



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางสังคมที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งมีความต้องการและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ที่จะใช้เป็นองค์การให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชน เป็นสถานที่อำนวยความสะดวกนานาประการแก่เด็ก ไม่ว่าจะเป็นในด้านศีลธรรม จรรยา วิชาความรู้ ที่จะไปประกอบอาชีพ การปรับตัวเข้ากับสังคม ฯลฯ ในทางการบริหารถือว่าโรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมประเภทหนึ่ง เป็นองค์การที่ให้บริการ (Blau and Scott 1962 : 51) ดังนั้น ในการบริหารงานจึงต้องมีทรัพยากรทางการบริหาร เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารนี้ คนถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 2) กล่าวว่า "คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จจุดดวงไปควยก็และรวดเร็ว" เรื่องของคนจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ คนที่กล่าวถึงในโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษานั้น จะประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้ทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน นักการภารโรง และนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในโรงเรียน ต้องมีความรู้ในทุก ๆ ด้าน มีลักษณะการเป็นผู้นำ ทำหน้าที่ในการบริหารงานในโรงเรียนในสถานต่าง ๆ ฟิชค์ (Fisk 1975 : 211 - 225) ได้กล่าวถึงภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่
4. การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์

วิญญู สาทร (2526 : 204) ได้กล่าวถึงภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนไว้
5 ประการ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่
4. การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน และการประชาสัมพันธ์
5. การบริหารกิจการนักเรียน

จากภารกิจดังกล่าวมา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความรับผิดชอบงานหลายด้าน
เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน ต้องมีความสามารถ มีใจรักการทำงาน ในการสรรหามุบุคคล
เขาสุตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญมาก สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 65)
จำแนกวิธีการสรรหามุบุคคลเขาสุตำแหน่งงานไว้ 2 ประเภท คือ สรรหาจากบุคคลภายในองค์กร
ใช้วิธีการคัดเลือกหรือเลื่อนชั้นบุคคลในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ
ที่เหมาะสมกับงาน กับอีกวิธีหนึ่ง คือการสรรหามุบุคคลจากภายนอกองค์กร อาจจะใช้วิธีการสอบ
แข่งขัน หรือการสอบคัดเลือก

ในการสรรหามุบุคคลเข้ารับราชการในสถานศึกษา มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
(ก.ค.) เป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับ
ราชการครู พร้อมทั้งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งคอยควบคุม ดูแล แนะนำ
ชี้แจง เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบ
กฎเกณฑ์ และมาตรฐานเดียวกัน (สุรัฐ ศิลปอนันต์ 2525 : 1) สำหรับการเขาสุตำแหน่ง
ผู้บริหารสถานศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดให้วิธี
การคัดเลือกไม่มีการสอบคัดเลือกหรือการสอบแข่งขัน (สมเชาว์ เกษประทุม 2530 : 18)
ในการคัดเลือกของกรมต่าง ๆ ก็ทำกันหลายวิธี ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ ทำการคัดเลือกบุคคลเขาสุตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยการสอบ สำหรับ
การเขาสุตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาานั้น เป็นหน้าที่ของกรมสามัญศึกษาเป็นผู้พิจารณา
คัดเลือกบุคคลเขารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนก่อนแล้ว จึงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป
ในการเสนอรายชื่อเพื่อพิจารณานั้น ในส่วนภูมิภาคเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน
มัธยมศึกษาเป็นผู้พิจารณา (กองการมัธยมศึกษา 2530 : 1-2) ในการพิจารณาส่งรายชื่อ

ให้กรมสามัญศึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งนั้น สิ่งแรกที่ควรพิจารณาก็คือ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
 ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นผู้กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน ดังนั้น ผู้
 มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จึงเป็นผู้ที่มีโอกาสได้รับการคัดเลือกเข้ารับการอบรม
 เตรียมผู้บริหารโรงเรียนต่อไป ซึ่งในทางปฏิบัติผู้บริหารโรงเรียนจึงก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร
 โรงเรียนควมวุฒิหลังที่ต่างกัน ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป
 ในขณะนี้ วุฒิหลังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการคัดเลือกบุคคล เพราะวุฒิหลังเป็นสิ่งที่ช่วยให้อ
 ทราบและเข้าใจบุคคลนั้นมากขึ้น การพิจารณาตรวจสอบวุฒิหลังจึงเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ช่วย
 สัมภาษณ์การพิจารณา และการคาดคะเนว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามต้องการหรือไม่
 เพียงใด ในเรื่องนี้ แคสเค็ตเตอร์ (Castetter 1976 : 182) กล่าวว่า "โดยทั่วไป
 เราพอจะตั้งสมมุติฐานได้ว่า ตัวบ่งชี้ (Indicator) ที่ดีที่สุดบุคคลจะกระทำอะไรและอย่างไร
 ในอนาคต ก็คือสิ่งที่เขาทำมาแล้วในอดีต" นั่นก็คือวุฒิหลังน่าจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมในอนาคต
 ของบุคคลได้ อย่างไรก็ตามการศึกษาเกี่ยวกับวุฒิหลังของบุคคลนั้นนอกจากจะมีความสำคัญ ใ้รับ
 การพิจารณาเป็นพิเศษในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลแล้ว ก็อาจจะยังมีความสำคัญต่อการวางแผน
 การบริหารงานบุคคลขั้นตอนหนึ่งอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากร
 ที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไปแล้วนั้น แม้จะได้มีการกำหนด
 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ไว้แล้วเป็นอย่างดี แต่ในทางปฏิบัติ บุคคลเหล่านั้นไม่สามารถที่จะ
 ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 182) กล่าวว่า
 "หลักเกณฑ์ต่าง ๆ นั้น หากได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไปไม่"
 ในปัจจุบันนี้ วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ
 ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมสมัยหนึ่ง กลายเป็น
 คนหย่อนความเหมาะสมไปในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการพัฒนา
 บุคลากรให้มีอยู่ในหน่วยงานนั้นทุกคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้มากที่สุด
 งานต่าง ๆ จึงจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับวุฒิหลังของบุคคล
 เพื่อให้ทราบข้อมูลที่เป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากร ก็ยังมีความสำคัญอยู่เสมอเช่นเดียวกัน

ควยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น การศึกษาถึงวุฒิหลังจึงมีความสำคัญ
 ต่อการบริหารงานบุคลากร นอกจากนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกองการมัธยมศึกษา เป็นหน่วยงาน
 ที่รับผิดชอบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาโดยตรง มีความสนใจ

ที่จะศึกษาและรวบรวมข้อมูลให้ทราบว่า ในทางปฏิบัติเท่าที่เป็นมาจนถึงปัจจุบันนี้ ได้มีบุคลากร
 เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีภูมิหลังในด้านต่าง ๆ อย่างไร มีลักษณะเฉพาะ
 หรือแบบกระส่วนทางอาชีพ (Career Pattern) แบบใดบ้าง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์
 ต่อการสรรหากบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมทั้งการอบรม
 เตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ไปบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่สำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแบบกระส่วนทางอาชีพ (Career Pattern) ของผู้บริหารโรงเรียน
 กอนไ้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน
2. ภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย
 ภูมิหลังสถานภาพทั่วไป ภูมิหลังทางการศึกษา และภูมิหลังทางวิชาชีพ เท่านั้น

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

แบบกระส่วนทางอาชีพ (Career Pattern) หมายถึง ลักษณะเฉพาะ
 ของการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ราชการมาเป็นลำดับ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
 เรียงตามลำดับก่อนหลัง ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เช่น ครูผู้สอน หัวหน้า
 หมวดวิชา ผู้ช่วยผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ
 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ หรือ
 ผู้รักษาราชการในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งรอการแต่งตั้งโดยคำสั่งของกรมสามัญศึกษา

ภูมิหลัง หมายถึง สิ่งที่มีอยู่แล้วและแสดงถึงพื้นเพ ตลอดจนความเป็นมาของบุคคลนั้น
 แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. ภูมิหลังทั่วไป หรือสถานภาพทั่วไป เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับ เพศ
 อายุ ศาสนา รายได้ สถานภาพการสมรส อายุที่สมรส อาชีพและรายได้ของคู่สมรส วุฒิ

การศึกษาสูงสุดของคณบดี ภูมิลาเนาเดิม อาชีพและระดับการศึกษาสูงสุดของมิกามารคา หรือผู้ปกครอง และอาชีพที่เคยคาดหวัง

2. ภูมิหลังทางการศึกษา หมายถึง ประวัติทางการศึกษาในชั้นคุณวุฒิทางการศึกษาวิชาสามัญและวิชาชีพ สาขาวิชาที่เรียน ผลการเรียน ที่หักภาคัยขณะศึกษา พุนที่ใช้ในการศึกษา สถาบันการศึกษา การฝึกอบรมทางด้านการบริหารการศึกษา และการฝึกอบรมทางด้านการบริหารตามหลักสูตรอื่น

3. ภูมิหลังทางวิชาชีพ หรือประสบการณ์วิชาชีพก่อนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียน ไคแก อายุราชการ ประสบการณ์ในการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา การดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในทางราชการ และการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบตามลำดับ

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการวิจัยคาดว่า จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในด้านการเลือกสรรบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางในการพิจารณาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์บางประการ ในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโอกาสต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

1.1 ประชากรประกอบควย

1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 1,727 คน โดยแยกเป็น ครูใหญ่ 194 คน อาจารย์ใหญ่ 898 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน 635 คน (กองการมัธยมศึกษา 2530 : 1-80)

- 2) รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา (ฝ่ายบุคลากร)
- 3) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- 4) หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- 5) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่างประชากร กำหนดจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 608) โคนขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร 638 คน โดยแยกเป็นครูใหญ่ 129 คน อาจารย์ใหญ่ 269 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน 240 คน

การสุ่มตัวอย่างประชากร ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเรียงลำดับรายชื่อโรงเรียนจากบัญชีรายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศของกองการมัธยมศึกษา แล้วสุ่มจากตารางสุ่ม (Random Table)

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ใช้ตัวอย่างประชากรทั้งหมด 645 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 638 คน ประกอบด้วย
 - ก. ครูใหญ่ จำนวน 129 คน
 - ข. อาจารย์ใหญ่ จำนวน 269 คน
 - ค. ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 240 คน
- 2) รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา 1 คน
- 3) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา 1 คน
- 4) หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา สถาบันพัฒนาฯ 1 คน
- 5) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาฯ 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบปลายปิดชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) และแบบปลายเปิด (Open ended) แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป
- ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับประวัติการศึกษา
- ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสบการณ์วิชาชีพ

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของกรมสามัญศึกษา ในการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของกรมสามัญศึกษา การกำหนดคุณสมบัติและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม โครงสร้างของหลักสูตร การอบรมและวิธีการอบรม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการนำส่งและขอรับคืนด้วยตนเองบางส่วน และส่งและขอรับคืนทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ตามลักษณะของแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 แบบปลายเปิดเทคนิคเลือกทศย ใช้วิธีแจกแจงความถี่ คาร์อยละ และฐานนิยม (Mode)

4.2 การศึกษาลักษณะเฉพาะหรือแบบกระส่วนอาชีพ (Career Pattern) หากจากความถี่สังเกตได้กับความถี่ที่คาดหวัง แล้วทดสอบด้วย \bar{X}

4.3 แบบปลายเปิด ทอมแบบอิสระ วิเคราะห์โดยรวมรวมความคิดเห็น แจกแจงความถี่และหาครอยละ

4.4 แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ตามเนื้อหาเป็นรายข้อ โดยรวบรวมความคิดเห็น แจกแจงความถี่ หากฐานนิยมและครอยละ

ลำดับขั้นในการ เสนอรายงานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ โดยแบ่งเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ เสนอความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการวิจัย

บทที่ 2 ข้อเขียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความหมาย แนวคิด การบริหารงานบุคคล ระบบการเลือกสรร การอรรณนุญบริหารสถานศึกษาระดับสูงของ กรมสามัญศึกษา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ
บรรณานุกรม แสดงรายชื่อหนังสือและเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการวิจัย
ภาคผนวก ประกอบด้วย สถิติที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
ที่ใช้ในการวิจัย