



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในทักษะวิชาชีพและวิชาการ มีคุณภาพเพียงพอที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาให้ผู้เรียนระดับนี้มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ เห็นความสำคัญ และเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐมีนโยบายที่จะขยายการศึกษาในระดับนี้ให้เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน ซึ่งในปัจจุบันเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535 : 63) กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศ ได้กำหนดหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 3 ประการ หน้าที่ประการแรก คือ ทำหน้าที่สอนและอบรมนักเรียน ตามหลักสูตรในระบบโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และมีทักษะพื้นฐานเพียงพอแก่การดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพการงาน เพื่อความกระหายใคร่รู้ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพทุกชนิด มีความขยัน อดทน รู้จักประหยัดในการบริโภค รู้จักสงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนมีความรู้เรื่องคุณธรรมแห่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หน้าที่ประการที่สอง คือ ทำหน้าที่สอนประชาชนให้มีความรู้ตามความจำเป็นของประชาชน และมีประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในอาชีพได้ทันทีทันใด เพื่อการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ เป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิต โดยไม่มีการเลือกเพศและวัย ให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษา เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ให้ทุกคนได้ศึกษาวิชาชีพที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ให้รู้จักคิด ทำงานด้วยตนเอง และทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งสอนประชาชนที่พลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน ให้ได้มีโอกาสกลับเข้าศึกษาตามความต้องการ หน้าที่ประการสุดท้าย คือ ทำหน้าที่ในการให้บริการด้านการศึกษาแก่ชุมชน ได้แก่ การอำนวยความสะดวกด้านความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน (กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2535 : 9 - 10)

จากการพิจารณาถึงภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย แนวนโยบายในการพัฒนาประเทศ และวัตถุประสงค์ของการจัดมัธยมศึกษา ตลอดจนหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่จะดำเนินงานในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และบุคคลที่มีบทบาทสำคัญก็คือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และสติปัญญาที่มีอยู่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน หรือเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ กล่าวคือ จะต้องเป็นนักบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะพิเศษที่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจด้วยอุดมการณ์ และมีจิตสำนึกที่มุ่งมั่นต่อการพัฒนาให้บังเกิดผลเป็นความสำเร็จต่อประเทศชาติ และประชาชนอย่างแท้จริงเป็นสำคัญ หรือมีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ(ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2520 : 2) เช่น มีความต้องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยความมานะพยายามในทางที่ถูกที่ควร มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ มีลักษณะเป็นผู้นำและมีความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาใน กฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งปริมาณและคุณภาพของงานไว้ในระดับสูงสำหรับตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือมีหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งปริมาณ และคุณภาพของงานในระดับสูงมากเป็นพิเศษสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการนั้น มีงานครอบคลุมการวางแผนปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่ และวิธีดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุมดูแล และติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอนและการฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอน จัดทำคู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา ควบคุมดูแลงานธุรการหรืองานบริหารทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุมดูแลและปกครอง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ติดตามแก้ปัญหาและนิเทศ บังคับบัญชาครู อาจารย์ นักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ให้สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ดูแลสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของนักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ สร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น จัดกิจกรรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล วิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูล จัดทำสถิติต่าง ๆ นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษามาใช้เผยแพร่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง และปฏิบัติการสอนและอบรมวิชาสามัญหรือวิชาชีพ ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง หรือหลายสาขาวิชาแก่นักเรียนหรือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนในเรื่องของความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก็ได้ กำหนดว่า ประกอบด้วย การมีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีความรู้ในงานบริหารสถานศึกษา รู้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถควบคุมแนะนำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนและโครงการ มีความรู้ในเรื่องกระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร ความหมาย มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล และมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจภายในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษากับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ และสามารถขจัดความขัดแย้งได้ดีมากเป็นพิเศษ มีความรู้ความเข้าใจในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมนโยบายรัฐบาล และปัญหาการเมืองของประเทศ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ทางด้านการบริหารสถานศึกษา

อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน และโดยที่โรงเรียนมัธยมศึกษามีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพเพียงพอ สามารถพัฒนาชุมชนและพัฒนาประเทศชาติได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีความเป็นนักพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับการที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาข้าราชการระดับบริหารให้เป็นผู้มีคุณสมบัติ 4 ด้านหลัก (ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์, 2530 : 2) คือ ให้เป็นนักแก้ปัญหา (Problem Solving Oriented) มีพฤติกรรมมุ่งอนาคต (Future Oriented) มีสำนึกที่ถูกต้องในการให้บริการแก่ประชาชน (Service Oriented) และ มีจิตใจใฝ่พัฒนา หรือ มีวิญญาณพัฒนา (Development Oriented) จะชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยเราต้องการให้ข้าราชการระดับบริหารมีลักษณะความเป็นนักพัฒนาเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งอีกด้วย

จากการศึกษาข้อมูลการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นเพื่อรับรางวัลของคุรุสภา ซึ่งคุรุสภาดำเนินการเป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 ถึงปี พ.ศ. 2536 นั้น (ประกาศสำนักคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2536) คุรุสภากำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปสำหรับผู้ที่จะได้รับรางวัลคุรุสภาไว้ว่า จะต้องมีความคุณลักษณะทั่วไปคือ 1) มีบุคลิกภาพดี 2) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 3) มีจรรยาบรรณ และคุณธรรม ตามที่ได้ระบุไว้ในระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณ และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 4) สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ และอุดมการณ์แห่งวิชาชีพจนได้ผลงานดีถือเป็นตัวอย่างได้ 5) มีความทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์ 6) สามารถร่วมมือ และประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ 7) ให้ความร่วมมือในการพัฒนาคน และยังได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะได้รับรางวัลคุรุสภาเป็นหลักเกณฑ์เฉพาะไว้ด้วย ได้แก่ 1) มีประวัติการทำงาน และมีผลงานดีเยี่ยมโดยตลอด 2) มีความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจของแต่ละระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความเสียสละอย่างสูง นั้น ปรากฏว่า มีผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นถึง 7 คน จากจำนวนผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับการคัดเลือกทั้งหมด 13 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนหนึ่งเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงในการบริหาร สามารถพัฒนาการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นของคุรุสภา และสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าได้ประสบผลสำเร็จอย่างดียิ่ง

นอกจากนี้ จากการศึกษารายงานการวิจัยของไทยเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับรอง จำนวน 257 คน ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารแบบนักพัฒนา (กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2522) สุรกิจตต์ กิตติดิรพงษ์ (2528) ได้วิจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 พบว่า มีลักษณะเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด อารีรัตน์ นิรัญโร (2532) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามีพฤติกรรมการบริหารแบบนักพัฒนามากกว่าแบบอื่น ๆ มาลี อังคุณานวัณณ์ (2532) ได้วิจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน ก็ได้พบว่า ต่างก็มีพฤติกรรมการบริหารแบบนักพัฒนาเหมือนกัน แต่ रेखा รัตนประสาท (2533) ได้วิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสตรี

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยตรง และได้ยืนยันว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรี เป็นแบบนักพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ คือ มีอัตราสูงถึงร้อยละ 46.49

จากการศึกษา สัมภาษณ์เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวอย่างที่ยกมากล่าวแล้วข้างต้น ตลอดจนงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พบว่ายังไม่มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือการวิจัยใด ๆ ที่แยกแยะถึงลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารตำแหน่งใด ๆ มาก่อน ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นโดยภาพรวมของผู้บริหารทั่วไป หรือในลักษณะเฉพาะกลุ่มของผู้บริหารบางสาขา บางระดับ ผู้วิจัยเห็นว่าถ้ามีการศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เพื่อค้นหาว่าผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะความเป็นนักพัฒนานั้น มีลักษณะอะไรบ้าง มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาในลักษณะใด ในระดับสูง-ต่ำอย่างไร ผลการศึกษาวิจัยนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดข้อความรู้ถึงลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารให้ชัดเจน และอาจใช้เป็นแนวทางในการคัดสรรข้าราชการครูสตรีขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม หรือพัฒนาผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว ในการเสริมสร้างลักษณะความเป็นนักพัฒนาให้มีลักษณะเด่นชัดยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประเภทผู้บริหารสตรีให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เพื่อประโยชน์ดังกล่าวแล้วข้างต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อค้นหาและวิเคราะห์ลักษณะที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษาคือผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศ จำนวนรวมทั้งสิ้น 161 คน
2. ลักษณะเริ่มต้นที่ใช้ศึกษาวิจัยความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 การมีศักยภาพสูงในการเป็นผู้นำ

- 2.2 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความมุ่งมั่นดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ
- 2.3 การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ
- 2.4 การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 2.5 การเป็นผู้ที่ชอบทำงานเป็นทีม
- 2.6 การเป็นผู้ที่สามารถสร้างศรัทธา และแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี
- 2.7 การเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงในการโน้มน้าวใจ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
- 2.8 การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดกว้างไกล (Vision) และมุ่งพัฒนางานโดยหวังผลระยะยาวมากกว่าผลเฉพาะหน้า
- 2.9 การเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น และมุ่งพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานอยู่เสมอ
- 2.10 การเป็นผู้ที่ชอบทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีแบบของการบริหารที่ชอบส่งเสริมช่วยเหลือ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสตรี หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการที่เป็นสตรีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่เปิดสอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเปิดสอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเปิดสอนทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนเดียวกัน ในปีการศึกษา 2537

1. การมีศักยภาพสูงในการเป็นผู้นำ หมายถึง การเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นคนที่มีอิทธิพล มีบารมี ผู้คนเลื่อมใส ศรัทธา และไว้วางใจ พร้อมและยินดีที่จะทำงานร่วมด้วย เป็นที่พึ่งทางความคิดและการปฏิบัติในการทำงานได้ มีความสามารถในการกระตุ้นผู้คนให้ลงมือปฏิบัติด้วยศักยภาพสูง และด้วยความเต็มใจ

2. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความมุ่งมั่นดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ

หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีความคิดใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเสนอความคิดนั้นต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เต็มใจเสี่ยง มีความกล้าหาญ แน่วแน่ เป็นตัวของตัวเอง มองปัญหาต่าง ๆ ในแนวใหม่ ชอบความท้าทาย ชอบหาทางปรับปรุง ชอบเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น แสดงออกซึ่งความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ พร้อมที่จะรับ ความเปลี่ยนแปลง ยินดีเลือกหนทางที่จะนำไปสู่ความเจริญเติบโต รู้จักแยกแยะ มองเห็น ความแตกต่าง และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ให้คุณค่า และรู้จักให้เกียรติผู้อื่น มีความ รับผิดชอบ มุ่งเสริมสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้แก่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง

3. การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ หมายถึง การ เป็นบุคคลที่กล้าตัดสินใจสั่งการ ไม่เป็นคนลังเล และแสดงให้เห็นว่าพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อ ไม่บิดความรับผิดชอบต่อผู้อื่น เมื่อมีสถานการณ์ใด ๆ ก็ตามเกิดขึ้น ก็มีความสามารถที่จะ เผชิญสถานการณ์นั้น โดยไม่เลียงหนี เมื่อตัดสินใจในเรื่องใดแล้ว มักจะลงมือทำด้วยจิตใจ เข้มแข็งมั่นคง

4. การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการ ทำงาน เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาในการทำงาน จะมีความ มั่นคงทางอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้เสมอ ใช้กระบวนการที่เป็นระบบระเบียบ มีหลักมี เกณฑ์ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ประเมินวิธีการแก้ไขปัญหายู่เสมอ เพื่อนำ มาปรับปรุงแก้ไข

5. การเป็นผู้ที่ชอบทำงานเป็นทีม หมายถึง การเป็นบุคคลที่ ตระหนักในคุณค่าแห่ง การทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้จักสังเกตความสามารถและความถนัดของสมาชิกแต่ละคนในทีม งาน และมอบหมายหน้าที่การงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดนั้นๆ เพื่อ ประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน มีความสามารถในการจัด และดำเนินการประชุมหรือให้ความ สนับสนุนในการประชุมปรึกษาหารือกัน ใจกว้างต่อการรับฟังปัญหาและ/หรือข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การเป็นผู้ที่สามารถสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี หมายถึง การเป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ ตรงต่อเวลา รักษาคำพูด เชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้นำที่ดี รู้จักการสนับสนุนให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาการทำงาน ชอบหา

ความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

7. การเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงในการโน้มน้าวจิตใจ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ใ้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หมายถึง การเป็นบุคคลที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและรับฟังด้วยความเต็มใจ มีความจริงใจที่จะนำไปปฏิบัติ ชี้แจงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล รู้จักให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่นำผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นของตนเอง แต่เพียงผู้เดียว ให้คำปรึกษาหารือในปัญหาต่าง ๆ และให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งทางด้านการทำงานและส่วนตัวอย่างฉันทมิตร มีความยุติธรรม และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอหน้า

8. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดกว้างไกล (Vision) และแสวงหาโอกาสในการพัฒนางานอยู่เสมอ หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีความสนใจและติดตามความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างสม่ำเสมอ และชอบนำมาคิดวิเคราะห์ แยกแยะความแตกต่าง หรือความเป็นไปได้ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนสร้างสรรค์งาน หรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในอนาคตอย่างเป็นระบบหรือเป็นขั้นตอน ไม่ยึดติดกับความคิดเก่า ๆ หรือผลงานเก่า ๆ เปิดใจกว้างที่จะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น หรืออาจจะเป็นไปได้ในอนาคต มีทักษะในการคิดวางแผน และการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้อย่างสม่ำเสมอ มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทั้งการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาผู้อื่นไปด้วยในขณะเดียวกัน รวมทั้งไม่หวั่นเกรงต่อปัญหาอุปสรรคหรือความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น ไม่ท้อแท้ท้อถอยง่ายต่อการวิพากษ์วิจารณ์ หรือการคัดค้าน

9. การเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น และมุ่งพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานอยู่เสมอ หมายถึง การเป็นบุคคลที่ขะมักเขม้นและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด รักการทำงาน ขยันขันแข็ง มีความผูกพันในงาน มีความสุขที่ได้เห็นผลงานดี มุ่งพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานอยู่เสมอ

10. การเป็นผู้ที่ชอบทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีแบบของการบริหารที่ ชอบส่งเสริม ช่วยเหลือพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถพัฒนาตนเอง หมายถึง การเป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ตระหนักในความต้องการพื้นฐานของบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม และร่วมตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อ

องค์การได้ เป็นผู้ซึ่งยอมรับได้ว่าปัญหาต่าง ๆ ย่อมเกิดขึ้นได้เสมอในแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาการทำงาน เชื่อมั่นว่าปัญหาต่าง ๆ นั้นสามารถแก้ไขได้ มุ่ง เน้นในการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาหารือ หรือให้รางวัลทางด้านจิตใจ มากกว่าชอบใช้การลงโทษ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสังเคราะห์ขั้นต้นถึงลักษณะความเป็นนักพัฒนาของ ผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 2 การประมวลความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับ ลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อกำหนดตัวชี้วัด ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดลักษณะความเป็นนักพัฒนาของ ผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ข้อความรู้พื้นฐาน (Basic Knowledge) ในเรื่องของลักษณะเด่นที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาสร้างแนวทาง การพัฒนา คุณลักษณะดังกล่าวต่อไป

2. แบบตรวจวัดลักษณะความเป็นนักพัฒนา ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้นี้ อาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเป็น เครื่องมือตรวจวัดลักษณะความเป็น นักพัฒนาของผู้บริหารประเภทอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต

3. แบบตรวจวัดลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ จะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเป็นเครื่องมือตรวจวัด ความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารที่มีมาตรฐานสูงต่อไปในอนาคต

4. ลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ อาจใช้ประกอบในการพิจารณาคัดสรร บุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และเป็น แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว

5. ได้แนวคิดในการปรับปรุงการคัดสรร การอบรม และการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ลักษณะรายงานการวิจัย

การจัดทำรายงานผลการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 5 บท ประกอบด้วย

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกล่าวถึง บทบาทความ สำคัญและลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารที่ดีโดยทั่วไป แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารตามแนวคิดทฤษฎี 3 มิติ ของ เรตดิน (1970) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนา ลักษณะของผู้บริหารที่เอื้อต่อการพัฒนา ลักษณะของ ผู้ประกอบการ ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง และลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำที่ทำหน้าที่ เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาจากกรณีศึกษา หรือผลงานวิจัยตามแนวคิดอื่น ๆ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย แสดงขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ในแต่ละขั้นตอนที่สำคัญ ๆ

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงถึงลักษณะ ความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