

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การให้การศึกษาอบรมมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุญมี เณรยอด, 2522) และทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครอง ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือของรัฐที่ใช้ในการสร้างคนในชาติให้มีคุณลักษณะตามที่รัฐต้องการ ดังที่ ภิญญู สาธร (2526) ได้อธิบายความหมายของการศึกษาไว้ดังนี้

การศึกษาคือกระบวนการพัฒนาบุคคลทั้งด้านจิตใจ นิสัย และคุณสมบัตินานัปการอื่น กระบวนการศึกษาเป็นเพียงเครื่องมือที่คนคนหนึ่งให้แก่คนคนหนึ่ง เครื่องมือนี้ถ้าไม่นำไปใช้จะไม่เกิดประโยชน์อันใด นอกจากนี้การศึกษายังเป็นเครื่องมืออันสำคัญของรัฐในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพลเมืองเพื่อให้เกิดความมั่นคงของรัฐ ตามที่รัฐต้องการในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง

ดังนั้น รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยจึงให้ความสำคัญของการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ข้อ 10 ได้ระบุว่า "รัฐพึงส่งเสริมและบำรุงการศึกษาโดยถือว่าการศึกษามีความสำคัญอันดับสูงยิ่งแห่งกิจการของรัฐ" และรัฐบาลชุดปัจจุบันก็ได้ตระหนักถึงเรื่องนี้ โดยพยายามเร่งรัดขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนมีการศึกษาขั้นพื้นฐานพอเพียงกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา นับว่าเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ ทั้งนี้เพราะเยาวชนในวัยที่จะเข้าเรียนในระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยรุ่น ซึ่งนับว่าเป็นวัยที่จะส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงการเป็นผู้ใหญ่ที่ติดต่อไป เป็นการศึกษาในระดับที่เตรียมสร้างประชากรที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ โดยที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ได้กำหนดไว้ว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาหลังระดับประถมศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้แต่ละบุคคลเข้าใจและรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

องค์กรระดับโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของการบริหารการศึกษา เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติที่นำเอานโยบาย นำเอาหลักสูตร ซึ่งหน่วยงานบริหารระดับชาติหรือระดับจังหวัดได้วางไว้ไปดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นระบบบริหารการศึกษาทั้งระบบจะมีประสิทธิภาพเพียงไรจึงขึ้นอยู่กับระบบบริหารโรงเรียน ความสำคัญเรื่องนี้จึงอยู่ที่บุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะมีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียนที่จะนำเอานโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตลอดจนติดตามตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติเหล่านั้นด้วย

ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเพราะเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในโรงเรียนมีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมากมาย ซึ่งอาจจะสรุปหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนได้ 4 ประการ ตามงานวิจัยของ โรเบิร์ต เอส ฟิสก์ (Robert S. Fisk) และ ดร. ภิญญา สาธร ได้เพิ่มงานบริหารกิจการนักเรียนอีกประการหนึ่ง (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2529) ดังนี้

1. การให้มีโอกาสทางการศึกษา และปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียนหรือการบริหารงานวิชาการ
2. บริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
3. บริหารเกี่ยวกับชุมชนและประชาสัมพันธ์
4. บริหารเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการการเงิน และการให้บริการ

5. การบริหารกิจการนักเรียน

จากภารกิจดังกล่าวทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่และบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจและความรับผิดชอบเหนือคนอื่น ๆ ในโรงเรียน เป็นผู้ที่จะทำให้งานต่าง ๆ ของโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี โรงเรียนจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือหยุดชะงักเสื่อมโทรมลงก็เนื่องด้วยผู้บริหารเป็นประการสำคัญ ดังที่ สมาน แสงมลิ (อ้างใน สมเกียรติ เจริญฉิม, 2532) มีความเห็นว่า

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในเรื่องการบริหารการศึกษาเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวหน้าหน่วยบริการที่เล็กที่สุดในการจัดการศึกษานโยบายต่าง ๆ หลักสูตร ความมุ่งหมายของการศึกษา หรือวิธีการสอนต่าง ๆ นั้น โรงเรียนจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ถ้าผู้บริหารไม่เข้าใจหน้าที่ของตนไม่ดำเนินตามนโยบายไปให้ถูกต้องแล้ว นโยบายต่าง ๆ ก็จะไม่เป็นไปตามที่ทางราชการต้องการ จึงถือว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการจัดการศึกษาของชาติ ดังกล่าวมาแล้ว การพัฒนาตัวผู้บริหาร และการสรรหาผู้บริหารเข้าสู่ตำแหน่ง ก็มีความสำคัญมากไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน

การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์การ เพราะบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไปแล้วนั้น แม้จะได้มีการกำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ไว้แล้วเป็นอย่างดี แต่ในทางปฏิบัติมักจะเป็นที่ประจักษ์ข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งว่า "หลักเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไป" (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521) อีกประการหนึ่งในปัจจุบันนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่สมัยหนึ่งกลายเป็นคนหย่อนความเหมาะสมไปในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้นทุกคนให้เหมาะสมกับ

หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้มากที่สุด งานต่าง ๆ จึงจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาการจัดการศึกษาของชาติประการหนึ่ง คือ ตัวผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ ไม่สนใจการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาหลายเขตการศึกษาชี้ชัดว่า ผู้บริหารการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในระดับต่ำกว่าที่ควรจะเป็นมาก (ไพบุลย์ ทองใย, 2530) ทั้งที่งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติกันอย่างจริงจังกว่างานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการสัมมนาผลการวิจัยโครงการวิจัยและวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2525) ว่า ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่ไม่สนใจจะบริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง ขาดการนิเทศติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

หากปล่อยให้เป็นอย่างนี้ไปอีกก็เชื่อได้ว่าการบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา คงบรรลุผลตามเป้าหมายหรือนโยบายการจัดการศึกษาของชาติได้ยาก คุณภาพทางการศึกษาของระดับนี้ของประเทศจะต้องตกต่ำ และยังมีผลทำให้การพัฒนาการศึกษาต้องล่าช้า สูญเสียเวลาและงบประมาณเป็นจำนวนมหาศาล ทั้งนี้ตรงกับความเห็นของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2521) ได้กล่าวไว้ว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเป็นองค์กรและสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง ถ้าปล่อยให้คุณภาพของการศึกษาล่าช้าหมายถึงการด้อยคุณภาพของประชากรของประเทศ อันส่งผลกระทบต่อความล่าช้าและความล้มเหลวในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ

สภาพปัญหาดังกล่าว เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเราจำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้สูงขึ้น โดยการจัดอบรมผู้บริหารประจำการ (In-Service Training) และนิเทศงานบริหารโรงเรียนแก่ผู้บริหารต่อไป



นอกจากนี้การสรรหาผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมมาทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ก็นับว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะการเลือกสรรบุคคลผิดพลาดไม่เหมาะสมย่อมจะเป็นปัญหาที่แก้ไม่ตกในภายหลัง สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวไว้ว่า การเลือกสรรบุคคล (Personnel selection) เป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งในการสรรหาบุคคล เพราะเป็นหัวใจของการที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถดี เหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติมาทำหน้าที่ ดังนั้นองค์การทุกแห่งจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการพิจารณาทำการคัดเลือกเพื่อที่จะได้คนที่เหมาะสมมากที่สุดและจุดนี้เองจะเป็นจุดเริ่มต้นของการที่จะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์การด้วย

ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นองค์การกลางการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับราชการครู พร้อมทั้งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์วิธีการ รวมทั้งคอยควบคุม ดูแล และแนะนำ ชี้แจงเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และมาตรฐานเดียวกัน (สุรัสวดี ศิลปอนันต์, 2525) สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดให้ใช้วิธีการคัดเลือกไม่มีการสอบคัดเลือกหรือการสอบแข่งขัน (สมเชาว์ เกษประทุม, 2530) ในการคัดเลือกของกรมต่าง ๆ ก็ทำกันหลายวิธี ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยการสอบ สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นหน้าที่ของกรมสามัญศึกษาเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนก่อนแล้วจึงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป ในการเสนอรายชื่อเพื่อพิจารณานั้น ในส่วนภูมิภาคเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเป็นผู้พิจารณา (กองการมัธยมศึกษา, 2530) ในการพิจารณาส่งรายชื่อให้กรมสามัญศึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งนั้น สิ่งแรกที่จะต้องพิจารณา ก็คือ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นผู้กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน ดังนั้นผู้ที่คุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จึงเป็นผู้ที่มีโอกาสได้รับการคัดเลือกเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

แต่การสรรหาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนภูมิภาคที่ทางกรมสามัญศึกษามอบหมายให้คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละจังหวัด ทำการคัดเลือกแล้วเสนอให้กรมสามัญศึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งนั้นจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะได้คนมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งแล้วหรือไม่ เพราะถ้าคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกก็จะ得人ดีมีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้บริหาร ตรงกันข้ามถ้าคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนใช้ระบบอุปถัมภ์ซึ่งอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวไม่เน้นความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมแล้ว ก็อาจจะได้ผู้บริหารที่ไม่เหมาะสมกับงานได้

ด้วยเหตุนี้การศึกษาถึงลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอันได้แก่ลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและคุณสมบัติด้านวิชาการ จึงมีความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มียึดความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในอนาคต นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สำคัญเป็นเบื้องต้นในการสรรหาผู้บริหารในโอกาสต่อไป

ส่วนเหตุผลที่ผู้วิจัยสนใจที่จะวิจัยในเขตการศึกษา 8 นั้น เพราะเขตการศึกษา 8 เป็นเขตภูมิภาคที่มีประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวล้านนาหรือชาวเหนือ ซึ่งจะมีความเป็นอยู่ ลักษณะนิสัย ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมบางอย่าง แตกต่างจากประชากรในเขตภูมิภาคอื่นของประเทศและในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมสามัญศึกษาส่วนใหญ่ก็จะทำในระดับเขตการศึกษา เพราะจะมีขนาดจำนวนโรงเรียนพอเหมาะ ไม่มากไม่น้อยเกินไป อีกทั้งการสรรหาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาคก็เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ บริหารกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในแต่ละจังหวัด เป็นผู้คัดเลือกเสนอกรมสามัญศึกษาเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป ดังนั้นผู้ที่ได้รับคัดเลือกส่วนใหญ่จึงเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นนั้น ๆ ดังผลการวิจัยของ วิรัช ลิทธิชิต (2531) ในเรื่อง การศึกษาแบบกระสวนอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในภูมิภาคเดิมของตน

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัย เรื่องลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ตามการรับรู้ของตนเองและอาจารย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ตามการรับรู้ของตนเองและอาจารย์
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8
3. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ที่มีขนาดต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

การรับรู้ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 8 แตกต่างกัน

การรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 ระหว่างขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ซึ่งประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ น่าน แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน พะเยา

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8

3. ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จัดทำตารางวิเคราะห์ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของ พันัส หันนาคินทร์ (2529) ครอบคลุมคุณลักษณะผู้บริหารที่จำแนกไว้ทุกด้าน จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาของ พันัส หันนาคินทร์ (2529) ซึ่งได้แก่

3.1 คุณสมบัติส่วนตัว ประกอบด้วย

3.1.1 สุขภาพ

3.1.2 ความเฉลียวฉลาด

3.1.3 อารมณ์

3.1.4 ความประพฤติ

3.1.5 ความสามารถในการแสดงออกซึ่งความคิด

3.1.6 ความสามารถในการทำงาน

3.1.7 ความเป็นผู้นำ

3.2 คุณสมบัตินักวิชาการ ประกอบด้วย

3.2.1 ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่

- ความรู้ทางวิชาการทั่วไป

- ความรู้ทางด้านวิชาชีพ

3.2.2 ประสบการณ์และระดับความรู้

3.2.3 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่กรมสามัญศึกษาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8

อาจารย์ หมายถึง ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา เขตการศึกษา 8

ลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
คุณสมบัติส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพ ความเฉลียวฉลาด อารมณ์ ความประพฤติ
ความสามารถในการแสดงออกซึ่งความคิด ความสามารถในการทำงาน และความเป็นผู้นำ
คุณสมบัติทางวิชาการ ประกอบด้วย ความรู้ทางวิชาการทั่วไป ความรู้ทางวิชาชีพ
ประสบการณ์และระดับความรู้ การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน

สุขภาพ หมายถึง ลักษณะทางร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์

ความเฉลียวฉลาด หมายถึง การมีปัญญา และไหวพริบ

อารมณ์ หมายถึง การแสดงออกซึ่งความคิด ความรู้สึก และนิสัยใจคอ

ความประพฤติ หมายถึง การปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและชุมชน

ความสามารถแสดงออกซึ่งความคิด คือ ความสามารถที่จะใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน
ในการสื่อความคิดของตน

ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหาร
งานโรงเรียน

ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะชักจูงให้ผู้อื่นได้ร่วมมือในการทำงานให้
บรรลุตามเป้าหมาย

ความรู้ทางวิชาการทั่วไป หมายถึง ความรู้ในเรื่องทั่วไปที่ไม่เกี่ยวกับการบริหาร
โรงเรียน

ความรู้ทางด้านวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน เช่น
หลักการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประสบการณ์และระดับความรู้ หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน และ
ระดับการศึกษา

การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการศึกษาอบรมระหว่างการ
ทำงาน

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น

- โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน
- โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่
500-1,499 คน
- โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน
ขึ้นไป

เขตการศึกษา 8 หมายถึง เขตการศึกษาที่ครอบคลุมพื้นที่ภาคเหนือตอนบน อัน
ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ น่าน แพร่ ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอน พะเยา

การวิจัย หมายถึง การตระหนักและตีความเกี่ยวกับสิ่งภายนอก หรือสภาวะการณ์ภายนอก
และความสัมพันธ์ เชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดจากประสาทสัมผัส ซึ่งการตีความนี้ จะขึ้นอยู่กับ
กับประสบการณ์ ความต้องการ และอิทธิพลทางสังคมของผู้วิจัย คือ ผู้บริหารและอาจารย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 จำนวนทั้งหมด 166 โรงเรียน (กรมสามัญศึกษา, 2533) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนดังนี้

ก. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก	80 โรงเรียน	มีผู้บริหาร	160 คน
อาจารย์ผู้สอน	1,475 คน		
ข. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง	57 โรงเรียน	มีผู้บริหาร	171 คน
อาจารย์ผู้สอน	2,893 คน		
ค. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่	29 โรงเรียน	มีผู้บริหาร	145 คน
อาจารย์ผู้สอน	3,800 คน		

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนในการเลือก ดังนี้

2.1 แบ่งประชากรออกตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แต่ละขนาดก็จำแนกประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์

2.2 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการหาจำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จาก การเทียบตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan (1970) จากจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8 จำนวนทั้งหมด 166 โรงเรียน จะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 118 โรงเรียน

2.3 นำจำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 118 โรงเรียน ไปหาจำนวนโรงเรียน ในแต่ละขนาดโดยการเทียบสัดส่วนจะได้โรงเรียนขนาดเล็ก 57 โรงเรียน ขนาดกลาง 40 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 21 โรงเรียน

2.4 สุ่มหารายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งมีการสุ่มที่ทุกหน่วยในประชากรมีโอกาสได้รับเลือกเท่ากัน (อุทุมพร จามรมาน, 2530) โดยวิธีจับสลาก

2.5 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ โดยกลุ่มผู้บริหารมีจำนวน 339 คน ซึ่งมีจำนวนเหมาะสมที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนกลุ่มอาจารย์มี จำนวน 6,313 คน ซึ่งมากเกินไป จึงทำการหากกลุ่มตัวอย่างอีกครั้งหนึ่งโดยการเทียบตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ ทั้งหมด 367 คน แล้วเทียบสัดส่วน หากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- ก. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 57 โรงเรียน ผู้บริหาร 114 คน อาจารย์ ผู้สอน 66 คน
- ข. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 40 โรงเรียน ผู้บริหาร 120 คน อาจารย์ ผู้สอน 130 คน
- ค. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 21 โรงเรียน ผู้บริหาร 105 คน อาจารย์ ผู้สอน 171 คน

รวมกลุ่มตัวอย่าง	เป็นผู้บริหารโรงเรียน	339 คน
	เป็นอาจารย์ผู้สอน	367 คน
	รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	706 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน

คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณสมบัติทางวิชาการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 4.1 ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
- 4.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 4.3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไข
- 4.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) จำนวน 9 คน ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้ตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม
- 4.5 นำแบบสอบถามมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 5.1 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์และขอรับคืนทางไปรษณีย์
- 5.2 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วประมาณ 15 วัน ผู้วิจัยจะทำหนังสือทวงไปยังผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนมา ในกรณีที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาลงรหัสตัวเลขใน Coding Form แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณสมบัติทางวิชาการ ใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Diviation) ส่วนการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two - Way Analysis of Variance) หากพบว่าการรับรู้ต่างกันจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น
2. ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตร ฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารโรงเรียน กรมสามัญศึกษา
3. ใช้เป็นข้อเสนอแนะในการคัดเลือก สรรหา ผู้ที่สมควรดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ร่วมกับเกณฑ์อื่น ๆ

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ เสนอความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

บทที่ 2 เอกสาร วรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง ความหมายของการรับรู้ ความหมายของผู้บริหารโรงเรียน ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะผู้นำ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การเสนอข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิจัย กล่าวถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก ประกอบด้วยตารางข้อมูลโรงเรียนมัธยมศึกษาแยกตามขนาดโรงเรียน
และจังหวัด รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หนังสือขอความ
ร่วมมือในการวิจัย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และประวัติการศึกษาของผู้เขียน



ศูนย์วิทยพัชวิทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย