



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกแห่งเมื่อมีการจัดตั้งขึ้นย่อมต้องหาแนวทางที่จะดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ โดยผ่านกระบวนการการบริหารเพื่อเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ที่เป็นอยู่ให้บรรลุถึงสถานการณ์ที่ต้องการ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่งในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายนี้ "คน" นับว่าเป็นทรัพยากร ที่สำคัญที่สุด คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526: 2) เพราะคนที่อยู่ในองค์การ จะเป็นผู้จัดการกับทรัพยากรอื่น ๆ อีกทีหนึ่งจึงจะทำให้เกิดผลงานขึ้น ถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ดังนั้นการจัดการ ด้านคนหรือการบริหารบุคคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการบริหารองค์การ โดยผู้บริหาร จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 2 ประการคือ 1) ด้านปริมาณ มักมีปัญหาคนไม่สมดุลกัน โดย บางแห่งคนไม่พอกันงาน ในขณะที่บางแห่งคนล้นงาน และ 2) ด้านคุณภาพ เป็นเรื่องเกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเจตคติในอาชีพ ผู้บริหารจะต้องคิดอยู่เสมอว่าทำอย่างไร คนทำงานจึงจะมีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่ทำทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังนั้นในกระบวนการ บริหารงานบุคคล ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนของการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) บุคลากรในองค์การไม่น้อยไปกว่าขั้นตอนอื่น ๆ ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2526: 182-183) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า

แม้การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานนั้น จะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้ แล้วเป็นอย่างดี แต่จะเห็นได้ว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ นั้น หาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะ ได้คนที่เหมาะสมกับหน้าที่เสมอไปไม่ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่งกลายเป็นหย่อนความเหมาะสมไป ในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย

ยิ่งในปัจจุบันที่สภาวะเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา บังคับด้านคนในองค์การจึงต้องได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพอย่างจริงจัง อย่างต่อเนื่องและตลอดไป (จิระ หงส์ลดาธมภ์, 2532: 68) เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่าง มั่นใจ และมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานยิ่งขึ้น (Donaldson และ Scannell, 1989: 5) ซึ่งก็สอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล (2537: 1) ที่มีความเห็นว่า องค์การทุกองค์การต้องพัฒนา บุคคลให้มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะต้องพัฒนาความสามารถ พัฒนาจิตใจให้รักองค์การ เสียสละ และการพัฒนาจะเป็นการบำรุงขวัญเจ้าหน้าที่ได้ทางหนึ่ง อันจะนำองค์การสู่ความ เจริญรุ่งเรืองและประสบผลสำเร็จ (Carrell และคณะ, 1992: 272)

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์การ จึงนับวันจะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ทุกที ไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐบาลหรือภาคเอกชน กล่าวคือในองค์การที่ทันสมัยย่อม จะต้องมีการวางแผนล่วงหน้าที่จะพัฒนาบุคลากรให้ทำงานให้ได้ผลดีต่อองค์การมากที่สุด ให้ บุคลากรได้ทุ่มเทพลังทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นพลังกาย พลังใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้ทำงานในหน้าที่ของตนและกับองค์การโดยส่วนรวม โดยจะต้องวางแผนตั้งแต่ก่อนที่บุคลากร จะก้าวเข้าสู่องค์การ องค์การที่มีระบบพัฒนาบุคลากรที่ดีนั้น ต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารมี ทัศนคติ และความเข้าใจที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ว่าเขาจะเป็นผู้สร้างความเจริญ เติบโตให้กับองค์การได้มากกว่าทรัพยากรวัตถุอื่น ๆ เพราะเขาจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดความ สำเร็จขององค์การทั้งในปัจจุบัน และอนาคต (ตะวันรอน, 2532: 29)

ในองค์การภาครัฐบาล ที่มีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยทั่วไปถึงจุดด้อยในประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ซึ่งคณะรัฐบาลชุดต่าง ๆ ก็มักกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุง ตลอดมา ดังจะเห็นได้จากรัฐบาลคณะที่มีพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี ก็ได้ แดลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2531 ว่าจะปรับปรุงระบบราชการให้เกิด ความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [ก.พ.], ม.ป.ป.: 14) และเพื่อสนองนโยบายนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ก็ เห็นว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการ จะเป็นเครื่องมืออันสำคัญอย่างหนึ่งที่จะ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน จึงได้เสนอให้มีนโยบายพัฒนา ข้าราชการพลเรือนขึ้น ซึ่งก็ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2532 (ก.พ., ม.ป.ป.: 12) โดยมีสาระสำคัญของนโยบาย คือ

1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนทุกคน ทุกระดับ โดยเฉพาะนักบริหาร ระดับสูงอย่างทั่วถึง เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประหยัดและต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ ข้าราชการสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วย

2. พัฒนาข้าราชการพลเรือน ต้องมุ่งให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พร้อมที่จะแก้ปัญหาของประเทศ และรับการเปลี่ยนแปลงของราชการในอนาคต

3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพและใช้ข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แทนที่จะมุ่งเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ

4. ให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือน เมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงสายงาน และตำแหน่ง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไปสู่ตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา หรือตำแหน่งอื่นที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน หรือตำแหน่งในสายงานที่ใช้วิชาชีพใกล้เคียงกัน

5. การพัฒนาข้าราชการพลเรือนต้องมุ่งผลในการปฏิบัติ และมีแนวทางที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการพัฒนาอย่างจริงจัง

6. ส่งเสริมให้มีการระดมสรรพกำลัง ทรัพยากร ความร่วมมือ และการประสานงาน ระหว่างส่วนราชการ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานเอกชน เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีประสิทธิภาพ ประหยัด และป้องกันความซ้ำซ้อน

ทั้งนี้ได้กำหนดมาตรการสำคัญ ๆ เพื่อให้บรรลุนโยบาย เช่น

1. ให้กระทรวง ทบวง กรม จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในสังกัด ตามนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน และเป้าหมาย แนวทาง ที่องค์การกลาง (สำนักงาน ก.พ.) กำหนด

2. ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการประสานงาน ให้ความสนับสนุนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่อไปนี้ เช่น

2.1 ประสานแผนการฝึกอบรมของกระทรวง ให้มีการประสมประสานการใช้ทรัพยากรในการฝึกอบรมอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ

2.2 พัฒนาหลักสูตร เอกสาร ชุดฝึกอบรม และสื่อทัศนูปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งนี้ให้กำหนดเนื้อหาวิชาให้เหมาะสมกับข้าราชการพลเรือนแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

2.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ มีเทคโนโลยีการฝึกอบรมที่ทันสมัย และได้มาตรฐานร่วมกัน

2.4 พัฒนารูปแบบ ระบบ และวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่เป็นมาตรฐาน และนำผลไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนต่อไป

3. ให้กระทรวง ทบวง กรม พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ให้มีความรู้ด้านวิชาชีพโดยเฉพาะ และให้เผยแพร่การฝึกอบรมในส่วนที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการอื่น

4. ให้ผู้บังคับบัญชาถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ในการส่งเสริมสนับสนุน และดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

จากนโยบายและมาตรการดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาข้าราชการเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งที่รัฐบาลเชื่อว่าจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบราชการได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับภาคเอกชนที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคคลเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากบริษัทใหญ่ ๆ จะมีองค์กรที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคคลโดยตรงของบริษัท โดยอาจจะใช้ชื่อหน่วยงานแตกต่างกันไป เช่น หน่วยงานการฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและฝึกอบรม การพัฒนาพนักงาน เป็นต้น ตัวอย่างของภาคเอกชน เช่น บริษัทในเครือซีเมนต์ไทย ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญอันยิ่งยวดของทรัพยากรบุคคล โดยถือเป็นนโยบายหลักมาตั้งแต่ พ.ศ. 2523 จนถึงปัจจุบันว่า พนักงานคือ ทรัพยากรอันมีค่า ต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ (สัณฑ์ชัย ลิขณรังษี, 2530: 51-55) โดยบริษัทมีฐานความคิดว่า

1. บริษัทถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด จึงมุ่งที่จะพัฒนาและฝึกอบรมให้พนักงานเป็นผู้ที่มีคุณภาพและมีความสามารถสูง
2. มุ่งให้พนักงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีสำนึกที่ถูกต้องในการทำธุรกิจ
3. ให้พนักงานมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประโยชน์สูงสุด
4. บริษัทถือว่าการอบรมและการพัฒนา เป็นการลงทุนไม่ใช่ค่าใช้จ่าย บริษัทจึงทุ่มเทงบประมาณในการที่จะลงทุนพัฒนาพนักงาน โดยหวังว่าจะได้ผลตอบแทนจากพนักงานในระยะยาวที่จะทำงานให้กับบริษัทต่อไปในอนาคต
5. การพัฒนาและฝึกอบรมจะจัดขึ้นตามความจำเป็นเท่านั้น และคัดเลือกคนที่มีความเหมาะสมเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม (โดยจะให้การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานที่ละน้อยและต่อเนื่อง) ซึ่งบริษัทก็ได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องโครงการพัฒนาพนักงานระดับสูง

จากแนวความคิดนี้ย่อมเห็นได้ชัดว่า การพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะกับพนักงานระดับสูงย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบริษัท ดังนั้นในองค์การทุกประเภทย่อมต้องให้ความสำคัญกับระบบการพัฒนาบุคลากรในองค์การอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ในองค์การทางการศึกษา ถือได้ว่าโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญยิ่ง เพราะผลผลิตของโรงเรียนก็คือ นักเรียนที่จบการศึกษาไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในทุกจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติสืบไป ในส่วนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 2,253 โรงเรียน ที่ตั้งอยู่ครอบคลุมทุกตำบลในประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาซึ่งเป็นการจัดการศึกษาในระดับกลางที่เชื่อมต่อการพัฒนาอันต่อเนื่องจากที่เด็กได้รับการพัฒนาในขั้นต้นจากระดับประถมศึกษาแล้ว และเมื่อจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ก็จะไปสู่การศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือออกไปสู่ตลาดแรงงานเพื่อการประกอบอาชีพต่อไป ซึ่งอาจกล่าวได้ถึงถึงความสำคัญของการมัธยมศึกษาที่มีต่อเยาวชนไทยได้ใน 2 ด้านคือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526: 6-7)

1. ความสำคัญของการมัธยมศึกษาต่อการพัฒนาบุคคล

โดยที่ผู้เรียนในระดับมัศึกษากำลังจะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต การศึกษาระดับนี้จึงมีส่วนในการสร้างคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับในสังคม มีความรู้ ความสามารถที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ รู้จักรักษาสุขภาพตนเอง และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ดังนั้น การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนารัฐให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต

2. ความสำคัญของการมัศึกษาคือสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ

โดยที่โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นสถาบันทางการศึกษาที่วางรากฐานทางความคิดและความประพฤติของวัยรุ่น ปลุกฝังคุณธรรมและความสำนึกในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง สร้างความมีวัฒนธรรมและศีลธรรมให้สมกับที่เป็นพลเมืองดีของชาติ เพื่อให้ผู้เรียนได้เป็นประชาชนที่มีบทบาททางการเมืองอย่างเต็มที่และถูกต้องในอนาคต ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

จึงถือได้ว่าการศึกษาระดับมัศึกษานั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.: 12-13) จึงกำหนดไว้ว่า

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ความสามารถ และทักษะ ต่อจากระดับประถมศึกษา ให้ผู้เรียนได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนมีความสามารถในการประกอบกิจการและอาชีพตามควรแก่วัย

ส่วนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในแผนดังกล่าวก็ได้กำหนดไว้ว่า
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, น.ป.ป.: 13)

เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัด และความสนใจ เพื่อเป็น
พื้นฐาน สำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา หรือเพื่อให้เพียงพอแก่การประกอบ
การงานและอาชีพที่ตนถนัด ทั้งอาชีพอิสระและรับจ้าง รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียน
ได้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการประกอบ
การงานและอาชีพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีสันติสุข

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ได้กำหนดนโยบายที่
สำคัญ ๆ ด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไว้ว่า จะเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา เร่งกระจาย
โอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้กว้างขวางและเป็นธรรมมากขึ้น เร่งรัด ปรับปรุง
และขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สูงขึ้นจนถึงขั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2535: 63-70) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการก็ได้มากำหนดแผนพัฒนาการศึกษา
การศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะเวลาที่ 7 (พ.ศ.2535-2539)ให้สอดคล้องกัน โดยกำหนดเป็น
นโยบายข้อแรกว่า “เร่งขยายการศึกษาและบริการการศึกษาให้ทั่วถึงทั้งในเมืองและชนบททุก
ระดับ ทุกประเภท... เร่งขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งในระบบโรงเรียนและ
นอกระบบโรงเรียน...” และกำหนดนโยบายข้อต่อมาว่า “พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทุก
ประเภท ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นคนดี มีทักษะในการประกอบสัมมาอาชีพ...” (กระทรวง
ศึกษาธิการ, 2535: 62-64)

จากความสำเร็จของการมัธยมศึกษาและสิ่งที่จะต้องให้บังเกิดตามนโยบายดังที่กล่าวนี้
แต่เมื่อกลับไปดูผลสรุปสภาพปัญหาการพัฒนาการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ
ที่ 6 จะเห็นได้ว่าการจัดการมัธยมศึกษายังประสบปัญหาต่าง ๆ อยู่มาก ประเด็นปัญหาที่
สำคัญ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535: 25-29)

1. การขยายการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ต่างปลดต่าง ๆ อย่างทั่วถึง กลับเพิ่ม
ปัญหาความไม่เสมอภาคในคุณภาพการศึกษา เกิดปัญหาความแตกต่างระหว่างคุณภาพของ
โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ระหว่างโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนในชนบท

2. ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ครูยังไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก ครู
ไม่ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม นิสัยรักการทำงาน
และความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนทักษะในการวางแผนและการเป็นผู้นำ
ให้เกิดในตัวผู้เรียน

3. ในการจัดการศึกษาซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และความต้องการของท้องถิ่น เป็นผลให้ขาดการระดมสรรพกำลังจากประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จากสภาพของการมัธยมศึกษาที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าภาระของโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ อีกมาก เพื่อนำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดเป็นแนวนโยบายไว้ให้จงได้ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ (พนัส หันนาคินทร, 2524) ซึ่งก็ตรงกับแนวความคิดของนักวิชาการโดยทั่วไปว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของโรงเรียน อาทิ ก่อ สวัสดิพาณิชย์ (2522) ที่เห็นว่า “ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับหวังที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสูง สามารถบริหารโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เพราะอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนจะดีหรือไม่ดี มีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ” ซึ่งในสภาพสังคมไทยแล้ว คุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาไทยจะแปรปรวนไปตามผู้นำ (เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2532: 85) ซึ่งในระดับโรงเรียน ผู้นำก็คือผู้บริหาร โรงเรียนนั่นเอง ผู้บริหารจะเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ และเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จขององค์การ ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักทฤษฎีการบริหารแล้ว ก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน โดยได้ทั้งงานและน้ำใจ การบริหารย่อมจะประสบความสำเร็จ (กรมสามัญศึกษา, 2531: 5-8) ซึ่งก็สอดคล้องกันกับ วิจิตร วรุต-บางกูร (2521: 14-18) ที่เห็นว่า ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และความสำเร็จของครู นักเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารจะเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่จะให้ครูทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพอใจ มีความสุขอยู่กับหมู่คณะและอาชีพของตน และจากงานวิจัยในโครงการวิจัยสารสนเทศเพื่อการติดตามและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2533) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่นำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน และจากผลการวิจัยของ Bennett (อ้างถึงใน กวี รั้งสิวารักษ์, 2530) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการสอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของผู้บริหารย่อมมีผลต่อคุณภาพของโรงเรียนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ Owens (1987) ที่กล่าวว่าบางโรงเรียนครูสอนมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งเราไม่ทราบปัจจัยที่ส่งผลทั้งหมด แต่ทราบว่าปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบบต่อปัจจัยอื่น ๆ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ๆ

ในปี 2530 กมล สุดประเสริฐ และคณะ ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการให้จัดทำแบบประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาซึ่งประกอบด้วยดัชนีและตัวบ่งชี้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ 21 เรื่อง จะมีในส่วนที่เป็นคุณลักษณะโดยตรงของผู้บริหารอยู่หลายเรื่อง นั้นย่อมแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคุณภาพของโรงเรียนเป็นอย่างดี ตัวบ่งชี้ดังกล่าว เช่น 1) ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนบุคลิกลักษณะของผู้บริหารตั้งใจให้ผู้คนปฏิบัติภาระหน้าที่ของสถานศึกษาได้สำเร็จ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงทักษะและฝีมือในการนำสถานศึกษาของตนสู่เป้าหมายที่วางไว้ 3) สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีคุณวุฒิสูงและปฏิบัติงานเต็มเวลา 4) สถานศึกษามีโครงการพัฒนาคณะผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่สมาชิกทุกคน (รวมถึงผู้บริหารด้วย) และ 5) สถานศึกษามีวิธีการติดตามและประเมินผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและยุติธรรม

จากแนวความคิดของนักวิชาการและผลการวิจัยดังกล่าวนี้ย่อมชี้ชัดว่า การบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ และจากความสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนมีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวนี้ ทำให้กระบวนการสรรหา คัดเลือก และการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับความสนใจและดำเนินการอย่างจริงจัง ถูกต้อง เพื่อเป็นหลักประกันได้ว่า โรงเรียนจะได้ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถตลอดจนต้องมีระบบการพัฒนาให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ครอบงำที่เขายังเป็นผู้บริหารโรงเรียนอยู่

ซึ่งเมื่อมาศึกษาในประเด็นของกระบวนการสรรหา คัดเลือก และการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดของกรมสามัญศึกษาแล้วจะพบว่า กรมสามัญศึกษากำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยกำหนดคุณสมบัติไว้กว้าง ๆ คือ

1. เป็นข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้ที่มีความพร้อมและเหมาะสมเพื่อที่จะเป็นผู้บริหารการมัธยมศึกษา

2. อายุไม่เกิน 45 ปี

3. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ดำรงตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5

จะเห็นได้ว่ากรมสามัญศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกหน่วยงานในสังกัดเป็นผู้บริหารได้ โดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นจะต้องมีประสบการณ์ทางการบริหารมาก่อนหรือไม่ ซึ่งก็มีผลดีในแง่ที่อำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการส่วนใหญ่ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้เขาได้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร แต่ก็มีผลเสียในแง่ที่ว่าตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่สำคัญ การไม่มี

ประสบการณ์ทางการบริหารมาก่อนเลย อาจจะต้องใช้เวลาในการศึกษางานมากหรืออาจใช้การบริหารแบบลองผิดลองถูกอันจะเกิดผลเสียมากกว่าผู้ที่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหารมาก่อน และจากการวิจัยของ วีระชัย ลิทธิโชค (2531) ที่ศึกษาแบบกระสวนทางอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีกระสวนทางอาชีพ 4 แบบ คือ

- 1) ครู อาจารย์ → หัวหน้าหมวดวิชา → ผู้ช่วยผู้บริหาร → ผู้บริหาร 29 %
- 2) ครู อาจารย์ → ผู้ช่วยผู้บริหาร → ผู้บริหาร 28 %
- 3) ครู อาจารย์ → ผู้บริหาร 24 %
- 4) ครู อาจารย์ → หัวหน้าหมวดวิชา → ผู้บริหาร 11 %

ที่เหลือนจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในกองต่าง ๆ ภายในกรมสามัญศึกษา จากผลการวิจัยนี้ จะเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านกระบวนการอย่างเป็นขั้นตอน จัดได้ว่ามีประสบการณ์เชิงบริหารที่เหมาะสม ได้แก่ แบบที่ 1 ซึ่งมีเพียง 29 % เท่านั้น เมื่อกระบวนการสรรหา คัดเลือก ยังไม่ให้ความสำคัญในเชิงประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารทำให้เห็นความจำเป็นในกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกับผู้บริหารประจำการยิ่งขึ้น

เมื่อศึกษาในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา นั้น ขณะนี้ยังไม่มีระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาอย่างทั่วถึง ประหยัด มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ที่เป็นหลักการแน่นอน (ประมาณ ชูชีพพัฒน์, สัมภาษณ์, 10 ก.พ. 38) การพัฒนาจึงเน้นไปที่การฝึกอบรมเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง และฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Pre-Promotional Training) ที่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องผ่านการอบรมตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด ซึ่งจัดดำเนินการอบรมโดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาร่วมกับกรมสามัญศึกษา ส่วนการพัฒนาผู้บริหารประจำการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (In-Service Training) นั้น ก็จะเน้นไปที่การประชุม สัมมนา เพื่อซักซ้อมและทำความเข้าใจในนโยบายหรือแนวปฏิบัติของกรมเป็นหลัก (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.: 5) ในส่วนของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการโดยตรง ก็สามารถดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้ในระดับหนึ่ง เท่านั้น ยังมีผู้บริหารอีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ทั่วถึงและเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.: 11-12) กล่าวคือ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มีหน้าที่ในการฝึกอบรม 4 ประเภท คือ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2536)

1. การฝึกอบรมเพื่อเตรียมผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งและฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Pre-Promotional Training) ของทุกกรมในกระทรวงศึกษาธิการ
2. การฝึกอบรมผู้บริหารประจำการ (In-Service Training) เน้นการฝึกอบรมเฉพาะผู้บริหารการศึกษาระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการในลักษณะที่คละกัน (Cross Section)

เพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างกรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การฝึกอบรมเฉพาะสาขาวิชา (Specialized Training) ตามความต้องการของกรมต่าง ๆ และตามที่กระทรวงศึกษาธิการเห็นสมควร

4. การประชุมสัมมนา ระดมความคิด เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำงานร่วมกันและประสานงานกันระหว่างกรม กองต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่ารูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาซึ่งจำกัดอยู่เฉพาะการฝึกอบรมอย่างเดียว (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.: 12) และยังเน้นเฉพาะการฝึกอบรมเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งเท่านั้น ในขณะที่การฝึกอบรมผู้บริหารในระหว่างประจำการ (In-Service Training) ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาผู้บริหารที่ต้องกระทำอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ก็ทำได้เฉพาะผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง โดยเพียงเพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์และปฏิบัติงานร่วมกันเท่านั้น

ดังนั้น จากประเด็นความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของโรงเรียน และประเด็นที่บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารประจำการ เพื่อเป็นหลักประกันได้ว่าผู้บริหารจะได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ยิ่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกแบบเปิดกว้างยิ่งต้องมีโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารประจำการเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาขึ้น โดยมีประเด็นคำถามที่ต้องการจะศึกษา ได้แก่ 1) ในปัจจุบันนี้สภาพของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นอย่างไร 2) การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มีปัญหาในเรื่องใดบ้าง และ 3) โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่เหมาะสม และเป็นไปได้ เป็นอย่างไร และจากการที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ซึ่งมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยตรง จึงคิดว่าผลของการวิจัยจะมีประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป จึงได้ทำการวิจัยเรื่องนี้ขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาสภาพและปัญหาของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา

2. พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
3. ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้มุ่งที่จะนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน อันเป็นการพัฒนาผู้บริหารในระหว่างประจำการ (In-Service Development)
2. การวิจัยนี้เป็นการนำเสนอโปรแกรมสำหรับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เฉพาะในสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษานี้ จะดำเนินการโดยอาศัยกรอบแนวคิดของทฤษฎีระบบของ Fremont E. Kast และ James E. Rosenzweig (1985) ผูกเข้ากับการประยุกต์รูปแบบการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงานหรือในระหว่างประจำการ (In-Service Education) ตามแนวคิดของ Ben M. Harris (1992) กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้จึงประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่

- การสนับสนุนด้านการบริหาร (Administrative Support) ประกอบด้วย นโยบาย และทรัพยากรทางการบริหาร

2.2 กระบวนการ (Process) ได้แก่

- ระบบย่อยการบริหาร (Administration Subsystem) ประกอบด้วย การจัดการ การจัดบุคลากร การประสานงาน และการจัดงบประมาณ

- ระบบย่อยการวางแผน (Planning Subsystem) ประกอบด้วย การศึกษา ความต้องการ การกำหนดเป้าหมาย และการจัดลำดับความสำคัญ

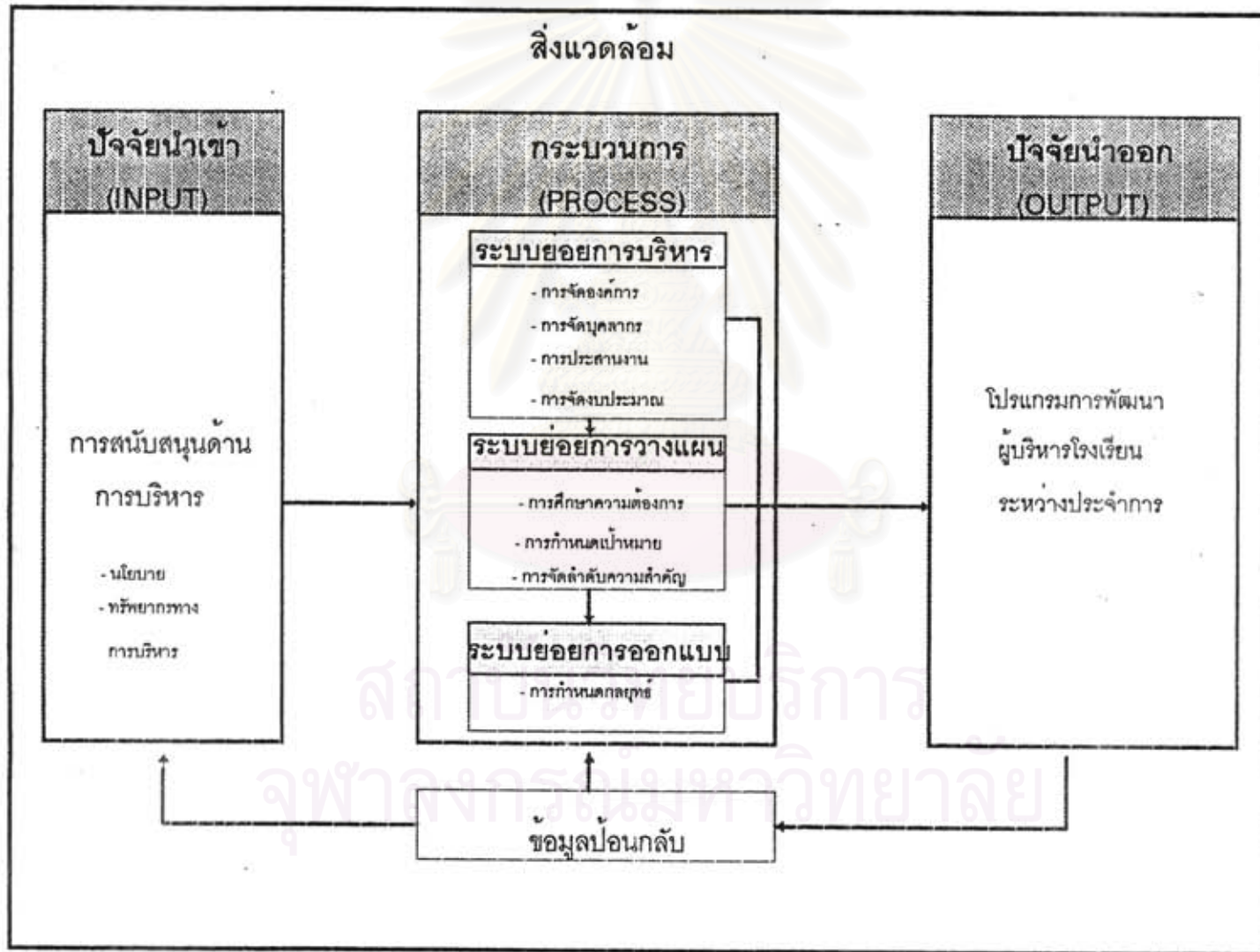
- ระบบย่อยการออกแบบ (Design Subsystem) ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์

2.3 ปัจจัยนำออก (Output) ได้แก่

- โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนระหว่างประจำการ

ดังแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร หมายถึง แผนงานพัฒนาผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความสำคัญ แนวคิดและหลักการ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) แนวทางการพัฒนา และ
- 4) กลไกการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ทรัพยากรการบริหาร และหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยจะนำเสนอในรูปของเอกสารคือ เอกสารโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระหว่างประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษา

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือโรงเรียนที่เปิดสอนทั้งในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ในสังกัดของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การสนับสนุนด้านการบริหาร หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ฯ ที่กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ สั่งการหรือจัดสรรให้แก่กรมสามัญศึกษา เพื่อให้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดกลุ่มงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในแบบที่เป็นทางการซึ่งกำหนดโครงสร้าง กำหนดความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการมอบหมายงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

การจัดบุคลากร หมายถึง การจัดวางตัวบุคคลเพื่อให้มีภารกิจ หรือให้ทำหน้าที่ในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ

การประสานงาน หมายถึง วิธีการติดต่อสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ในกรมสามัญศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงบุคคล วัสดุ ทรัพยากรต่าง ๆ ตลอดจนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การจัดงบประมาณ หมายถึง จำนวนเงินโดยเฉลี่ยในแต่ละปีงบประมาณที่กรมสามัญศึกษาจัดสรรหรือใช้จ่ายไปเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ

การศึกษาความต้องการ หมายถึง วิธีการ ขั้นตอนในการดำเนินการหาความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง วิธีการ และจุดมุ่งหมายในการที่จะพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยกำหนดว่าจะเป็นผู้บริหารกลุ่มใด จำนวนเท่าไร และจะให้เกิดคุณภาพแค่ไหน อย่างไร

การจัดลำดับความสำคัญ หมายถึง วิธีการหรือหลักเกณฑ์ของการดำเนินการเพื่อให้เกิดการจัดลำดับโครงการ หรือกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากลำดับที่มีความสำคัญมากไปยังลำดับที่มีความสำคัญน้อย

การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการในการที่จะทำให้การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกิดผลสำเร็จ เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่องนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการ และเชิงการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ในเชิงวิชาการ จะได้หลักการและวิธีการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์ โดยเฉพาะการพัฒนาผู้บริหารระหว่างประจำการ อันเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารการศึกษา อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการวิจัยทางการบริหารการศึกษา เพื่อจะได้เป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาวิจัยให้กว้างขวางต่อไป

2. ในเชิงการนำไปประยุกต์ใช้ จะได้ประโยชน์ดังนี้

2.1 จะได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

2.2 จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

2.3 จะได้โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำไปใช้ในพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน หรือนำไปประกอบในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป