



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์ในขั้นต้นถึงลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 2 การประมวลความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

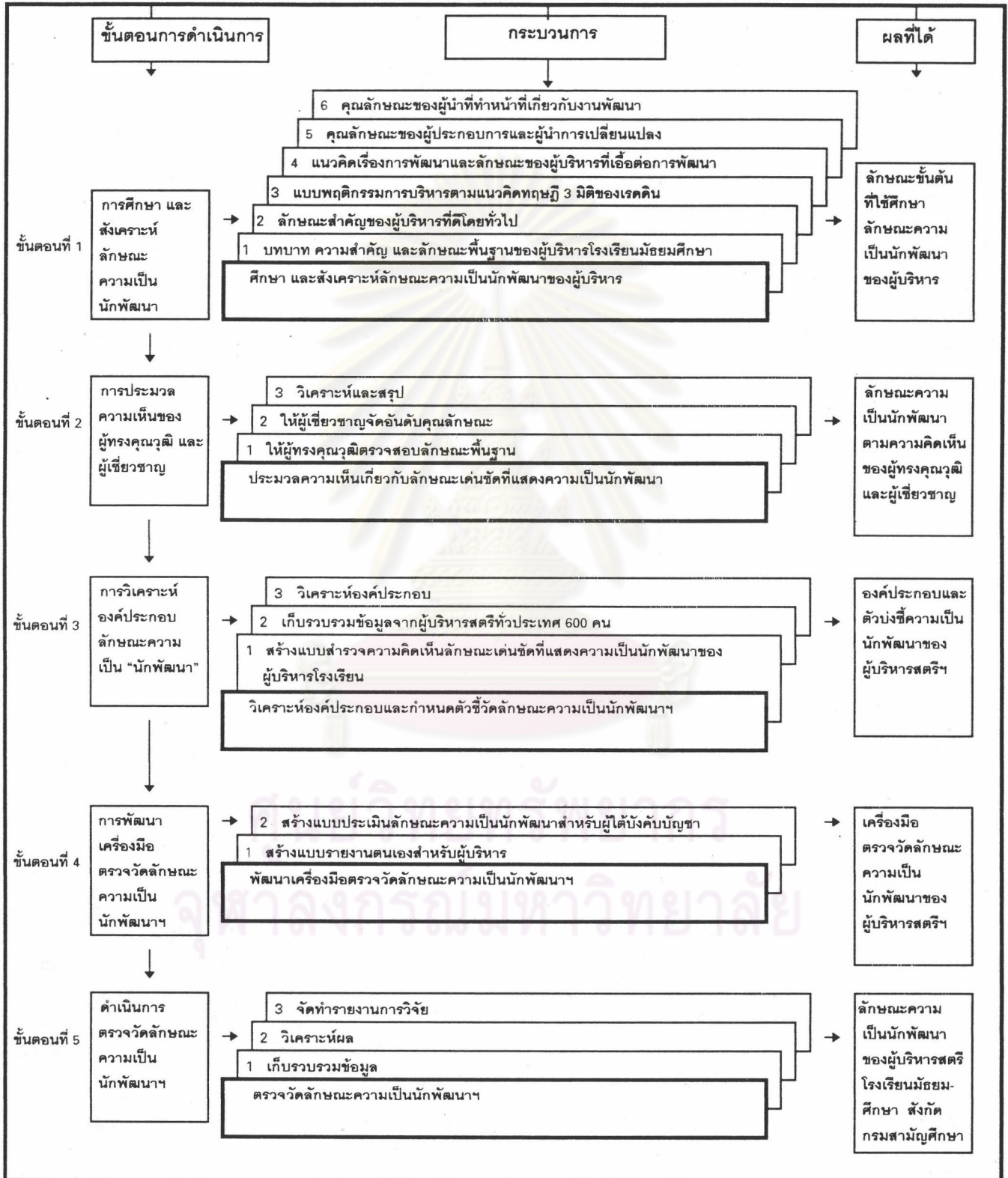
ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ตามแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรี
โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา”



ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์ในขั้นต้นถึงลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา นี้ เป็นขั้นตอนในการกำหนดลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร เพื่อกำหนดตัวแปร (Variable) และข้อรายการ (Items) ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือตรวจวัด

