

องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อ
การบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
*A Characteristic of Factors of Women Education Leaders to
Support the Change Management in the Northeast*

วิลาสินี ชำนาญกุล*

Enya.fairy@gmail.com

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต**

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ***

สงวนพงศ์ ชวนชม****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้ดังกล่าว โดยการวิเคราะห์ยืนยันกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสัมภาษณ์ผู้รู้และผู้มีประสบการณ์ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ นำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ได้ค่า I-CVI เท่ากับ .71-1.00 และค่า S-CVI เท่ากับ .98 นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 50 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 760 คน นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบอโรโทนอล ด้วยวิธีแวนเดอร์คัมป์ จากนั้นผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการดำเนินการข้างต้นมาสร้างแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 45 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test

*นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

**ศาสตราจารย์ ดร. ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

****อาจารย์ ดร. กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 74.43 เรียงตามค่าร้อยละของการอธิบายความแปรปรวนจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ 1) ด้านพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลง มี 15 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 8 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง มี 9 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง มี 6 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา มี 5 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มี 4 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านการบริหารอารมณ์ มี 3 ตัวบ่งชี้ และ 8) ด้านนวัตกรรมในการจัดการ มี 3 ตัวบ่งชี้ จากการนำตัวบ่งชี้ที่ค้นพบไปทดสอบกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด ปรากฏว่ามีนัยสำคัญทางสถิติทุก ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 53 ตัว มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

คำสำคัญ : คุณลักษณะผู้นำสตรีทางการศึกษา, การบริหารการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The purposes of this research were to study a characteristic and indicators of factors of women education leaders to support the change management in the northeast and 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 I-CVI was .71-1.00 and the S-CVI was .98 by 7 education specialists. 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 level of confidence was .98. Sample of the study consisted of 760 samples. The data were analyzed by using exploratory factor analysis, principal component analysis, and orthogonal varimax rotation. Then a questionnaire base on the indicators was given to 45 women school directors in the northeast in the known group. Data analysis was done by using t-test.

The findings of this research were 8 factors and 53 indicators of a characteristic of women education leaders to support the change management in the northeast. The variance of 53 indicators was 74.43. Loading value ranked from the highest to the lowest included 1) Behavior for Change with 15 indicators 2) Relationships with 8 indicators 3) Communication for Change with 9 indicators 4) Self Development with 6 indicators 5) Change for the Development with 5 indicators 6) Commitment to Success with 4 indicators 7) Emotional Management with 3 indicators and 8) Innovation in Management with 3 indicators.

The analysis of the indicators to the known groups showed statistical significance. This assured that the 53 indicators were concurrent validity.

Keywords : Characteristic of Women Education Leaders, The Change Management

บทนำ

ปัจจุบันจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ส่งผลต่อการบริหารจัดการในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพที่ดีนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ เป็นผู้ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าการบริหารงาน ควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนั้นจะต้องให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของ ผู้ร่วมงาน ยอมรับและ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหา ร่วมตัดสินใจ เป็นผู้คอย ชี้แนะ จูงใจ ประสานให้ผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติตามแผนงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ร่วมมือร่วมใจ เกิดความสามัคคี ส่งเสริมและสนับสนุน ให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีขึ้นในองค์กร มีวิธีการแก้ปัญหา ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานประสบผล สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549 : 11-13) นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2554 : 3-4) ได้สรุปถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบ ผลสำเร็จควรเรียนรู้ และพัฒนาคุณสมบัติที่สำคัญ คือ ทำงานตรงเวลาและสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีของ องค์กร กล้าเผชิญปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อน มีความ เด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เท่าเทียมกัน แสดงความใส่ใจ ให้การสนับสนุน ให้ความ เมตตา ให้อภัยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด

สภาพสังคมไทยในอดีตมีค่านิยมและ วัฒนธรรมที่จำกัดบทบาทสตรีไทยซึ่งเป็นอุปสรรคต่อ การเป็นผู้นำของสตรีในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง

การปกครองหรือด้านอื่น ๆ สังคมมักไม่ยอมรับความ สามารถของสตรีในบทบาทการเป็นผู้นำ เนื่องจากเห็น ว่าสตรีเป็นเพศที่อ่อนแอ มีค่านิยมในเรื่องความสวยงาม ประกอบกับสตรีระวางร่างกาย ทำให้สตรีมีข้อจำกัดใน บทบาทอันเป็นผลทำให้มีสถานภาพด้อยกว่าบุรุษใน ทุก ๆ ด้าน สังคมมองว่าสตรีควร มีบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบอยู่เพียงในบ้าน ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว อบรมสั่งสอนบุตรหลานเท่านั้น (เกศรี วิวัฒน์ปฐพี, 2551 : 31-33) ในวงการศึกษาศรีมักถูกจัดให้เข้า สู่ตำแหน่งที่คิดว่าเหมาะสมกับความเป็นหญิง เป็น งานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรืองานที่ต้องอาศัยความ รอบคอบ เช่น ครู เลขานุการ ตำแหน่งที่สูงมัก ถูกสงวน ไว้ให้บุรุษ (Van Engen and Others, 2001 : 581, Cubillo & Brown, 2003 : 279)

ปัจจุบันแนวคิดว่าด้วยความเท่าเทียมกันของ สตรีและบุรุษ และแนวคิดว่าด้วยสิทธิเสรีภาพ และ ศักดิ์ศรีของมนุษย์ ปรากฏเป็นที่ตระหนักของนานา อารยประเทศทั่วโลก ได้มีการเคลื่อนไหวเพื่อความ เท่าเทียมกันระหว่างเพศ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในหลายด้าน อาทิ การให้สิทธิแก่สตรีในการเลือกตั้ง และสิทธิเสรีภาพด้านอื่น ๆ อย่างกว้างขวางโดยเฉพาะ อย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ในมาตราที่ 30 บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมาย และได้ รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและ หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ซึ่งได้ให้ความคุ้มครองรับรอง สิทธิ และสร้างหลักประกัน รวมถึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และ จะต้องส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างสตรีและบุรุษ เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน โดยกำหนดให้มีมาตรการ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิด จากการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ตลอดจนส่งเสริม

ให้บุคคลสามารถใช้สิทธิเสรีภาพได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ประกอบกับสตรีในปัจจุบันมีการศึกษามากขึ้น สังคมเปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเองจนทำให้สตรีได้มีบทบาทในสังคมและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550 : 8) และจากการให้ความสำคัญเกี่ยวกับสตรีในประเด็นดังกล่าวจึงมีการกำหนดแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) มีเป้าหมายให้สตรีได้รับโอกาสในการพัฒนา มีส่วนร่วมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การบริหาร และการปกครองอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายให้สัดส่วนของสตรีในภาคการเมืองและการบริหารเพิ่มขึ้น (แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2550 : 14-15) และในแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ก็มีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สตรีได้รับความเป็นธรรม ได้รับการศึกษาทุกระดับ เรียนรู้ตลอดชีวิต คุณภาพชีวิตดีขึ้น และมีความมั่นใจ มีศักยภาพในการเข้าร่วมการบริหารและตัดสินใจในระดับต่าง ๆ มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียม ในอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสตรีที่ประสบความสำเร็จและมีความสามารถพิเศษที่มีผลงานโดดเด่นและได้รับการยกย่องในสาขาต่าง ๆ มีอัตราส่วนเพิ่มขึ้น สัดส่วนของสตรีที่ดำรงตำแหน่ง ทางการเมืองและการบริหารมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น (แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2555 : 21-23)

จากการสำรวจข้อมูลการทำงานในภาครัฐโดยภาพรวม พบว่า สตรีทำงานในภาครัฐค่อนข้างสูงกว่าบุรุษ ข้าราชการในระดับ 1-8 สตรีจะมีสัดส่วนสูงกว่าบุรุษ ส่วนระดับ 9-11 บุรุษสูงกว่าสตรี จะเห็นได้ว่าในภาวะปัจจุบัน สตรีมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารเป็นผู้นำมาก

ขึ้น ได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในด้านการศึกษาของประเทศมากขึ้น ตั้งแต่ระดับกระทรวง กรม จนถึงสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และคาดว่าในอนาคตสตรีจะมีโอกาสเท่าเทียมกับบุรุษมากขึ้นในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2555 : 1-3) ปัจจุบัน รัฐได้ให้ความสำคัญกับสตรีมากขึ้น มีการดำเนินงานด้านสตรีอย่างชัดเจน แต่ผลการวิจัยบทบาทสตรีในสังคมไทย พบว่า แม้จะมีสตรีเข้ารับราชการอยู่เป็นจำนวนมาก แต่สตรีในตำแหน่งผู้บริหารยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับบุรุษ และยิ่งในระดับสูงขึ้นไปจำนวนสตรีก็ยิ่งน้อยลง จากข้อมูลสถิติทางการศึกษา พ.ศ. 2554 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีมีสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับบุรุษ คิดเป็นร้อยละ 9.25 ของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น พบว่า ผู้บริหารสตรีและบุรุษที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นมีอัตราส่วนใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีเมื่อบริหารสถานศึกษาแล้วมักจะประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานอย่างดีเยี่ยม

ในภาวะปัจจุบันสตรีได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในด้านการศึกษาของประเทศมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสตรีจึงต้องมีความรู้ ความสามารถในเทคนิค วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อการก้าวทันสถานการณ์ ของสังคมโลก ต้องมีทักษะกระบวนการในการบริหาร และการจัดการศึกษา สามารถปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ เพราะการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในตลอดจนภายนอกสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างสัมพันธ์และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมยุคสารสนเทศและการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับความเป็นไทย ดำรงเอกลักษณ์ วัฒนธรรมไทยไว้ส่วนหนึ่ง ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากเป็นภูมิภาคที่มีความหลากหลายทางศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม แตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น แต่ละจังหวัด สิ่งเหล่านี้ล้วนหล่อหลอมให้สตรีมีลักษณะเฉพาะที่ต่างจากภาคอื่น อาทิ เป็นคนซื่อสัตย์ อดทน ใจบุญ มีน้ำใจเอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น มีความสุภาพอ่อนโยน เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดทิศทางในการพัฒนาผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการโดย 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้อง 2) สัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ จำนวน 9 คน 3) สรุปข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไว้ 6 องค์ประกอบ 78 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการโดย 1) สร้างเครื่องมือวิจัยในลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) (Polit & Beck, 2006 : 489-497) อ้างถึง ในเสริมศักดิ์ วิชาสารณ์, 2555 : 3) เพื่อหาดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อ (I-CVI) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .71-1.00 วิเคราะห์ดัชนีความเที่ยงตรงทั้งฉบับ (S-CVI) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .98 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีการของครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ .98 2) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 760 คน โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง ชั้นภูมิชนิดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และ 3) วิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สกัลดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) และใช้วิธีการหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการโดย 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ที่

ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล สร้างเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 53 ข้อ 2) เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรี จาก 9 เขตพื้นที่การศึกษา เขตละ 5 คน ทั้งหมดจำนวน 45 คน เขตพื้นที่เป็นผู้คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์อิงกลุ่มบนพื้นฐานคุณสมบัติด้านความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง 3) วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าเฉลี่ย (Mean) กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับ

3.50 ตามการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) โดยการใช้ t-test เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้ที่ค้นพบในการวิจัยนี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า หลังหมุนแกนสามารถจัดเป็นองค์ประกอบใหม่ได้ 8 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ แสดง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ	จำนวนตัวบ่งชี้	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1. ด้านพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลง	15	21.26	38.65	38.65
2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	8	6.03	10.96	49.61
3. ด้านการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง	9	3.48	6.33	55.95
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	6	2.83	5.16	61.11
5. ด้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา	5	2.35	4.27	65.39
6. ด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ	4	1.95	3.55	68.94
7. ด้านการบริหารอารมณ์	3	1.63	2.96	71.91
8. ด้านนวัตกรรมในการจัดการ	3	1.38	2.52	74.43

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าค่าไอเกนในแต่ละองค์ประกอบหลังการสกัดปัจจัยและหมุนแกน องค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 มีจำนวน 8 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ตัวบ่งชี้ ทั้ง 53 ตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 74.43 โดย

องค์ประกอบที่ 1 ถึง 8 มีค่าไอเกนเท่ากับ 21.26, 6.03, 3.48, 2.83, 2.35, 1.95, 1.63 และ 1.38 ตามลำดับ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลง มีจำนวนตัวบ่งชี้มากที่สุด คือ 15 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 38.65 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .79-.54 ตามลำดับ ดังนี้ 1) สุขภาพ อ่อนโยน และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน 2) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม 3) มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อส่วนรวม 4) เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน 5) สามารถรับรู้ต่อความรู้สึกของผู้อื่นได้รวดเร็ว 6) สามารถอุทิศตนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย 7) สามารถพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความ

พร้อมเพื่อสร้างโอกาสในการทำงาน 8) กล้าที่จะเผชิญปัญหาที่ยากลำบากในการบริหารงาน 9) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี 10) สามารถเป็นตัวแทนที่ดีในความเป็นครู 11) สามารถสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน 12) เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงาน 13) สามารถสื่อสารด้วยความสุภาพ 14) สามารถเรียนรู้และพัฒนางานจากการปฏิบัติจริง และ 15) สามารถสื่อสารด้วยความมั่นใจ

2. องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.96 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .83-.51 ตามลำดับดังนี้ 1) สร้างความตระหนักให้แก่สมาชิกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม 2) สามารถเจรจาต่อรองเพื่อความสำเร็จของงาน 3) สนับสนุนและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา 4) รู้จักวางตนได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ 5) ห่วงใยเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน 6) เชื่อมมั่นและไว้วางใจผู้ร่วมงาน 7) สามารถประสานความร่วมมือกับผู้ร่วมงานเพื่อความสำเร็จของงาน และ 8) สามารถสร้างบรรยากาศของการร่วมคิด ร่วมทำ ในการทำงานเป็นทีม

3. องค์ประกอบด้านการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.33 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .76-.52 ตามลำดับดังนี้ 1) สามารถถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน 2) สามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องได้เป็นอย่างดี 3) สามารถสื่อสารชัดเจนทำให้ผู้ฟังเข้าใจได้ง่าย 4) สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานในการพัฒนาวิชาชีพ 5) สามารถสื่อสารได้อย่างรวดเร็วและตรงประเด็น 6) สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ร่วมงาน 7) สามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ 8) มีประสบการณ์บริหารและได้รับความสำเร็จ และ 9) สามารถประเมินสถานการณ์ขณะติดต่อสื่อสาร

4. องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง มีจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.16 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .85-.58 ตามลำดับดังนี้ 1) เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ 2) มุ่งมั่นแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3) รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสาร 4) สนใจและปรับตัวให้ทันกับวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา 5) เปิดใจกว้างเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา และ 6) สามารถเรียนรู้และพัฒนางานให้ทันการเปลี่ยนแปลง

5. องค์ประกอบด้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา มีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.27 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .81-.56 ตามลำดับดังนี้ 1) สามารถระบุนความก้าวหน้าของกระบวนการเปลี่ยนแปลง 2) สามารถประเมินความสำเร็จและความล้มเหลวของกระบวนการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) สามารถตั้งเป้าหมายที่ท้าทายให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติได้สำเร็จ 4) สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคล้อยตาม และ 5) สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง

6. องค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.55 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .67-.54 ตามลำดับดังนี้ 1) มีความแน่วแน่และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ 2) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน 3) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้า และ 4) สามารถกำหนดมาตรฐานร่วมกันในการปฏิบัติงาน

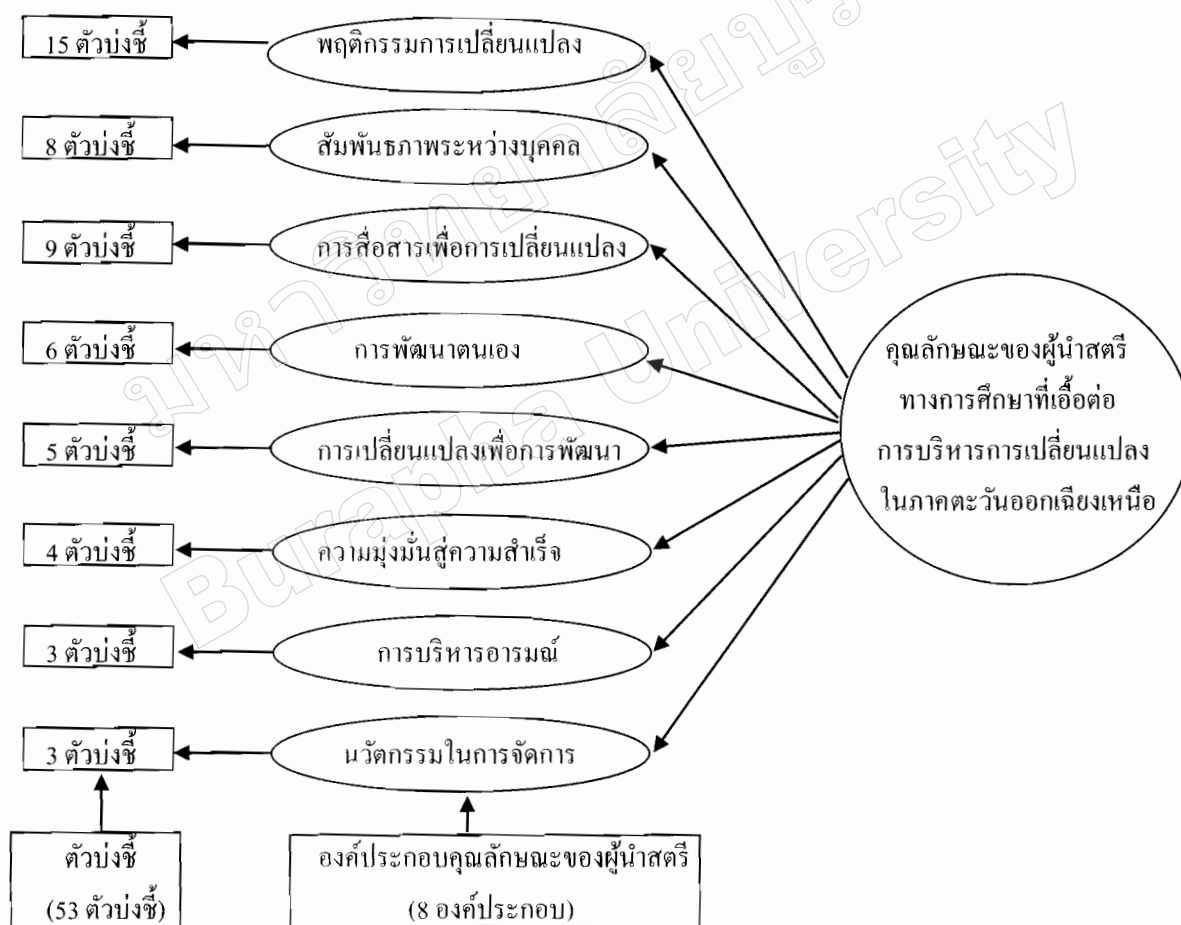
7. องค์ประกอบด้านการบริหารอารมณ์ มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.96 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .72-.52 ตามลำดับดังนี้ 1) สามารถจัดการกับความเครียดและความคับข้องใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 2) มีความ

มั่นคงทางอารมณ์และสามารถควบคุมตนเองได้ และ
3) ให้ความสนใจกับความสำเร็จและความก้าวหน้า
ของผู้ร่วมงาน

8. องค์ประกอบด้านนวัตกรรมในการจัดการ
มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้
ร้อยละ 2.52 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .74-.60
ตามลำดับดังนี้ 1) สามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้
เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน 2) เป็นผู้นำในการ
บุกเบิกและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน และ 3)
มีใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริง
ของตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่
เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด โดยการทดสอบค่าเฉลี่ย
(Mean) กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับ 3.50 พบว่า
ผู้อำนวยการสถานศึกษาศาสตร์มีระดับความคิดเห็นต่อ
ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อ
การบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุก
ตัวบ่งชี้ สามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 53 ตัวบ่งชี้ มี
ความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

สรุปผลการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ผลของการวิจัย

อภิปรายผล

1. การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับผลที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ที่มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญ นำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไว้ 6 องค์ประกอบ 78 ตัวบ่งชี้ และเมื่อทำการทดลองตามขั้นตอนทำให้ได้ข้อค้นพบใหม่ คือ 8 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ถึงแม้ชื่อองค์ประกอบจะเปลี่ยนไปแต่ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบเดิมก็กระจายไปอยู่ในองค์ประกอบใหม่ และองค์ประกอบใหม่ที่ได้ องค์ประกอบ 1-3 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 55.95 ซึ่งสามารถยอมรับได้ ดังที่ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2549 : 74) สรุปว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคหนึ่งที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปร โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่แต่ละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และได้องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีใหม่ 8 องค์ประกอบ นำมาอภิปรายผล 3 องค์ประกอบแรกที่มีค่าไอเกนสูงตามลำดับได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลง อาจเป็นเพราะคุณลักษณะผู้บริหารการศึกษาในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาที่มีการ

เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้นผู้บริหารสถานศึกษาศรีควรมีคุณลักษณะด้านพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ลักษณะ เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร ดังที่ สุรศักดิ์ ปาเส (2543 : 70-74) ได้สรุปคุณลักษณะผู้บริหารที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันไว้ว่า ต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ฟูลเลตันและมัลเดเรซ (Fullerton & Malderez, 1998, cited in Malderez & Bodoczky, 1999 : 4) ได้อธิบายว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและการเป็นแบบอย่างการทำงาน ซึ่งเป็นการกระตุ้นจิตใจ ความรู้สึกให้บุคคลกระทำบางอย่างที่เกินกว่าความสามารถปกติที่ตนเองมี นอกจากพฤติกรรมกรรมการเป็นแม่แบบแล้ว ฌอน ออบสัน (2547 : 188-190) ยังพบว่าผู้บริหารสตรีมีบทบาทในด้านการให้และเสาะหาข้อมูลที่ทำเป็นและทันสมัยมาใช้ในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสตรีเป็นคนละเอียดรอบคอบ มีความอดทนสูง กระตือรือร้น ในการทำงาน มีความโปร่งใส ชัดเจนในภาระ หน้าที่ของตน ดูแลและเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

2.2 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในประเด็นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่โดดเด่นในเรื่องการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และนำมาข้อดีนั้นมาใช้ในการบริหาร งาน ซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องที่ยืนยันว่าลีลาการเป็นผู้นำของสตรีนั้นมักจะเน้นการเอื้ออาทรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สตรีแสวงหาความสำเร็จเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สตรีทุ่มเทพลังไปที่ความพยายามของกลุ่ม เน้นการสนับสนุนและส่งเสริม (Gardiner, Enomoto & Grogan, 2000 : 115)

การสร้างความสัมพันธ์ (Building Relationship) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงประการหนึ่ง คือ การสร้างความสัมพันธ์ ผู้นำจึงต้องเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเลิศระหว่างคนและกลุ่ม (Fullan, 2004 : 3) ซึ่งทิสนา แจมมณี และคณะ (2540 : 5) ได้ให้แนวคิดในการทำงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า การได้รับความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของกลุ่มคน ยิ่งมาก ยิ่งกว้าง ก็จะทำให้ระดับการพัฒนาที่สูง สอดคล้องกับโพลลาดคา (Oplatka, 2006 : 604) ที่สรุปว่า ผู้บริหารสตรีมีการใช้ภาวะผู้นำแบบหญิงอย่างเด่นชัด โดยมีคุณลักษณะด้านการดูแลเอาใจใส่ ห่วงใยเกี่ยวกับความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นของผู้ร่วมงาน อดทน เข้าใจและยกระดับขวัญกำลังใจครู สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรมากกว่า ผู้บริหารจึงต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรรักและศรัทธาต่อผู้บริหาร และมีพฤติกรรมคล้อยตามความต้องการของผู้บริหาร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2.3 องค์ประกอบด้านการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าอาจสืบเนื่องมาจากในยุคโลกาภิวัตน์นี้การติดต่อสื่อสารถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้สามารถบริหารงานในองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องใช้การติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสมมีความชัดเจน และประเมินสถานการณ์ขณะที่ติดต่อสื่อสารทันทั่วทั้งที่ ซึ่งสุรศักดิ์ ปาเส (2543 : 70-74) ที่ได้สรุปถึงคุณลักษณะผู้บริหารการศึกษาในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้น ควรมีคุณลักษณะไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลข่าวสารในสังคมจากภายในองค์กร และภายนอกองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รู้จักวิธีคิดวิเคราะห์

ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย นอกจาก นั้นยังต้องมีความสามารถในการจัดการระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communications) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน/สถานศึกษา สอดคล้องกับทิชชีและเดวานนา (Tichy & Devanna, 1986) สรุปว่า ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ควรมีทักษะด้านการถ่ายทอดความคิดด้วยการติดต่อสื่อสาร (Meaning Through Communication) ให้เป็นที่เข้าใจ และเกิดจิตสำนึกร่วม

3. ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพจริงกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด

ผลการวิเคราะห์เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 53 ตัวบ่งชี้ พบว่า อยู่ระดับมากถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย (X) อยู่ระหว่าง 4.84-4.20 โดยตัวบ่งชี้ 6 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในความเป็นครู ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความแน่วแน่และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ให้ก้าวหน้า มีใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สุภาพ อ่อนโยนและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน โดยทั่วไปแล้วบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสตรีจะมีความสุภาพ อ่อนโยนและเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน มีความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในความเป็นครู ดังที่โควาสกี (Kowalski, 2003 : 310) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับครูใหญ่สตรีและครูใหญ่นुरुช พบว่า ครูใหญ่สตรีโดยทั่วไปจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับครูในการนิเทศมากกว่าครูใหญ่นुरुช และมีแนวโน้มให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดกับงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นแบบอย่าง

ที่มีอิทธิพลมากต่อการคิดและพฤติกรรมการสอนของครูที่ได้จากการเห็นผู้บริหารทำการสอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของเชกชาฟท์ (Shakeshaft, 1987) ที่ได้ข้อสรุป ว่าสตรีกับบุรุษมีการบริหารจัดการแตกต่างกัน โดยคุณลักษณะเด่นของผู้บริหารสตรีมีจะความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นสิ่งสำคัญในทุกการกระทำของผู้บริหารสตรี โดยสตรีสามารถใช้เวลามากกว่าในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ติดต่อบุคคลมากกว่า สนใจความแตกต่างระหว่างบุคคลมากกว่า อีกทั้งผู้บริหารสตรีได้ให้ความสำคัญกับการสอน และการเรียนรู้มากกว่าบุรุษ สตรีมีความสามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนได้ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีควรตระหนักและพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนคุณลักษณะตามผลการยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง 6 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในความเป็นครู ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความแน่วแน่และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้า มีใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และสุภาพ อ่อนโยน และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรและความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพผู้บริหาร

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ สุภาพ อ่อนโยน และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน สร้างความตระหนักให้แก่สมาชิกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม สามารถถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ สามารถระบุความก้าวหน้าของกระบวนการเปลี่ยนแปลง

มีความแน่วแน่และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สามารถจัดการกับความเครียดและความคับข้องใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และสามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ไปเป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมฝึกอบรม จัดทำเอกสาร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสตรีให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สพฐ.) ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำผลการวิจัย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลง ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา ด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ด้านการบริหารอารมณ์ ด้านนวัตกรรมในการจัดการ มาเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เข้ม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขององค์ประกอบคุณลักษณะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อตรวจสอบความแปรเปลี่ยนของตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศรี วิวัฒน์ปฐมพี. (2551). *กระบวนการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาโทศึกษา. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณทัตย์ แอบจันอัด. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารชายและผู้บริหารหญิงตาม ทัศนคติของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.
- ทิสนา แจมมณี และคณะ. (2540). *ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. (2550). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2555 จาก <http://www.oie.go.th>
- แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. (2555). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2555 จาก <http://www.women-family.go.th/>
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอน 47 ก. หน้า 8.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). *สัมมนาการเป็นนักบริหารการศึกษาเมื่ออาชีพ*. *วารสารวิชาการ*. 3(6) : 70-74.
- _____. (2549). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2555, จาก http://www.opdc.go.th/thai/chapter/chapter_25.php
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *การวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินผลภายใน ของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). *เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา 916501 การประยุกต์ทฤษฎีการบริหารและการจัดการในการบริหารการศึกษา*. ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 สาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- _____. (2555). *ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา*. ใน *สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการคุรุสภา.
- Cubillo, Leela and Brown, Marie. (2003). Women into Educational Leadership and Management: International Differences?. *Journal of Educational Administration*. 41(3) : 278-291. Retrieved January 20, 2012 from <http://www.emeraldinsight.com>
- Fullan, Michael. (2004). *Leading in a Culture of Change : Personal Action Guide and Workbook*. San Francisco : Jossey-Bass.

- Gardiner, M.E., Enomoto, E., and Grogan, M. (2000). *Coloring outside the Lines. Mentoring Women into School Leadership*. Albany : State University of New York Press.
- Kowalski, Theodore J. (2003). *Contemporary School Administration: an Introduction*. (2th ed.). Boston : Pearson Education.
- Malderez, Angi and Bodoczky, Caroline. (1999). *Mentor Courses: A Resource Book For Trainer- Trainers*. Cambridge : Cambridge University.
- Oplatka, Izhar. (2006). Women in Educational Administration within Developing Countries : Towards a New International Research Agenda. *Journal of Educational Administration*. 44(6) : 604-624 . Retrieved January 20, 2012 from <http://www.emeraldinsight.com>
- Shakehsaft, Charol. (1987). *Woman in Education Administration*. California : SAGE.
- Tichy, N. M. and Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*. New York : John Wiley & Sons.
- Van Engen, Marices and Others. (2001). Gender, Context and Leadership Styles : A Field Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (2001). 74;581-598. Retrieved February 13, 2011 from <http://web.ebscohost.com>