายเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจง นโยบายให้ครูได้ทราบโดยทั่วกันเพื่อที่จะให้ทุกคนยอมรับมองเห็นเป้าหมาย ทิศทางในการพัฒนาการศึกษาและขอข่ายงานที่จะทำชัดเจน

10.1.2 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาแม้จะมีอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ครูได้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะช่วยกันแก้ปัญหา และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข

10.1.3 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า สนใจในความกังวลของผู้ตามแต่ละบุคคลโดยการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

10.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

10.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

10.2.2 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของเอกชน และในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐบาลที่อื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2547. พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- [2] มานะ สีนธวงษานนท์. 2555. กลยุทธ์การบริหารสู่ความสำเร็จ,หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่งจำกัด.

- [3] เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2552. สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- [4] วรณดี เกตแก้ว. 2552. การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้. ปรินญาณินพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [5] สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2556. รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2556 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- [6] Jung, D.I., & Sosik, J.J. 2002. "Transformational leadership in work groups: The role of empowerment, cohesiveness, and collective-efficacy on perceived group performance" *Small Group Research*, 33 (3), p. 313-336.
- [7] Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. 2003. "The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency" *Journal of Applied Psychology*, 88(2), p. 246-255
- [8] Geijsel, F. P., Sleegers, P. J. C. Stoel, R. D., & Kruger, M. L. 2009. "The effect of teacher psychological, school organizational and leadership factors on teachers professional learning in Dutch schools" *Elementary School Journal*, 109(4), p. 406-427
- [9] Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. 1970. "Determining Sample Size for Research Activities" *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), p. 607-610.
- [10] บุญชม ศรีสะอาด. 2545. วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- [11] ภัคดี เมฆจำเริญ. 2549. การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- [12] ปรียา เลิศลอย. 2548. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [13] ประพิศ เกษรางกูล. 2552. คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- [14] อีระ รุญเจริญ. 2549. ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพปัญหาและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- [15] Carless , D. R. 1998. A case study of curriculum implementation in Hong Kong. *System*, 26(3), p. 353-368.
- [16] Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond expectations*. New York : Free Press.
- [17] วาสนา สมศรีและคณะ. 2545. องค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาโรงเรียนกวีละวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานประกอบการศึกษาระบบวิชา 051723 ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [18] วันชัย นพรัตน์. 2540. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [19] จีรัตน์ วิไลวรรณ. 2545. การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิตามทัศนะของครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.