การศึกษาและสังเคราะห์ในขั้นต้นนี้ มีกิจกรรมสำคัญ ๆ คือ การศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร การกำหนดตัวบ่งชี้ และเงื่อนไขของแต่ละลักษณะ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์จากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1) บทบาท ความสำคัญ และลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่ดีโดยทั่วไป 3) แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามแนวคิดทฤษฎี 3 มิติ ของ เรดดิน 4) แนวคิดเรื่องการพัฒนา และลักษณะของผู้บริหารที่เอื้อต่อการพัฒนา 5) คุณลักษณะของผู้ประกอบการ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) คุณลักษณะของผู้นำที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนา

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ และนำมาสังเคราะห์ ได้ข้อสรุปเป็นลักษณะขั้นต้นที่ใช้ศึกษาลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 10 ลักษณะ ดังนี้

1. ความมีศักยภาพสูงในการเป็นผู้นำ
 2. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความมุ่งมั่นดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ
 3. การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ
 4. การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
 5. ความสามารถในการสร้างทีมงาน
 6. การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างศรัทธา และแรงบันดาลใจให้
- ผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่
7. การเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงในการโน้มน้าว จูงใจ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
 8. การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดกว้างไกล มุ่งพัฒนางาน โดยหวังผลระยะยาวมากกว่าผลเฉพาะหน้า
 9. การเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในการปรับปรุงงาน ให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น และมุ่งพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานอยู่เสมอ

10. การเป็นผู้ที่ชอบทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีแบบแผนของการบริหารที่ชอบส่งเสริม ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถพัฒนาตนเอง

จากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดตัวบ่งชี้และเงื่อนไขของลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 10 ลักษณะ ดังนี้

ตัวแปรหลัก	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข
1. ความมีศักยภาพสูงในการเป็นผู้นำ	1.1 เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้ที่มีอิทธิพล มีบารมี ผู้คนเลื่อมใส และไว้วางใจ 1.2 เป็นผู้ที่มีความพร้อม และยินดีที่จะทำงานร่วมกับกลุ่ม 1.3 เป็นที่พึ่งทางความคิด และการปฏิบัติงาน 1.4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นผู้คนให้ลงมือปฏิบัติด้วยศักยภาพสูงสุด และด้วยความเต็มใจ
2. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความมุ่งมั่นดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ	2.1 เป็นผู้ที่มีความคิดใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเสนอความคิดนั้นต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และเต็มใจเสี่ยง 2.2 เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ แน่วแน่ เป็นตัวของตัวเอง 2.3 เป็นผู้ที่มีมองปัญหาต่าง ๆ ในแนวใหม่ ชอบความท้าทาย ชอบหาทางปรับปรุง ชอบเปลี่ยนแปลง ไปสู่การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 2.4 เป็นผู้ que แสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการไปสู่ผลสำเร็จ 2.5 เป็นผู้พร้อมจะรับความเปลี่ยนแปลง ยินดีเลือกหนทางที่จะนำไปสู่ความเจริญเติบโต 2.6 เป็นผู้ที่รู้จักแยกแยะ มองเห็นความแตกต่าง และตัดสินใจได้ในเวลาที่เหมาะสม 2.7 เป็นผู้รู้จักให้ความเคารพ ให้เกียรติผู้อื่น

ตัวแปรหลัก	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข
<p>3. ความเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ</p>	<p>2.8 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มุ่งเสริมสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้แก่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3.1 เป็นคนที่กล้าตัดสินใจสั่งการ ไม่เป็นคนโลเล</p> <p>3.2 เป็นคนที่แสดงให้เห็นว่า พร้อมที่จะรับผิดชอบ ไม่บิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น</p> <p>3.3 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญสถานการณ์รุนแรงใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้น โดยไม่เลียงหนี</p> <p>3.4 เป็นผู้ที่กล้าพูดความจริง ถ้าความจริงนั้นจะช่วยแก้ปัญหาได้ แต่รู้จักที่จะไม่พูด ถ้าเห็นว่าไม่มีประโยชน์</p> <p>3.5 เป็นผู้ที่เมื่อตัดสินใจในเรื่องใดแล้ว จะลงมือทำด้วยจิตใจที่เข้มแข็งมั่นคง</p>
<p>4. การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์</p>	<p>4.1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในการทำงาน</p> <p>4.2 เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้เสมอ ไม่แสดงอาการตื่นเต้นตกใจเมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ก็ตาม</p> <p>4.3 เป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา</p> <p>4.4 เป็นผู้ที่ประเมินวิธีการแก้ปัญหาย่อยเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข</p>

ตัวแปรหลัก	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข
5. ความสามารถในการสร้างทีมงาน	5.1 เป็นผู้ที่มีตระหนักในคุณค่าแห่งการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5.2 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสังเกต ความสามารถและความถนัดของสมาชิกแต่ละคนในทีมงาน เพื่อนำความสามารถและความถนัดนั้นมาใช้ในการทำงานร่วมกัน 5.3 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัด และดำเนินการประชุม หรือให้ความสนับสนุนในการประชุมปรึกษาหารือกัน 5.4 เป็นผู้ที่มีใจกว้างต่อการรับฟังปัญหา และ/หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ 5.5 เป็นผู้ที่มีความสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างศรัทธา และแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่	6.1 เป็นผู้ที่มีปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ 6.2 เป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา 6.3 เป็นผู้ที่รักษาคำพูด 6.4 เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตนตามกรอบศีลธรรม จรรยา ในศาสนา 6.5 เป็นผู้นำที่ดีของครอบครัว 6.6 เป็นผู้ที่ทำให้การสนับสนุน ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ 6.7 เป็นผู้ที่ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ในการพัฒนาการทำงาน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ตัวแปรหลัก	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข
<p>7. การเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงในการโน้มน้าว จูงใจ ส่งเสริม ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ</p>	<p>7.1 เป็นผู้ที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ</p> <p>7.2 เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และรับฟังด้วยความเต็มใจ และมีความจริงใจที่จะนำไปปฏิบัติ</p> <p>7.3 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการชี้แจงปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล</p> <p>7.4 เป็นผู้ที่ยกย่องให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่นำผลงานของผู้ได้บังคับบัญชามาเป็นของตนเองเพียงผู้เดียว</p> <p>7.5 เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาหารือในปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านการทำงาน และส่วนตัวอย่างฉันท์มิตร และให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้</p> <p>7.6 เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม และปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอหน้ากัน</p>
<p>8. การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมีความคิดกว้างไกล มุ่งพัฒนางานโดยหวังผลระยะยาวมากกว่าผลเฉพาะหน้า</p>	<p>8.1 เป็นผู้ที่ทำให้ความสนใจและติดตามความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>8.2 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะความแตกต่าง หรือความเป็นไปได้ของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผน สร้างสรรค์งาน หรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบหรือเป็นขั้นตอน</p> <p>8.3 เป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับความคิดเก่า ๆ หรือผลงานเก่า ๆ ของตนเอง หรือของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จนกระทั่งไม่เปิดใจกว้างที่จะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น หรืออาจเป็นไปได้ในอนาคต</p>

ตัวแปรหลัก	ตัวบ่งชี้และเงื่อนไข
<p>9. การเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในการปรับปรุงงาน ให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น และมุ่งพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานอยู่เสมอ</p> <p>10. การเป็นผู้ที่ชอบทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา มีแบบของการบริหารที่ชอบส่งเสริม ช่วยเหลือ พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถพัฒนาตนเอง</p>	<p>8.4 เป็นผู้ที่มีทักษะในการคิดวางแผนและการปฏิบัติงานตามแผน ที่ได้วางไว้อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>8.5 เป็นผู้ที่ไม่หวั่นเกรงต่อปัญหาอุปสรรคหรือความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น</p> <p>8.6 เป็นผู้ที่ไม่ท้อแท้ ท้อถอยง่ายต่อการวิพากษ์วิจารณ์หรือการคัดค้าน</p> <p>9.1 เป็นผู้ที่จะมักเข้มแข็งและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด</p> <p>9.2 เป็นผู้ที่รักการทำงาน ขยันขันแข็ง</p> <p>9.3 เป็นผู้ที่มีความผูกพันในงาน</p> <p>9.4 เป็นผู้ที่มีความสุขที่ได้เห็นผลงานดีเลิศของตน</p> <p>9.5 เป็นผู้ที่มีมุ่งพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานอยู่เสมอ</p> <p>10.1 เป็นผู้ที่ยอมรับคุณค่าของการทำงานร่วมกัน</p> <p>10.2 เป็นผู้ที่มีตระหนักในความต้องการพื้นฐานของบุคคลอื่น</p> <p>10.3 เป็นผู้ที่ยอมรับว่า ปัญหาต่าง ๆ ย่อมเกิดขึ้นได้เสมอในแต่ละบุคคล</p> <p>10.4 เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น สามารถแก้ไขได้</p> <p>10.5 เป็นผู้ที่มีจิตใจที่จะให้อภัย และไม่อาฆาตพยาบาท</p>

ขั้นตอนที่ 2 การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้กำหนดตัวบ่งชี้และเงื่อนไขของลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารชั้นต้นทั้ง 10 ลักษณะ แล้ว ผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมกันคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นนักวิชาการ อาจารย์ผู้สอนในระดับมหาวิทยาลัย ที่มีผลงานการเขียนตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการ หรืองานวิจัยเกี่ยวกับ การบริหาร การปกครอง การบริหารการศึกษา การปกครองและการพัฒนา และการพัฒนาการศึกษา (รายชื่อในภาคผนวก ข)

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ (Verify) ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร และเลือกให้ความคิดเห็นในอันดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเพิ่มเติมรายการลักษณะความเป็นนักพัฒนาที่เห็นควรเพิ่มเติม พร้อมข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้จัดทำสรุปสาระของเค้าโครงวิจัย ผลการศึกษาและสังเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารในชั้นต้น และนำส่งพร้อมแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมนัดวัน เวลาที่จะขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาแจ้งเนื้อหา โดยแยกความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ และความคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสมควรเพิ่มเติม

ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 16 ลักษณะ ดังนี้

1. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
2. รักการศึกษาค้นคว้าและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ
ทันต่อเหตุการณ์
3. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
4. มีความสามารถในการบริหารงาน
5. มีความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา
6. เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเชิงบริหาร วิชาการ และศีลธรรม จรรยา
7. มีความชำนาญในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน
8. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
9. มีความสามารถในการมองการณ์ไกล การคาดการณ์ล่วงหน้า และมองเห็นวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย หรือการแก้ปัญหา
10. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา
11. มีความอดทนในการทำงาน ไม่ท้อถอย

12. การเป็นคนใจกว้าง ยินดีรับฟัง และพยายามเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น
13. มีความสามารถในการสร้างศรัทธา และแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี
14. มีความสามารถในการสร้างทีมงาน
15. มีความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นการทำงาน
16. มีความชื่นชมในผลงานที่เป็นความสำเร็จ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ขอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 45 คน จัดอันดับความสำคัญของลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้เทคนิค Q-Methodology ซึ่งเป็นเทคนิคที่เหมาะสม ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม หรือความคิดเห็น การจัดลำดับความสำคัญด้วยวิธีนี้ ผู้เชี่ยวชาญจัดลำดับความสำคัญตามความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 45 คน ประกอบด้วยบุคคลสามกลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการปกครองและการพัฒนา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และการพัฒนาการศึกษา รวมจำนวน 15 คน (ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม)

กลุ่มที่ 2 ผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาจากการเป็นผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา เขตการศึกษาละ 1 คน รวม 12 คน และผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา ประจำกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง 3 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาจากการให้ผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษาเสนอชื่อผู้บริหารสตรีที่มีลักษณะใกล้เคียงกับลักษณะความเป็นนักพัฒนาที่ผู้วิจัยใช้เป็นลักษณะพื้นฐานแสดงความเป็นนักพัฒนามากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกจากความถี่ที่ได้รับการเสนอชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 15 คน

ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด	เป็นอันดับที่ 1	ให้เลือกได้ 1	ตัวแปร
ตัวแปรที่มีความสำคัญมาก	เป็นอันดับที่ 2	ให้เลือกได้ 2	ตัวแปร
ตัวแปรที่มีความสำคัญมาก	เป็นอันดับที่ 3	ให้เลือกได้ 3	ตัวแปร
ตัวแปรที่มีความสำคัญมาก	เป็นอันดับที่ 4	ให้เลือกได้ 4	ตัวแปร
ตัวแปรที่มีความสำคัญมาก	เป็นอันดับที่ 5	ให้เลือกได้ 3	ตัวแปร
ตัวแปรที่มีความสำคัญมาก	เป็นอันดับที่ 6	ให้เลือกได้ 2	ตัวแปร
ตัวแปรที่มีความสำคัญมาก	เป็นอันดับที่ 7	ให้เลือกได้ 1	ตัวแปร

วิธีการของ Q - Methodology ที่นำมาใช้ในการวิจัยนี้เรียกว่า Q-Sorting ซึ่งได้แก่การจัดอันดับความสำคัญของลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารด้วยวิธีดังนี้ (รายละเอียดในภาคผนวก ก)

1. พิมพ์ข้อความทั้งหมดที่ต้องการให้ผู้ตอบเลือก
2. ทำตารางกำหนดอันดับความสำคัญเป็น 7 อันดับ เรียงจากอันดับที่เห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุด ไปยังลำดับซึ่งมีความสำคัญน้อยที่สุด
3. กำหนดค่าคะแนนในอันดับต่าง ๆ ตามอันดับความสำคัญที่ 1-7 และให้ค่าคะแนนอันดับความสำคัญเป็น 7, 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ
4. ให้ผู้ตอบเลือกแต่หมายเลขหน้าข้อความ ลงในตารางจัดอันดับความสำคัญที่กำหนดให้
5. นำผลที่ได้มาคำนวณ วิเคราะห์ จัดอันดับความสำคัญ ผลการจัดอันดับความสำคัญของลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏดังนี้
 1. เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเชิงบริหาร วิชาการ และศีลธรรมจรรยา
 2. มีความสามารถในการบริหารงาน
 3. มีความสามารถในการมองการณ์ไกล การคาดการณ์ล่วงหน้า และมองเห็นวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย หรือการแก้ปัญหา
 4. มีความคิดริเริ่มในการพัฒนา
 5. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา
 6. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
 7. มีความสามารถในการสร้างทีมงาน
 8. มีความสามารถในการติดต่อ สัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน
 9. มีความสามารถในการสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจ ให้เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา
 10. การเป็นคนใจกว้าง ยินดีรับฟัง และพยายามเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น
 11. รักการศึกษาค้นคว้า และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ การทันต่อเหตุการณ์
 12. มีความอดทนในการทำงาน ไม่ท้อถอย
 13. มีความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นการทำงาน

14. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
15. มีความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา
16. มีความชื่นชมในผลงานที่เป็นความสำเร็จ

เมื่อได้ผลจัดอันดับดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยยังได้นำไปตรวจสอบความสอดคล้องของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งสามกลุ่ม เพื่อยืนยันความเหมาะสมของตัวแปรที่ใช้วัดลักษณะความเป็นนักพัฒนา โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของกลุ่มผู้จัดอันดับความสำคัญทั้งสามกลุ่ม ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way analysis of variance) ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.00071	0.000355	0.0004693
ภายในกลุ่ม	45	34.03683	0.756374	
ทั้งหมด	47	34.03754		

$$.01 F_{2,60} = 4.98$$

จากตารางที่ 2 ค่า F จากการคำนวณ < ค่า F จากตาราง ที่ระดับ .01 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญทั้งสามกลุ่ม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอันดับความสำคัญที่แสดงลักษณะเด่นชัดของความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ในขั้นตอนที่ 3 นี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะเด่นชัดที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะของแบบสำรวจ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ที่แสดงความคิดเห็นว่า ข้อรายการต่าง ๆ ทั้ง 119 ข้อนั้น ผู้ตอบมีความเห็นว่าข้อรายการใดมีความสำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญน้อย หรือสำคัญน้อยที่สุด

ทั้งนี้ข้อคำถามในแบบสำรวจนี้ มีการกระจายของข้อคำถามตามลักษณะ 16 ลักษณะและมี การกระจายของข้อรายการ เป็นร้อยละดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การกระจายของข้อรายการในแบบสำรวจ

อันดับที่	ชื่อลักษณะ	จำนวนข้อ	ร้อยละของ ข้อรายการทั้งหมด
1.	การเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในเชิงบริหาร วิชาการและศีลธรรมจรรยา	15 (ข้อ 1-15)	12.61
2.	ความสามารถในการบริหารงาน	15 (ข้อ 16-30)	12.61
3.	ความสามารถในการมองการณ์ไกล การคาดการณ์ภายนอก และการมองเห็น วิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย หรือการแก้ปัญหา	10 (ข้อ 31-40)	8.40
4.	ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์	10 (ข้อ 41-50)	8.40
5.	ความมุ่งมั่นในการพัฒนา	10 (ข้อ 51-60)	8.40
6.	ความสามารถในการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์	8 (ข้อ 61-68)	6.73
7.	ความสามารถในการสร้างทีมงาน	8 (ข้อ 69-76)	6.73
8.	ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับ ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	7 (ข้อ 77-83)	5.88
9.	การมีความสามารถในการสร้างศรัทธา และแรงบันดาลใจ ให้เกิดขึ้นในตัว ผู้ใต้บังคับบัญชา	6 (ข้อ 84-89)	5.04

ตารางที่ 3 (ต่อ)

อันดับที่	ชื่อลักษณะ	จำนวนข้อ	ร้อยละของ ข้อรายการทั้งหมด
10.	การเป็นคนใจกว้าง ยินดีรับฟัง และพยายามเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น	6 (ข้อ 90-95)	5.04
11.	การรักการศึกษาค้นคว้า และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ การทันต่อเหตุการณ์	6 (ข้อ 96-101)	5.04
12.	ความอดทนในการทำงาน ไม่ท้อถอย	5 (ข้อ 102-106)	4.20
13.	ความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นการทำงาน	4 (ข้อ 107-110)	3.36
14.	การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	4 (ข้อ 111-114)	3.36
15.	ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา	4 (ข้อ 115-118)	3.36
16.	ความชื่นชมในผลงานที่เป็นความสำเร็จ	1 (ข้อ 119)	0.84
	รวม	119	100.00

2. นำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน (รายชื่อในภาคผนวก ข) เป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แก้ไขการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้ถูกต้อง เหมาะสม ก่อนการนำไปทดลองใช้

3. นำแบบสำรวจที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อศึกษาปัญหาในการนำไปใช้และศึกษาความเป็นปรนัยของแบบสำรวจ โดยการนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสตรีและผู้ช่วยผู้บริหารสตรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสำรวจ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสำรวจเท่ากับ .98

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสำรวจที่ผ่านการทดลองใช้มาแล้ว เพื่อให้เป็นแบบสำรวจที่สมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไป

5. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสตรี และผู้ช่วยผู้บริหารที่เป็นสตรี ทั่วประเทศ จำนวน 600 คน โดยการส่งและรับกลับคืนทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสำรวจที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งสิ้น 503 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.83 จากนั้นได้นำแบบสำรวจที่ได้รับกลับคืนทั้งหมด 503 ฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏว่า ได้กลุ่มองค์ประกอบตามลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) ความสามารถในการมองการณ์ไกล การคาดการณ์ล่วงหน้า และการมองเห็นวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย
- 2) ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน
- 3) ความสามารถในการสร้างทีมงาน
- 4) ความสามารถในการบริหารงาน
- 5) การรักการศึกษาค้นคว้า และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ การทันต่อเหตุการณ์
- 6) การมีฝีมือในการสร้างศรัทธา และแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา
- 7) ความอดทนในการทำงาน
- 8) การเป็นคนใจกว้าง ยินดีรับฟัง และพยายามเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น
- 9) ความมุ่งมั่นในการพัฒนา
- 10) การมีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์
- 11) ความรอบรู้ในภารกิจของสถานศึกษา
- 12) การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
- 13) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 14) ความสามารถในการติดตาม ควบคุม และกระตุ้นการทำงาน
- 15) ความสามารถในการพูดและการฟัง
- 16) การเป็นตัวอย่างที่ดีในเชิงจริยธรรม
- 17) การมีความมั่นคงทางอารมณ์

(ดูรายละเอียดในตารางที่ 2 ผ. - 18 ผ. ภาคผนวก ง)

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดลักษณะความเป็นนักพัฒนาของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

เครื่องมือตรวจวัดลักษณะความเป็นนักพัฒนาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) แบบรายงานตนเอง ใช้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และ 2) แบบประเมินลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร สำหรับผู้ได้บังคับบัญชาภายในโรงเรียน

การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดดังกล่าวนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างแบบรายงานตนเองส~

ข้อบ่งชี้ทั้งหมด 109 ข้อ เป็นแบบที่ให้ระบุว่า ตนเองมีลักษณะตามประเด็นต่าง ๆ อย่างไร โดยกำหนดไว้เป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

2. สร้างแบบประเมินลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร สำหรับให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารทั้ง 17 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้ทั้งหมด 109 ข้อ ซึ่งให้ประเมินว่าผู้บริหารของตนมีลักษณะตามประเด็นต่าง ๆ อย่างไร โดยกำหนดไว้เป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

3. การทดลองใช้เครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในขั้นแรกผู้วิจัยนำเครื่องมือไปทดลองความถูกต้องในการสื่อความหมาย และความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ทั้ง 109 ข้อ จากผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยมวัดมกุฏกษัตริย์ โรงเรียนวัดบวรนิเวศ โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร โรงเรียนสุวรรณศุทธารามวิทยาคม โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม และโรงเรียนแจรง่อนวิทยา และตรวจสอบว่าข้อความใดที่ผู้ตรวจสอบเห็นด้วยว่าใช้ได้ตั้งแต่ 80 เปอร์เซ็นต์ ขึ้นไป ถือเป็นข้อรายการที่สามารถนำไปใช้ในแบบรายงานตนเอง และแบบประเมินลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารได้ ผลปรากฏว่าข้อรายการใช้ได้ทั้งหมด (ดูรายละเอียดได้ในตารางที่ 19 ผ. ภาคผนวก ง)

จากนั้นได้นำแบบรายงานตนเองของผู้บริหารโรงเรียน และแบบประเมินลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหาร โดยผู้ได้บังคับบัญชา (ดูรายละเอียดได้ในภาคผนวก ก) ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มโรงเรียนจากจังหวัดต่าง ๆ ได้จำนวน 30 โรงเรียน ได้ผู้บริหารจำนวน 30 คน และผู้ได้บังคับบัญชาอีกโรงเรียนละ 5 คน ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและวัดผล หัวหน้า

งานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายแนะแนว หัวหน้างานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายกิจกรรม และหัวหน้างานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ให้เป็นผู้ประเมินลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านั้น ปรากฏว่า ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบรายงานตนเองเท่ากับ 0.9735 ค่าความเที่ยงของแบบประเมินลักษณะความเป็นนักพัฒนาสำหรับผู้ได้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.9937

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบและวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ในขั้นนี้ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์และการจัดทำรายงานการวิจัย

ในขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีส่งแบบรายงานตนเองไปให้ผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งเป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้ รวมจำนวนทั้งหมด 161 คน (ดูรายชื่อในภาคผนวก ข) และส่งแบบประเมินลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยส่งตรงไปให้ผู้ได้บังคับบัญชา ในโรงเรียนของผู้บริหารสตรีโรงเรียนนั้น โรงเรียนละ 5 คน คือ 1) ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ 2) หัวหน้างานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและวัดผล 3) หัวหน้างานและครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายแนะแนว 4) หัวหน้างานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายกิจกรรม และ 5) หัวหน้างานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เริ่มส่งข้อมูลวันที่ 25 มกราคม 2537 และกำหนดส่งกลับคืนในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2538 โดยปรากฏผลการส่งและการรับข้อมูลกลับดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 จำนวนส่งแบบรายงานตนเองสำหรับผู้บริหาร และแบบประเมินลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา และจำนวนที่รับกลับคืนและใช้ได้

ผู้ตอบ	จำนวนแบบตรวจวัด		
	ส่ง	รับกลับคืน	คิดเป็นร้อยละ
1. ผู้บริหารสตรี	161	106	65.83
2. ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ	161	104	64.59
3. หัวหน้างานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและวัดผล	161	103	63.97
4. หัวหน้างานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายแนะแนว	161	91	56.52
5. หัวหน้างานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายกิจกรรม	161	99	61.49
6. หัวหน้างานหรือครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์	161	96	59.62

ในขั้นการวิเคราะห์ผลนั้น ดำเนินการโดย

1. นำข้อมูลจากแบบรายงานตนเองของผู้บริหารสตรี ตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่ของแต่ละคำตอบ แล้วหาค่าร้อยละ ส่วนในตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลระดับคุณลักษณะความเป็นนักพัฒนา โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีลักษณะความเป็นนักพัฒนามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีลักษณะความเป็นนักพัฒนามาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีลักษณะความเป็นนักพัฒนาน้อยที่สุด

2. นำข้อมูลจากแบบประเมินลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรี โดยผู้ได้บังคับบัญชา มาวิเคราะห์เช่นเดียวกับการดำเนินการในข้อที่ 1

3. วิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากแบบรายงานตนเอง ด้วยวิธีการหาค่าความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

4. วิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จากการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการเช่นเดียวกับข้อ 3
5. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปเสนอในรูปตารางและความเรียง (ดูรายละเอียดได้
ในบทที่ 4)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย