

บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรระดับโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของการบริหารการศึกษา เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติที่นำเอานโยบาย นำเอาหลักสูตรซึ่งหน่วยบริหารระดับชาติหรือระดับ จังหวัดวางไว้ไปดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นระบบบริหารการศึกษา ทั้งระบบจะมีประสิทธิภาพเพียงไรจึงขึ้นอยู่กับระบบบริหารโรงเรียน ความสำคัญในเรื่องนี้ จึงอยู่ที่บุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทและภารกิจ ที่สำคัญในการบริหารโรงเรียน เพื่อที่จะนำเอานโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตลอดจนการติดตามตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติเหล่านั้นด้วย

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการ มัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ยึดถือหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติซึ่ง กำหนดโดยองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการ ข้าราชการครู (ก.ค.ศ.) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน<sup>2</sup> ได้ กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ในลักษณะ เป็นเกณฑ์ ขั้นต่ำ (minimum requirement) และกำหนดแนวทางปฏิบัติได้หลายแนวทาง ทั้งนี้

---

<sup>1</sup> วิจิตร ศรีสอ้าน, "การบริหารโรงเรียน," ใน หลักและระบบบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, 2523), หน้า 46.

<sup>2</sup> มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ตามความในมาตรา 5 แห่งพระราช กฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู 2520 ซึ่งคุรุสภาได้จัดทำไว้ และ ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้ใช้ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนี้ไปพลางก่อน.

โดยพิจารณาถึงภูมิหลังของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ในด้าน  
คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งต่าง ๆ และการฝึกอบรม  
ทางการบริหารการศึกษา เช่น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูใหญ่กำหนดไว้ว่า

ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น  
เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งคุรุสภารับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
ข้าราชการครู และดำรงตำแหน่งครู 2 หรือดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 มา  
แล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือดำรงตำแหน่งครู 2 และดำรงตำแหน่ง  
อาจารย์ 1 รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่  
หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือได้ดำรง  
ตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5 และได้  
ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรและวิธีการที่คุรุสภากำหนด

จึงเห็นได้ว่า ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนย่อมมีโอกาสหรืออยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา  
ซึ่งมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง ที่จะพิจารณาคัดเลือกหรือเลือกสรรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร  
ในทางปฏิบัติผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันจึงกล่าวสู่ตำแหน่งสายงานบริหารทวิภูมิหลังทางการ  
ศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้บางส่วนเป็นเพียง  
ข้อมูลที่ปรากฏในแฟ้มทะเบียนประวัติซึ่งไม่มีผู้ใดทำการศึกษาค้นคว้า หรือทำการวิจัยเพื่อหา  
ข้อค้นพบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษาโดยการสำรวจรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ให้ทราบ  
ข้อเท็จจริงว่า ในทางปฏิบัติเท่าที่เป็นมาจนถึงปัจจุบันนี้ ได้มีบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางการ

<sup>1</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2520  
และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบ  
ข้าราชการครู พ.ศ. 2520 (กรุงเทพมหานคร : แผนกการพิมพ์วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2521),  
หน้า 33.

กฎบัตร

บริหารมีภูมิหลังในด้านต่าง ๆ อย่างไร / มีลักษณะเฉพาะที่อาจเป็นแนวโน้มส่วนใหญ่หรือไม่  
 อย่างไร ทั้งนี้เพราะเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในการบริหารงานบุคคลว่า ภูมิหลังเป็นองค์ประกอบ  
 ที่สำคัญในกระบวนการคัดเลือกบุคคล ( The Process of selecting personnel )  
 เพราะภูมิหลังเป็นสิ่งที่ช่วยใหทราบและเข้าใจบุคคลนั้น ๆ มากขึ้น การพิจารณาตรวจสอบ  
 ภูมิหลังจึงเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการพิจารณาและคาดคะเนว่า งานที่ผู้สมัคร  
 เข้ารับการคัดเลือกที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว และประวัติเฉพาะบุคคลนั้น จะนำไปสู่ความสำเร็จใน  
 ตำแหน่งที่ว่างอยู่นั้นหรือไม่ เพียงใด วิลเลียม บี แคสเท็ตเตอร์ ( William B. Castetter )  
 กล่าวว่า "โดยทั่วไปเราพอที่จะตั้งข้อสมมุติฐานได้ว่า ตัวบ่งชี้ ( indicator ) ที่ดีที่สุดที่  
 บุคคลจะกระทำอะไรและอย่างไรในอนาคต ก็คือ สิ่งที่เขาได้กระทำมาแล้วในอดีต" <sup>1</sup> อย่างไร  
 ก็ตาม การศึกษาเกี่ยวกับภูมิหลังของบุคคลนั้นนอกจากจะมีความสำคัญได้รับการพิจารณาเป็น  
 พิเศษในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลแล้ว ก็อาจยังคงมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงาน  
 บุคคลขั้นตอนหนึ่งอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรที่ได้รับ  
 การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไปแล้วนั้น แม้จะได้มีการกำหนดคุณสมบัติ  
 และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ไว้แล้วเป็นอย่างดี แต่ในทางปฏิบัติมักจะเป็นที่ประจักษ์ข้อเท็จจริง  
 อย่างหนึ่งว่า "หลักเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่  
 เสมอไปไม่" <sup>2</sup> เพราะปัจจุบันนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลัก  
 การและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจทำให้คนที่เคย  
 เหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่ง กลายเป็นหย่อนความเหมาะสมไปในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย จึง  
 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้นทุกคนให้เหมาะสมกับหน้าที่  
 ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้มากที่สุด งานต่าง ๆ จึงจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
 ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับภูมิหลังของบุคคลเพื่อใหทราบข้อมูลที่เป็นเบื้องต้นในการพัฒนา  
 บุคลากรก็ยังคงมีความสำคัญอยู่เสมอเช่นเดียวกัน

<sup>1</sup>William B. Castetter, The Personnel Function in Educational Administration (New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1976),p.182.

<sup>2</sup>สมพงษ์ เกษมิสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 182.

โดยเหตุที่หลักเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งใดจะ  
 ต้องพิจารณาคัดเลือกจากบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง  
 ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 45 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523ว่า  
 "ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
 นั้นตามที่ ก.ค. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง"<sup>1</sup> ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า หลักเกณฑ์ใน  
 การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องสอดคล้อง  
 และเป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ  
 ดังที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งคุรุสภากำหนดไว้เดิม และได้ประ-  
 กาศใช้ตั้งแต่ 16 มกราคม 2521 เป็นต้นมา<sup>2</sup> ในปัจจุบันนี้แม้จะได้มีการเปลี่ยนแปลงองค์  
 การกลางบริหารงานบุคคลจากคุรุสภาเป็น ก.ค. แล้วก็ตาม ในระยะนี้ ก.ค. ยังไม่ได้จัดทำ  
 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูชั้นใหม่ คงกำหนดให้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม  
 ไปพลางก่อน จากประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารบุคคลากรในระยะเวลาประมาณ  
 4 ปีเศษที่ผ่านมา คงจะพอเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจน  
 ขอบกพร่องที่ควรได้รับการพิจารณาทบทวนหรือปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประ-  
 สติภาพยิ่งขึ้น เหมาะสมกับสภาพและความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบัน  
 ดังนั้นความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยว  
 กับภูมิหลังของบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะมีความเหมาะ  
 สมกับงานบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเฉพาะภูมิหลังทางการศึกษา ประสบการณ์ และ

<sup>1</sup> "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523," ราชกิจจานุเบกษา 97  
 (13 ตุลาคม 2523) : 60.

<sup>2</sup> สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2520  
และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบ  
ข้าราชการครู พ.ศ.2520, หน้า 10.

การฝึกอบรมทางด้านการบริหารการศึกษาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา จึงเป็นสาระสำคัญของงานวิจัยนี้ด้วยเช่นกัน เพราะผู้บริหารโรงเรียนและช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานในทางการบริหารมาแล้วย่อมจะมีโน้ตทัศน์ (concept) ในการบริหารงานบุคคลที่คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้าน เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม สถานภาพการสมรส อาชีพของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง เงินเดือน คุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์หาลักษณะเฉพาะ หรือแบบกระส่วนทางอาชีพ (career pattern) ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่ควรได้รับการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการภายในขอบเขตต่อไปนี้

1. ประชากรในการวิจัยเป็นผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติราชการในเขตการศึกษา 9 และดำรงตำแหน่งอยู่ในปีการศึกษา 2524 - 2525
2. โรงเรียนมัธยมศึกษาจะครอบคลุมถึงโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมดทุกขนาดที่เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2524 จำนวน 140 โรงเรียน

## ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

ภูมิหลัง (background) ซึ่งทำการศึกษาในเรื่องนี้ เป็นภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ครอบคลุมถึงข้อมูล 3 ส่วนด้วยกันคือ

✓ 1. ภูมิหลังทั่วไป (General background) เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม สถานภาพการสมรส อาชีพของบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครอง และเงินเดือน

✓ 2. ภูมิหลังทางการศึกษา (Educational background) หมายถึง ประวัติทางการศึกษาในสถาน ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และวิชาชีพ สาขาวิชา วิชาเอก วิชาโท การฝึกอบรมทางด้านบริหารการศึกษา และการฝึกอบรมทางด้านการบริหารตาม หลักสูตรอื่น ๆ

✓ 3. ภูมิหลังทางวิชาชีพ (Professional background) หรือประสบการณ์วิชาชีพ (Professional experience) ก่อนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ อายุราชการ ประสบการณ์ในการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา การดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในทางราชการ และการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งรอการแต่งตั้งโดยคำสั่งของกรมสามัญศึกษา  
ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้ช่วยครูใหญ่ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคำสั่งของกรมสามัญศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวโดยคำสั่งของโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นการภายใน

ครู - อาจารย์ หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียน ได้แก่ ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 และมีความหมายรวมถึงตำแหน่งข้าราชการครูเอกชนในพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2518 ซึ่งได้แก่ ครูจัตวา ครูตรี ครูโท และอาจารย์ (ข้าราชการครูชั้นเอก สังกัดกรมสามัญศึกษา)

## ประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการวิจัยคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในด้านการคัดเลือกหรือการเลือกสรรบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และการพัฒนาบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางในการพิจารณาทบทวนหรือปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์บางประการในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโอกาสต่อไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย ( Descriptive Method ) มีวิธีดำเนินการโดยสังเขปดังนี้

### ✓ การศึกษา

ทำการศึกษามัธยมศึกษาการจัจัดชั้นเรียน ปีการศึกษา 2524 - 2526 ของกรมสามัญศึกษา เพื่อสำรวจจำนวนโรงเรียน ที่ตั้งโรงเรียน และจำแนกขนาดของโรงเรียน ตามเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภา ทั้งนี้เพื่อกำหนดจำนวนผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนไว้เป็นเบื้องต้น นอกจากนี้ยังได้มีการสำรวจอัตราค่าจ้างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่แต่งตั้งโดยคำสั่งกรมสามัญศึกษา จากบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา ทำการสำรวจจำนวนผู้ช่วยผู้บริหารโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง และส่งแบบสำรวจทางไปรษณีย์รวบรวมข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเพื่อสรุปจำนวนประชากรในการวิจัย

### ประชากรในการวิจัย

เก็บข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังในค่านต่าง ๆ จากประชากรทั้งหมดที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9 จำนวน 140 คน ส่วนการสำรวจความคิดเห็น กำหนดสำรวจจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมด และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 190 คน รวม 330 คน

### เครื่องมือในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยออกแบบสร้างขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงก่อนนำไปใช้ ประกอบด้วยคำถามที่เป็นแบบปลายปิด (closed form) และปลายเปิด (open ended form) จำนวน 2 ชุด แต่ละชุดแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภูมิหลังในตำแหน่ง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบเลือกตอบและเติมคำตอบลงในช่องว่างที่กำหนดให้ มีคำถาม 18 ข้อ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) และแบบให้ตอบอิสระ มีคำถาม 8 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยคำถามย่อย รวมทั้งหมดมีจำนวน 48 ข้อ

ชุดที่ 2 สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ เป็นแบบเลือกตอบ มีคำถาม 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้คำถามเดียวกันกับตอนที่ 2 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนำเสนอและส่งและขอรับคืนด้วยตนเองบางส่วน และบางส่วนส่งแบบสอบถามและขอรับคืนทางไปรษณีย์ นอกจากนี้ในบางจังหวัดได้ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการงานกรมสามัญศึกษาประจำจังหวัด ช่วยนำส่งแบบสอบถาม หรือเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนทางไปรษณีย์



## การวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามดังนี้

1. แบบเลือกตอบ ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าฐานนิยม (Mode) พิสัย (Range) และค่าไคสแควร์ (Chi-square) ตามความเหมาะสมในทางสถิติ ประกอบคำบรรยาย

2. แบบมาตราส่วนประเมินค่า ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ คำนวณหาสัดส่วนและร้อยละของผู้ที่เห็นด้วย ทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนผู้เห็นด้วย โดยใช้ค่าซี (Z - test)

3. แบบให้ตอบอิสระ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## ลำดับขั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการจัดลำดับขั้นตอนของการเสนอรายงาน ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง การกำหนดกรอบแนวความคิดหลักในการวิจัย ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

บทที่ 4 การวิเคราะห์และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

บรรณานุกรม แสดงรายการหนังสือและเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก