



สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาเชิงคุณภาพเรื่องผู้บริหารสถานศึกษาศรีดิเตน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะ แรงบันดาลใจ ผลงานและปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาศรีดิเตนของกรณีศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาศรีดิเตน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าไปเก็บข้อมูลในสนาม (field) เป็นระยะเวลาประมาณ 8 เดือน ช่วงที่ 1 นับตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม พ.ศ.2541 ถึงกลางเดือนมีนาคม พ.ศ.2542 ช่วงที่ 2 เดือนมิถุนายน 2542 ถึงเดือน สิงหาคม 2542 และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Nonparticipant Observation) การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) และแบบเจาะลึก (Indept interview) และการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปนัยและวิเคราะห์โดยจำแนกข้อมูล นำเสนอข้อมูลในรูปพรรณนา (description) และพรรณนาวิเคราะห์ (analytical description)

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า การที่จะได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาศรีดิเตนต้องมีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่ดีมีการถ่ายทอดคุณธรรมความมุ่งมั่นและการความตั้งใจในการทำงาน องค์ประกอบที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาศรีดิเตนได้รับรางวัลผู้บริหารการศึกษาศรีดิเตน ในปี พ.ศ.2532 ระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งได้รับคะแนนการประเมินสูงสุด และเป็นที่ยอมรับจากคณะกรรมการสรรหาครูผู้ปฏิบัติผลงานดีเด่น มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย

1.1 มีระบบการบริหารงานที่ดี คือมีรูปแบบการบริหารงานแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน SBM ซึ่งได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมศึกษาตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถในลักษณะร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมพัฒนา ทั้งนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการโรงเรียนและคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน ในการกำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนพร้อมทั้งมีการตรวจสอบการบริหารงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ งบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป ส่วนระบบโครงสร้างบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ทราบขอบเขตของการทำงาน และทราบถึงความสัมพันธ์ของงานต่างๆ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนคุณสมบัติที่ต้องการในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่งเป็นการจัดรูปแบบการปกครองที่เน้นระบบประชาธิปไตย โดยมีกรรมการสภาครูทำงานร่วมกับคณะผู้บริหาร หัวหน้าระดับ หัวหน้าสายชั้น ร่วมกับคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ 7 ฝ่าย คือ ฝ่ายปรัชญาและนโยบาย ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคลากร ฝ่าย

ธุรการและการเงิน ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายความสัมพันธ์ชุมชน นอกจากนี้ยังมีการจัดระบบคู่มือสำหรับครูอาจารย์ที่บรรจุใหม่เพื่อเป็นที่ปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน

1.2 การประสานสัมพันธ์เชิงบวก ให้ความสำคัญต่อการสร้างเจตคติที่ดีต่อการติดต่อสื่อสาร เพราะเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การเกิดผลผลิต ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีบุคคลที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 บุคลากรภายในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาศาสนาให้ความสำคัญแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีการแสวงหา คัดเลือก ทรัพยากรบุคคลโดยการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ และทดลองการฝึกงานที่ชั้นอนุบาลเป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา เพื่อฝึกจิตสำนึกและความอดทนของการเป็นครูซึ่งท่านใช้หลัก Ego State ในการรู้เข้ารู้เรา ซึ่งเกี่ยวข้องกับความแตกต่างของระดับสติปัญญาและความสามารถของบุคลากร คือ เปิดโอกาสให้มีการสำรวจความถนัด ความสนใจ ของบุคลากรว่าต้องการทำงานด้านใด โดยถือมติที่ประชุมเป็นใหญ่ นั่นคือท่านสามารถพึงศักยภาพของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ทั้งยังจัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดอบรมความรู้ต่างๆ นอกจากนี้ท่านยังใช้หลักสัมผัสมัลล์ใจในการสนับสนุนและชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ จนได้รับรางวัลต่างๆ มากมาย เป็นการแสดงถึงความภาคภูมิใจของเขาเอง เพราะทุกคนต้องการให้คนอื่นมองว่าตนมีความสำคัญเช่นเดียวกับผู้อื่น และท่านยังมียุทธวิธีในการชำระรักษาทรัพยากรบุคคลที่ได้มา คือการให้เงินเดือนตามวุฒิการศึกษา และการปรับขึ้นเงินเดือนในระดับที่สูงรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ส่งเสริมความสามัคคีด้วยกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ บรรยากาศในการทำงานนั้นมีบรรยากาศแบบเป็นกันเองเพื่อความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยเสมอภาคกัน แต่ในบรรยากาศแห่งความเป็นกันเองและความเสมอภาคนั้น กฎระเบียบที่เคร่งครัดก็ถูกนำมาใช้ด้วยเช่นกัน

กลุ่มที่ 2 นักเรียนและผู้ปกครอง

โรงเรียนการศึกษาศาสนาจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ(Child Center) เพื่อบูรณาการให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ควบคู่กันไป ทั้งยังเน้นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข ครูอาจารย์ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยการมีกิจกรรมเสริมพิเศษมากมาย อาคารสถานที่ต่างๆ สะอาดและเอื้อต่อการเรียนการสอน ทั้งยังมีกรนำนวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ เข้ามาในการจัดกิจกรรมการศึกษา เช่น การเรียนการสอนอินเตอร์เน็ต เน้นวิชากลุ่มทักษะ และภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง รวมทั้งระบบความปลอดภัยและสวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนมีให้ ส่วนการรายงานผลการสอบนั้น ทุกครั้งที่มีการสอบต้องรายงานผู้ปกครองทั้งแบบผลสัมฤทธิ์การเรียน และแบบ Portfolio ทำให้ผู้ปกครองพอใจที่ได้เห็นพัฒนาการของบุตรหลาน

กลุ่มที่ 3 บุคคลภายนอก

มีผลงานเป็นรูปธรรมจากการประสานงานโรงเรียนระหว่างกรรมการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียน คือผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในการร่วมจัดทำธรรมนูญโรงเรียน และใช้เป็นกลไกในการประกันคุณภาพ จนได้รับการรับรองการประกันคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9002 นอกจากนี้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความกระตือรือร้นให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน

บุคคลภายนอกและหน่วยงานอื่น เช่น ส่งบุคลากรในโรงเรียนเพื่อช่วยเหลืองานต่างๆ ทุกกิจกรรมของจังหวัด รวมทั้งยังเปิดอาคารสถานที่ที่เป็นศูนย์รวมวิชาการและการอบรมสัมมนาต่างๆ พร้อมทั้งสนับสนุนช่วยเหลืองานทุกหน่วยงาน และยังมีกรรมการอำนวยการโรงเรียน ที่คอยสอดส่องดูแลการทำงาน และรับเรื่องราวร้องทุกข์ของบุคลากรรวมทั้งนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามแนวทางการศึกษาเพื่อมวลชน

1.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิสัยทัศน์ของโรงเรียนคือ เป็นโรงเรียนทันสมัย ก้าวไกลทางวิชาการ บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจึงได้มีการกำหนดเป้าหมาย/สภาพความสำเร็จที่คาดหวังของโรงเรียน คือ ผู้บริหารเป็นผู้วางระดับมืออาชีพ เป็นการเตรียมความพร้อมที่จะพัฒนางานและพัฒนาตนเองตลอดเวลา เน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งและมีความสุข ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากท้องถิ่นชุมชน และสังคม ซึ่งโรงเรียนมีโครงการรองรับวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. โครงการตรวจสอบสัพพัตติของบุคลากรและนักเรียนทุกคน ซึ่งเป็นความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อ 8-9 ปีที่แล้ว

2. โครงการพัฒนาโรงเรียนเป็นเลิศเทียบเท่าโรงเรียนนานาชาติ คือ ให้ผู้เรียนได้เรียนภาษาอังกฤษกับเจ้าของภาษาโดยตรงตั้งแต่ชั้น ป.1 และมีโครงการแลกเปลี่ยนครูกับมหาวิทยาลัย MINNESOTA เป็นเวลา 1 เดือน พร้อมทั้งจัดให้มีการสนทนาระหว่างบุคลากรกับครูชาวต่างประเทศทุกวันๆละ 1 ชั่วโมง โดยมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกัน

3. โครงการรับรองมาตรฐานสากล ISO 9002 ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐานสากลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับของทั่วโลก ซึ่งโรงเรียนการศึกษาวิทยาผ่านการรับรองทั้ง 5 ระบบ คือ 1.ฝ่ายประกันคุณภาพ 2.ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3.ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอน 4.ฝ่ายบริหารจัดการทั่วไป และ 5.ฝ่ายบริการและสัมพันธ์ชุมชน เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2542

1.4 คุณลักษณะส่วนตัว

ด้านที่ 1 มีความรู้ความสามารถ จากการทำเป็นผู้มีสติปัญญาสูงสอบได้ที่ 1 ตลอดในการศึกษา จนจบการศึกษาในระดับปริญญาโทโดยใช้เวลาเพียงหนึ่งปีครึ่ง และยังเป็นผู้ขยันศึกษาไม่หาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนางานการศึกษาโดยมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา คือ การนำระบบ H Strat Programe คือ Head Heart Hand Health คือการเรียนการสอนที่เน้นทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา นอกจากนี้ท่านยังเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของการศึกษา จึงได้ทุ่มเทเพื่อการศึกษา มาโดยตลอดไม่ว่าเป็นการใฝ่รู้ การศึกษาดูงานจากต่างประเทศ หรือเป็นวิทยากรเอง จึงทำให้เกิดโรงการการเรียนการสอนเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งท่านมีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาและเป็นโรงเรียนนำร่องของโครงการนี้ ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จมีนักเรียนและบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียนมากมาย จากความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ เช่น ในระบบการบริหารงานของโรงเรียนการศึกษาวิทยา คือ จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสภาครู สำนวณความถนัดของบุคลากรทุกปีการศึกษา ถือเป็นการส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตยในโรงเรียน ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 มีความยุติธรรม เป็นความยุติธรรมสำหรับนักเรียนให้มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน และสิทธิในการรับทุนการศึกษา โดยพิจารณาจากผลการเรียน สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ความเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือครู อาจารย์ ซึ่งไม่คำนึงว่าเป็นบุตรหลานของผู้ปกครองท่านใด สำหรับความยุติธรรมที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมีให้กับบุคลากร เช่น ในการประเมินพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาจากหลักฐานเอกสารประกอบ คือสมุดบันทึกประจำตัวของครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ไม่เว้นแม้แต่ลูกสาวและลูกเขยของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ โรงเรียนการศึกษาวิทยา

ด้านที่ 3 มีบุคลิกภาพดี เนื่องจากท่านเป็นผู้ที่มีกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย อ่อนโยน ประกอบกับการแต่งกายที่ไม่มีเครื่องประดับ และการวางตัวได้อย่างเหมาะสมแก่กาลเทศะ นอกจากนี้ยังเป็นแบบอย่างทางด้านจริยธรรมที่งดงาม เช่น ร่วมใจบริจาคโลหิต ไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุข บุคลากรในโรงเรียนจึงให้สมญานามว่า “อาจารย์แม่” เนื่องจากความรักความศรัทธาผูกพันเสมือนครอบครัวเดียวกัน คือเป็นที่ปรึกษาปัญหา พร้อมทั้งจะช่วยเหลือเอื้ออาทรกับบุคลากรทุกคน

2. แรงบันดาลใจในการทำงานสูง

เป็นพลังความตั้งใจอันหนักแน่นมั่นคงและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้มีความขยันอดุสาหะตั้งแต่วัยเด็ก ประกอบกับเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษาและด้านการบริหารมากมายแม้ว่างานจะหนักเพียงใด ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามความตั้งใจนั้น เป็นแรงผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เชื่อมมั่นในผลงาน ต้องการการมีชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป และต้องการบรรลุศักยภาพของตนเอง ประกอบกับต้องการลบคำสบประมาทที่ว่าผู้หญิงเป็นผู้บริหารไม่ได้ ด้วยความมุ่งมั่นพยายามนี้เอง จึงทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนตัดสินใจประกวดผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาซึ่งประกวดในครั้งแรกไม่ได้รับรางวัลเนื่องจากเอกสารหลักฐานไม่พร้อมเต็มที่ การเข้าประกวดในครั้งที่ 2 จึงได้รับรางวัลถึงแม้จะล้มเหลวแต่มีสติเพื่อวิเคราะห์ปัญหาพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น การทำงานเป็นเรื่องของจิตใจที่แข็งแกร่ง ลุกไม่ถอย ทำให้ท่านเป็นผู้บริหารสตรีท่านแรกในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลอันทรงเกียรตินี้

3. ผลงานดีเด่น

ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่นประกอบอาชีพเริ่มแรกโดยการรับราชการครูที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา หลังจากจบปริญญาโทได้ย้ายมาประจำที่โรงเรียนมัธยมประจำจังหวัดเป็นเวลา 15 ปี ในขณะที่รับราชการครูที่โรงเรียนมัธยมประจำจังหวัดนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนได้ผันตัวเองมาเป็นเจ้าของโรงเรียนการศึกษาวิทยา ในปี พ.ศ. 2502 และในปี พ.ศ. 2515 จึงได้ลาออกจากการรับราชการครูที่โรงเรียนมัธยมประจำจังหวัด เพื่อมาบริหารงานที่โรงเรียนการศึกษาวิทยาจนถึงปัจจุบัน ผลงานดีเด่นแบ่งได้ดังนี้

- 1 ผลงานดีเด่นของตนเอง
- 2 ผลงานดีเด่นของบุคลากร
- 3 ผลงานดีเด่นของนักเรียนทั้งศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า
- 4 ผลงานดีเด่นของโรงเรียน

1. ผลงานดีเด่นของตนเอง

- 1) ได้รับเลือกเป็นเลขานุการเหล่ากาชาดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นคนแรกตั้งแต่เหล่ากาชาดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2504 และดำรงตำแหน่งเลขานุการติดต่อกันมาปัจจุบัน
- 2) เป็นตัวอย่างทางด้านการศึกษา และเผยแพร่ผลงานทางด้านการศึกษา ทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนักเรียนทำชื่อเสียงต่างๆมากมาย เป็นผลให้โรงเรียนได้รับความชื่นชม
- 3) เป็นผู้เผยแพร่รางวัลวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับเลือกตั้งให้เป็นประธานสภาวัฒนธรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 จนถึงปัจจุบัน
- 4) เป็นผู้ช่วยเหลืองานเยาวชนที่มีปัญหาโดยได้รับเลือกให้เป็นประธานผู้พิพากษาสมทบศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว

2. ผลงานดีเด่นของบุคลากร เช่น ชนะเลิศการประกวดสื่อการเรียนการสอนทั้ง 3 ระดับการศึกษาของเขตการศึกษา 6 ได้รับเลือกเป็นครูดีเด่นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และของเขตการศึกษา 6

3. ผลงานดีเด่นของศิษย์ปัจจุบัน เช่น สอบเข้าได้ที่ 1 ของโรงเรียนมีชื่อเสียงในจังหวัด, ได้รับใบประกาศเกียรติคุณจากผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะเป็นผู้ประกอบคุณงามความดี เสียสละ และบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน ของศิษย์เก่า เช่น เด็กนักเรียนเมื่อเรียนจบชั้นป.6 แล้วสอบเข้าเรียนต่อที่โรงเรียนสาธิตฯ จากนั้นสอบเข้าเตรียมอุดม พญาไท ปัจจุบันศึกษาต่อในคณะแพทยศาสตร์ รามธิบดี

4. ผลงานดีเด่นของโรงเรียน เช่น เป็นโรงเรียนดีเด่นได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ พร้อมกันทั้ง 3 ระดับการศึกษาเป็นโรงเรียนแรก ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนต้นแบบการปฏิรูปการศึกษา ได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9002 ทุกระบบ

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่น

4.1 ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้อำนวยการโรงเรียนกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีฐานะทางการเงินมั่นคงและมั่งคั่ง จากสมบัติที่ได้รับสืบทอดมรดก การบริหารโรงเรียนจนประสบความสำเร็จ และจากการเป็นเจ้าของร้านอาหารไทย ณ ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินการจัดการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาวิทยา ดำเนินไปอย่างพร้อมสรรพ

4.2 การยอมรับบทบาทผู้ตามของคู่สมรส แม้ว่าคู่สมรสของผู้อำนวยการโรงเรียนจะมีความรู้ความสามารถ เป็นคนมีชื่อเสียงและมีภารกิจมากมาย เช่น เป็นโค้ชกอล์ฟทีมชาติไทยและเป็นประธานสโมสรโรตารีประจำจังหวัด แต่ยินดียอมรับบทบาทในการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยให้ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ และไม่ก้าวท้าวหน้าที่ แต่คู่สมรสของท่านให้การสนับสนุนเป็นกำลังใจและเป็นที่พักพิงเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ

อภิปรายผลการวิจัย

การที่จะได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาศรีดิเด่นต้องมีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่ดีมีการถ่ายทอดคุณธรรมความมุ่งมั่นและการความตั้งใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะ

1.1 ระบบการบริหารที่ดี ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ที่เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและชุมชนโดยยึดหลักให้สถานศึกษาเป็นฐานที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จในระดับปฏิบัติให้มากที่สุด จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานอย่างเต็มที่ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงต้องการผู้บริหารการศึกษาในลักษณะใหม่ที่มีความสามารถ มีทักษะแบบใหม่ เพื่อนำโรงเรียนไปสู่เส้นทางใหม่ในการปฏิรูปการศึกษา ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในการบริหารจัดการศึกษาแบบใหม่ของสถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินกิจการสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพทางวิชาการ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีตัวแทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่จึงต้องเน้นการทำงานร่วมกับชุมชนให้มากขึ้น เพื่อร่วมกันทำนโยบายและการศึกษาของสถานศึกษา ดูแลการดำเนินงานตามนโยบายและแผน จัดทำข้อเสนอตามงบประมาณในรูปแบบเงินอุดหนุนเพื่อจัดการศึกษาของสถานศึกษา การบริหารบุคคลและยังต้องร่วมกันจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น สื่อแบบเรียน วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตรท้องถิ่นนั้น ขณะเดียวกันสถานศึกษาในอนาคตจะต้องเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนในทุกๆด้าน Drucker (1998) บอกว่า 1) ผู้บริหารต้องรู้จักบริหารตนเองก่อนที่จะบริหารผู้อื่น 2) ผู้บริหารเชื่อว่าบุคลากรที่มีความรู้ของตนนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก 3) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะจัดการกับความสัมพันธ์กับบุคคลนอกการบังคับบัญชา 4) ผู้บริหารต้องรู้จักและรู้วิธีแสวงหาสารสนเทศที่จำเป็น โรงเรียนการศึกษาวิทยามีรูปแบบการบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน คือจัดให้มีบุคลากรภายนอกและบุคลากรภายในร่วมกันในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับของ กลิ่นแก้ว ป. จิตนานนท์ (2529) ที่ว่าความสนับสนุนของผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารงาน และบุปผา พินิต (2534) ที่พบว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

นอกจากนี้โรงเรียนการศึกษาวิทยายังแบ่งโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนเน้นการวางแผนร่วมกันของบุคลากรบุคคล มีระบบประชาธิปไตยคือการกระจายอำนาจการปกครองตนเอง ตั้งแต่ระดับหัวหน้าสายชั้นหัวหน้าระดับ ทั้งยังให้มีการเลือกตั้งประธานสภาครู ถือเป็นผู้แทนครูทุกกรณีในการกำหนดหน้าที่ต่างๆ ร่วมกับคณะผู้บริหารซึ่ง สมพงศ์ เกษมสิน (2526) ได้ให้ทัศนคติในการจัดองค์กรว่า การจัดองค์กรนั้นทำให้ทราบโครงสร้างขององค์กรว่ามีขอบเขตการทำงานเพียงใดและทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของงานต่างๆ รวมทั้งสามารถกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนคุณสมบัติที่ต้องการตำแหน่งนั้นๆ ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต ทองนุ้ยและคณะ (2529) ที่ทำการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารและแผนงานของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษ พบว่า กระบวนการบริหารโรงเรียนดีเด่นประถมศึกษามีการบริหารแบบประชาธิปไตย รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงานของ Urwick (1964 อ้างถึงใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2519) ในด้านการจัดองค์กร คือ การ

สร้างรูปแบบหรือโครงสร้างตามแบบแผนอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและเกิดอำนาจในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับระบบสังคมและสภาพของมนุษย์ในสังคมขององค์กรนั้นๆ ในการจัดองค์กรหนึ่งๆ จึงจำเป็นต้องสร้างผู้รับผิดชอบในหน่วยงานย่อยๆ ลงมา ตามความถนัดของแต่ละคน ตามความสามารถของแต่ละคน และตามความรู้ความชำนาญของแต่ละคน การจัดองค์กรจึงต้องอาศัยความร่วมมือของหลายๆ ฝ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยยึดถือจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้วางเอาไว้ เป็นหลักการสำคัญในการพิจารณาและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้วางเอาไว้

1.2 การประสานสัมพันธ์เชิงบวก เป็นการให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลแบบคล้อยตามกัน เพราะเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การเกิดผลผลิต บัญชา อึ้งสกุล (2543) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเจตคติที่ดีต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในหน่วยงานก่อนที่จะพัฒนาระบบงานอื่นๆ ต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวกมีดังนี้ 1. การใช้ Ego State คือผู้บริหารต้องมองตัวเองและผู้ร่วมงานให้ทะลุปรุโปร่ง สามารถตั้งศักยภาพของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความสามัคคีและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน 2. การใช้หลักสัมผัสสัมผัสใจ (Stroking) คือหลักการชื่นชมและให้กำลังใจ เอื้ออาทรหรือแสดงความยินดีกับผู้ประสบความสำเร็จ

กลุ่มที่ 1 บุคลากรในโรงเรียน กิติมา ปริติลล (2532) กล่าวว่า การจัดบุคลากรถือเป็นหัวใจของการบริหารงานของทุกองค์กร เป็นการจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางนโยบายของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถ ที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ตลอดจนการบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร ในการจัดบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่นนั้นมีการสำรวจความต้องการและความถนัดของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมากที่สุดเช่นกัน Chester (1966) กล่าวถึงแรงจูงใจจากหน่วยงานหรือตำแหน่งงานว่า การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของบุคลากร เพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา มณีเนตร (2533) กล่าวว่าคุณสมบัติของผู้บริหารสตรีต้องรู้ถึงสถานการณ์และสภาวะจิตใจของผู้ร่วมงานและสอดคล้องกับทฤษฎีของ Urwick (1964 อ้างถึงใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2519) ในด้านการจัดองค์กร คือ องค์กรหนึ่งๆ จำเป็นต้องสร้างผู้รับผิดชอบในหน่วยงานย่อยๆ ลงมาตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

กลุ่มที่ 2 นักเรียนและผู้ปกครอง การเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้บริหารจำเป็นต้องทำโรงเรียนให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่สำหรับครูจะปฏิบัติงานและสำหรับนักเรียนในการเรียนรู้ ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องเข้าใจเรื่องพฤติกรรมของครูและนักเรียนว่าเป็นสิ่งเชื่อมโยงไปสู่บรรยากาศการเรียนการสอนในชั้นเรียน บรรยากาศที่ดีของโรงเรียนจะเป็นสิ่งสนับสนุนที่สำคัญต่อความก้าวหน้าทางสติปัญญาและประสิทธิผลที่พอใจ ทั้งนี้การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาวิทยาเป็นผลเชิงยุทธวิธีในการตลาดคือ เมื่อมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การจัดการศึกษาที่ดี โรงเรียนมีชื่อเสียง เป็นสาเหตุให้ผู้ปกครองนำบุตรหลานมาเรียนเป็นจำนวนมาก ทำให้ค่าตอบแทนที่ได้จากค่าเล่าเรียนมากขึ้นเช่นเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกัน ก็เป็นการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพด้วย เช่น การเรียนภาษาอังกฤษจากเจ้าของภาษา

การจัดตั้งศูนย์อินเทอร์เน็ต ทฤษฎีของ Urwick (1964 อ้างถึงใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2519) กล่าวว่าในด้านการจัดงบประมาณ หมายถึงกระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายในการดำเนินงานไม่ว่าเงินนั้นจะเป็นเงินที่ได้มาจากงบประมาณหรือตามแผนงานที่ได้วางไว้ แต่ต้องมีการตรวจสอบและควบคุมเงินที่ได้ ซึ่งโรงเรียนการศึกษาวิทยามีรายได้จากค่าเล่าเรียน และเงินสนับสนุนจากภาครัฐ ได้จัดสรรงบประมาณต่างๆ โดยมีงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ รองรับ และสามารถตรวจสอบได้โดยมีการตรวจสอบบัญชีรายรับ-รายจ่ายทุกวันจากผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนเอง เพื่อรายงานกรรมการโรงเรียนและกรรมการผู้อำนวยการโรงเรียนต่อไป

กลุ่มที่ 3 บุคคลภายนอก ความสามารถในการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและให้การสนับสนุนส่วนหนึ่งมาจากสถาบันการศึกษาอยู่บริเวณเดียวกัน และการยอมรับในศักยภาพของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต ทองนุ้ย และคณะ (2529) พบว่าผลที่ภาคภูมิใจของผู้บริหารดีเด่นในลำดับที่ 2 คือ สามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร เมื่อกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพทำให้ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนเป็นอย่างดีจากบุคคลภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่นเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีความเบิกบานแจ่มใสอยู่เสมอ ให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับบุคลากรและบุคคลทั่วไป ทั้งยังให้ความช่วยเหลือกับบุคคลอื่นอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ โดยไม่แบ่งชนชั้น ทำให้ได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลต่างๆ จนทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนได้รับตำแหน่งดังกล่าวเพราะไม่มีผู้บริหารสถานศึกษาท่านใดที่สามารถทำงานเพียงลำพังผู้เดียวได้ จะต้องมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จึงจะประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี ฤทธิสาร (2523) เสนีย์ สังขพันธ์ (2532) และ วันทนา ปทุมเทศวิพัฒน์ (2536) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารสตรีและผู้บริหารดีเด่น เป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีเยี่ยมทั้งบุคลากรภายในโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ทำให้ระบบการทำงานของโรงเรียนและการติดต่อกับหน่วยงานอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นต้องอาศัยการบริหาร การจัดการ แนวทางการปฏิบัติอย่างจริงจัง ความฝันอันยิ่งใหญ่ไม่สามารถบันดาลให้เป็นจริงได้ด้วยตนเอง ผู้นำจึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ของแผนงาน จะต้องควบคุม ติดตามปฏิบัติงาน เสาะแสวงหาปัจจัยทุนและแนวทางที่ถูกต้อง ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางและในขณะเดียวกันก็ต้องกำหนดตัวอย่างของงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อเป็นแหล่งแห่งอำนาจ และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานผู้นำเพื่อเป็นแหล่งสร้างความสำเร็จ เชื่อถือ ถวิล มาตราเลียม (2542) กล่าวว่าแม้ว่าผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกลแค่ไหน แต่ก็ได้หมายความว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติได้โดยตามที่ตนเองฝัน ผู้นำมีความจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้อื่น ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้นำจึงจำเป็นต้องนำมาแลกเปลี่ยนกับสมาชิกเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความเข้าใจและหาข้อสรุปที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติจริงต่อไป ประกอบ คุณานุรักษ์ (2543) และสุรศักดิ์ ปาเฮ (2543) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้บริหารยุคใหม่คือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารของ Urwick ในเรื่องความร่วมมือคือ การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายตามที่ได้แยกแยะเอาไว้ให้รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่นั้น แต่ทุกฝ่ายจะต้องมีความร่วมมือกันในการกระทำสิ่งใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.4 คุณลักษณะส่วนตัว

ด้านที่ 1 มีความรู้ ความสามารถ พื้นฐานของผู้มีความรู้ความสามารถคือ มีสติปัญญาสูง ถึงแม้ว่าระดับสติปัญญา ไหวพริบและปฏิภาณจะเป็นเรื่องของพันธุกรรมมากกว่าสิ่งแวดล้อมก็ตาม แต่กระนั้นก็ตามสติปัญญาสามารถพัฒนาได้จากการศึกษาค้นคว้า มันทหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ทำให้เป็นผู้มีความรู้และความสามารถได้ ซึ่งเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับระดับการศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่นเป็นผู้มีสติปัญญาดี ได้รับการศึกษาในระดับสูง มีประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้ ความสามารถ โดยศึกษาได้จาก ผลงานดีเด่น และเอกสารต่างๆ เช่น ใบปริญญาบัตร เกียรติบัตร และโล่ รางวัลต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา เหนือนุรักษ์ (2534) ที่พบว่าผู้บริหารสตรีสิ่งแรกที่มีความรู้ ความสามารถ ยิ่งมีการศึกษาในระดับสูงเท่าไรโอกาสที่จะได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารก็มีมากขึ้นเท่านั้น และ กุลยา ธรรมจินดา (2537) ที่พบว่าในการก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของสตรีนั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาที่เป็นตัวขัดเกลาและทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และสิริเพ็ญ เอมละออง (2531) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูดีเด่น ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น ในเรื่องปัญหาของการปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในด้านบุคลากรนั้น ต้องมีความรู้ความสามารถที่ดี

ด้านที่ 2 ความยุติธรรม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ขึ้นอยู่กับความยุติธรรมของผู้บริหาร ซึ่งความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่นมีให้กับเด็กนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ไม่แบ่งชนชั้น ฐานะ โดยมีกฎเกณฑ์ และระเบียบการปฏิบัติที่เคร่งครัดเนื่องจากเป็นโรงเรียนเอกชน ระบบการปกครองที่เคร่งครัดกับระเบียบวินัยนักเรียน และระบบการบริหารงานภายในที่ชัดเจนเป็นระบบที่ถาวร หลักฐานเอกสารที่เป็นตัวชี้วัดได้ดีคือ สมุดบันทึกประจำตัวครูของครูทุกคน เพราะต้องลงบันทึกประจำวันในการปฏิบัติหน้าที่ พบข้อบกพร่องด้านใดของตนเอง หรือของส่วนรวมเพื่อเสนอเป็นแนวทางแก้ไขอย่างไร โดยมีคณะผู้บริหารลงชื่อรับรองทุกวัน ปัญหาด้านความยุติธรรมจึงเกิดได้น้อยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต ทองนุ้ยและคณะ (2529) จิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์ (2530) และสิริเพ็ญ เอมละออง (2531) พบว่า คุณธรรมของผู้บังคับบัญชา คือ ความยุติธรรม เทียงธรรม โดยมองว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านที่ 3 มีบุคลิกภาพดี เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล คือ ความเฉพาะเป็นเอกลักษณ์ของผู้ใดผู้หนึ่ง สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานของสังคม ที่มีหน้าที่ถ่ายทอดให้การเรียนรู้ รวมทั้งขัดเกลาบุคลิกภาพให้เป็นไปตามบทบาทและความคาดหวังของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม บุคลิกภาพสามารถพัฒนาและปรับปรุงได้ โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม หรือกระบวนการเรียนรู้ การฝึกหัด เพื่อเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น ซึ่งบุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่นมีความเหมาะสมทั้งการแต่งกาย การพูดจา การรู้จักกาลเทศะ ประกอบกับการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร คือ เป็นผู้ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ และไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชรี ฤทธิสาร (2523) และจิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์ (2530) พบว่าบุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางบริหาร ต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงทางสังคม และความเป็นไปได้ในแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนมีรสนิยมดีในการแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ และ นพดล เจนอักษร (2536)

พบว่า บุคลิกภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการใช้ฐานอำนาจ ซึ่งทำให้เกิดฐานอำนาจที่เกิดจากบารมี โดยการบำเพ็ญความดีมาโดยตลอด จนเป็นที่ยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามของผู้อื่น

2. แรงบันดาลใจ เป็นผลึกต้นที่ทำให้ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่น เนื่องมาจากความต้องการภายใน เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความเครียด จึงเกิดแรงขับที่จะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อลดความเครียด ความมุ่งมั่นพลังความตั้งใจอันหนักแน่นมั่นคง มีความขยันอดสาหะมาตั้งแต่วัยเด็ก ที่ถูกหล่อหลอมขัดเกลาโดยผ่านกระบวนการทางสังคม ที่มีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่ดี อบรมความขยันสู้ทน โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตั้งแต่ยังเด็ก เมื่อเข้าสู่ระบบการศึกษาจะกลายเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี เป็นหัวหน้าห้อง เป็นประธานนักเรียน แสดงถึงพลังของความตั้งใจ เมื่อประกอบอาชีพความขยันอดสาหะและความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานนั้น ทำให้เกิดผลงานปรากฏแก่สาธารณะชนอย่างเด่นชัด แรงบันดาลใจในการบริหารงานเพื่อเข้าประกวดผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นของผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นความมุ่งมั่นพยายามที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเองคือ ความต้องการมีชื่อเสียง และลบคำสบประมาทที่ว่าผู้หญิงเป็นผู้บริหารไม่ได้ เมื่อครั้งแรกไม่ประสบความสำเร็จ จึงตั้งสติวิเคราะห์ปัญหาและได้รับการแนะนำเรื่องหลักฐานเอกสารต่างๆ จึงเกิดความมุ่งมั่น พยายามและมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีศักยภาพจึงทำให้การประกวดในครั้งที่ 2 ประสบความสำเร็จสมความตั้งใจ จนเป็นที่ยอมรับสูงสุดจากเลขานุการคณะกรรมการ และคณะกรรมการในผู้บริหารสตรีที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ในระดับเดียวกัน ถือเป็นชื่อเสียงและความภาคภูมิใจของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่น และนอกจากนี้เพื่อเป็นการให้ได้รับการยอมรับ ยกย่องและนับถือจากบุคคลทั่วไปและยังเป็นการบรรลุลซึ่งศักยภาพในตนเองอีกด้วย ซึ่งทฤษฎี Abraham H. Maslow (1970 อ้างถึงใน โยธิน คันสนยุทธและคณะ, 2533) ได้กล่าวว่า ความต้องการของคนสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้จากความต้องการระดับต่ำสุด คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ บวร ประพฤติดีและคณะ (2520) ที่ว่า สตรีไทยในระดับผู้นำทางการบริหารเป็นบุคคลที่มีระดับความมั่นใจในตนเองสูง มุ่งผลสำเร็จของผลงานสูง

3. ผลงานดีเด่น ประวัติการทำงานสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่นปรากฏในหลายด้านทั้งของตนเอง บุคลากร นักเรียนและโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่นมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนเป็นเวลา 40 ปี ประกอบกับเป็นผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ทางด้านบริหารการศึกษาจึงสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาการศึกษาในการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน จัดบุคลากรได้เหมาะสม สามารถดึงศักยภาพของผู้ร่วมงานได้จากการรู้เขารู้เรา นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้บุคลากรเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ โดยจัดให้มีการอบรมสัมมนาทั้งจากภายในและภายนอก ร่วมมือและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผลให้มีคณะหน่วยงาน/สถานศึกษามาศึกษาดูงานเป็นจำนวนมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์ (2530) วิชา มณีเนตร (2533) และกุลยา ธรรมจินดา (2537) ที่พบว่า ผู้บริหารสตรีต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน รู้

จักพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และจะต้องทำงานหนัก มีผลงานมากมาย จึงจะถูกมองเห็นและได้รับการยอมรับ มีผลต่อความก้าวหน้าในงานบริหาร

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาศรีติเตน

4.1 *ฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง* มีการกล่าวกันว่า เงินไม่สามารถซื้อความสุขได้ แต่ขณะเดียวกัน เงินก็อาจทำให้บางคนมีความสุขมากขึ้น การที่มีรายได้สูงขึ้นจะทำให้บุคคลมีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลนั้นต้องการทรัพย์สมบัติมาตอบสนองมากขึ้น เมื่อความต้องการของบุคคลมาถึงจุดที่เขาสามารถได้มาแล้ว บุคคลจะมีความต้องการอื่นมาแทนที่อีก กล่าวคือ ก่อนที่คนจะมีรายได้สูง เขาก็ต้องการที่จะมีรายได้สูง และเมื่อเขาประสบความสำเร็จในสิ่งนั้นแล้ว เขาจะเพิ่มระดับความต้องการขึ้นไปอีก เช่นต้องการที่จะมีเกียรติมีชื่อเสียง หรืออาจเป็นรายได้ที่สูงกว่าเดิมก็ได้ ซึ่งนับเป็นความพึงพอใจหลายอย่างที่จะเกิดแก่ตัวสตรี ผู้บริหารสถานศึกษาศรีติเตนนับได้ว่าเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคงจากการเป็นเจ้าของโรงเรียน และเจ้าของร้านอาหารไทยในออสเตรเลีย เป็นผลในการดำเนินการจัดการศึกษาที่ถึงพร้อมในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้อยู่เสมอ นั่นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากสามารถดำเนินไปได้อย่างไม่ต้องรอนงบประมาณช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลยา ธรรมจินดา (2537) ที่พบว่ารายได้ที่เพิ่มมากขึ้นเป็นผลให้สตรีมีความต้องการก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร แม้ว่าสตรีที่มีรายได้สูง เป็นความพอใจอย่างหนึ่งของตนเองแล้ว สตรีจะมีความต้องการด้านอื่นมาแทน นั่นก็คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้สตรีเป็นคนที่ดีว่ามีความสามารถ เก่งกาจในการทำงาน และผลพลอยได้ที่ตามมาในการได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้นก็คือ รายได้ที่เพิ่มขึ้นอีก

4.2 *การยอมรับบทบาทผู้ตามของคู่สมรส* ระบบครอบครัวมีกลวิธีที่จะตอบสนองต่อความจำเป็นทางเศรษฐกิจในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปแล้วแต่สถานการณ์ โดยครอบครัวไม่จำเป็นต้องเสียรูปแบบหรือการทำหน้าที่บางส่วนพังทลายไปแต่อย่างใด บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งกำหนดโดยปัจจัยทางเพศนั้นไม่จำเป็นต้องแบ่งแยกอย่างตายตัวเกินไป สมาชิกชายและหญิงสามารถแลกเปลี่ยนหน้าที่บางส่วนกันได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม และประเทือง ทวีสิน ได้ให้ทัศนะว่า การที่ภรรยาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในวิชาชีพจนถึงผู้บริหารระดับสูง จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความเข้าใจและยอมรับบทบาทของผู้หญิงว่ามีความสำคัญเท่าตน ถ้าหากว่าสามีรู้สึกไม่ไว้วางใจและขาดความมั่นใจเมื่อคิดว่าสตรีผู้ เป็นภรรยาจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงเกรงว่าตนจะมีความสำคัญน้อยลงในการเป็นผู้นำของครอบครัว (สตรีทัศน์, 2528) ตราบใดที่สถานการณ์เหล่านี้ยังคงมีอยู่ ความเท่าเทียมและความเป็นอิสระของผู้หญิงก็จะมีทางเกิดขึ้นได้ สามีของผู้บริหารสถานศึกษาศรีติเตนเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง มีความรู้ ความสามารถไม่ต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาศรีติเตน เพียงแต่ความสนใจและความถนัดแตกต่างกัน และได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปเช่นเดียวกัน จึงมิได้ทำให้สามีของผู้บริหารสถานศึกษาศรีติเตนคิดว่าตนเองมีความสำคัญน้อยลงเพราะหน้าที่ที่เป็นภาระกิจที่ยิ่งใหญ่คือ การเป็นโค้ชกอล์ฟทีมชาติไทยนับว่าเป็นหน้าที่ที่ได้รับเกียรติสูงส่ง ดังนั้นภารกิจต่างๆ ในการบริหารงานภายในโรงเรียนการศึกษาศรีติเตน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาศรีติเตน โดยได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวและสามีของท่านที่เป็นกำลังแรงใจในการบริหารงาน และเป็นที่ยกย่องเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ

สอดคล้องกับ กลิ่นแก้ว ป. จินตนาพันธ์ (2529) กล่าวว่า สตรีในตำแหน่งผู้บริหาร ความเข้าใจและยอมรับของสามีเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะหากสามีรู้สึกไม่ไว้ใจและขาดความมั่นใจเมื่อคิดว่าสตรีผู้เป็นภรรยาจะมีความก้าวหน้าในงานที่สูง เพราะเกรงว่าตนเองจะมีความสำคัญน้อยลงในการเป็นผู้นำครอบครัว และงานวิจัยของจิตกรการ หล่อ สุวรรณรัตน์ (2530) พบว่า ความเข้าใจของคู่สมรสเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีส่วนช่วยให้สตรีที่สมรสแล้วสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้เวลา กำลัง และความคิด จนมีโอกาสประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับงานวิจัย

ความรู้จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถเป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติต่อผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์ กล่าวคือ ผลการวิจัยนี้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์ทราบว่ามีลักษณะใดบ้างที่มีผลต่อการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์ดีเด่น โดยไม่ยึดติดเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์จึงต้องมี 1. คุณลักษณะในด้าน 1) ระบบการบริหารที่ดี 2) มีการประสานสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคล 3 กลุ่ม คือ บุคลากรในโรงเรียน นักเรียนและผู้ปกครอง และบุคคลภายนอก 3) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 4) คุณลักษณะส่วนตัว ในด้าน มีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม และมีบุคลิกภาพดี 2. แรงบันดาลใจในการทำงานสูง 3. ผลงานดีเด่น ทั้งของตนเอง บุคลากร นักเรียน และโรงเรียน และปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์ดีเด่น ได้แก่ 1. ฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง และ 2. การยอมรับบทบาทผู้ตามของคู่สมรส ลักษณะดังกล่าว เป็นลักษณะที่สามารถปรับเปลี่ยนได้มากน้อยแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์ดีเด่น กรณีตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนการศึกษาศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน และเชื่อถือได้ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ดังนั้นในการทำการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดการศึกษาอื่นๆ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาศาสตร์ดีเด่นในหลายๆ แง่มุม