



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญหน่วยหนึ่งของ
การมัธยมศึกษา เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติที่นำเอานโยบาย หลักสูตร ที่หน่วยบริหารจัดไว้
ไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ฉะนั้นประสิทธิภาพในการบริหารการมัธยมศึกษา
ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวโยงไปถึงทรัพยากร
การบริหารส่วนที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรใน
สายงานผู้บริหาร และเมื่อพิจารณาหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะพบว่า
หน้าที่สำคัญหลายประการด้วยกัน เช่น การบริหารงานวิชาการ งานปกครอง
และงานธุรการ ซึ่งมีลำดับความสำคัญต่างกันตามทัศนะของนักการศึกษาหลายท่าน เช่น
สมิธ และคณะ (Smith and others 1967 : 170) ได้ให้ความสำคัญของงาน
วิชาการเป็นอันดับแรกจากงานด้านอื่นๆ 7 ด้าน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของงาน
วิชาการถึงร้อยละ 40 มิลเลอร์ (Miller 1965 : 175) ก็ได้กล่าวถึงความสำคัญ
ของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนและที่สำคัญมากที่สุด คือการ
จัดโปรแกรมการสอนและการปฏิบัติตามโปรแกรม รวมทั้งการวัดผลเพื่อจะได้ติดตามผล
การเรียนการสอนของครูและนักเรียน นอกจากนี้แล้ว กรมสามัญศึกษา (2519 : 207)
ยังได้กล่าวไว้ว่า "งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็นโรงเรียน
ประเภทใด มาตราฐานหรือคุณภาพการศึกษามักจะได้รับการพิจารณาชั้นมูลฐานจาก
ผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ" ดังนั้นในบรรดาหน้าที่ทั้ง 3 ประการ ของผู้บริหารที่ได้
กล่าวมานั้น จัดได้ว่างานวิชาการหรือการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเปลี่ยน
พฤติกรรมของผู้เรียนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นหน้าที่สำคัญที่สุด

ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนห้องเรียน จำนวนครู และคุณภาพของ
โรงเรียนอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะคำนึง

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงมาก มีปริมาณงานมาก จึงสามารถแบ่งงาน กระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบตามลักษณะงานแต่ละฝ่าย เช่น มอบหมายงานวิชาการให้แก่ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

จากการเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2524 ทำให้งานวิชาการของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก เช่น มีวิชาการงานและวิชาชีพเพิ่มขึ้นในหลักสูตร เปลี่ยนจากระบบเปอร์เซ็นต์เป็นระบบเกรด เป็นต้น ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการมีหน้าที่โดยตรงที่จะปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนตามที่กรมสามัญศึกษากำหนดไว้ถึง 15 ประเภทด้วยกัน คือ งานค้ำหลักสูตร เอกสารประกอบการใช้หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน การใช้ทรัพยากรและแหล่งวิชาในท้องถิ่น การจัดทำรางวัลสอน เวลาเรียนของนักเรียน ห้องวิชาการ การปฏิบัติงานวิชาการของครู วิธีการสอน การช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้า และส่งเสริมนักเรียนที่เรียนดี การประเมินผลการศึกษา การนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน กิจกรรมนักเรียน การประเมินผลงานทางวิชาการและการวางแผนงานทางวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่เข้าใจในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการเลือกสรรบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกองการมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ยึดถือหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) และตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528 ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ว่าฝ่ายใดก็ตามไว้เหมือนกัน คือ

1. ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ซึ่ง ก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและเป็นข้าราชการครูซึ่งมีประสบการณ์ตามข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

1.1 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 3 มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี กำหนดเวลา 6 ปี ไคลคลงเหลือ 4 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษาซึ่ง ก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้าราชการครู

- 1.2 ค่างรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
- 1.3 ค่างรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 1.4 ได้รับเงินเดือนระดับ 6
- 1.5 ค่างรงตำแหน่งครูใหญ่ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. โดยผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า เป็นการกำหนดไว้ในลักษณะเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ มีแนวทางปฏิบัติได้หลายทาง โดยพิจารณาถึงภูมิหลังของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ค่างรงตำแหน่งในตำแหน่งคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งต่างๆ และการฝึกอบรมทางด้านบริหารการศึกษา ผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ค่างรงตำแหน่งดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบันจึงก้าวสู่ตำแหน่งในสายงานผู้บริหารด้วยภูมิหลังทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในการบริหารงานบุคคลว่า ภูมิหลังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการคัดเลือกบุคคล เพราะภูมิหลังเป็นสิ่งที่ช่วยให้เข้าใจบุคคลนั้นๆ มากขึ้น การพิจารณาตรวจสอบภูมิหลังจึงเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการพิจารณาและคาดคะเนว่า บุคคลนั้นจะปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามต้องการหรือไม่เพียงใด ซึ่งในเรื่องนี้ แคสเท็คเตอร์ (Catteter 1976 : 182) กล่าวว่า "โดยทั่วไปเราพอที่จะตั้งข้อสมมติฐานได้ว่า ทิวบ่งชี้ (indicator) ที่ดีที่สุดที่บุคคลจะกระทำอะไรและอย่างไรในอนาคต ก็คือสิ่งที่เขาได้ทำมาแล้วในอดีต" นั่นก็คือ ภูมิหลังน่าจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมในอนาคตของบุคคลได้ และจากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายเรื่องด้วยกัน เช่น การวิจัยเรื่อง ภูมิหลังของนักการศึกษาชั้นนำของไทย ของ สุวริย์ ศิริโลกาภิรมย์ ในปี พ.ศ.2524 หรือภูมิหลังของสมาชิกรัฐสภาไทย ชุดปี 2518 ของ ไพโรจน์ พรหมสาสน์ ในปี พ.ศ.2519 หรือภูมิหลังทางการศึกษาของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ของ อรวรรณ สุนทรชัย ในปี พ.ศ.2516 หรือ การศึกษาเกี่ยวกับสถานที่เกิดตามสภาพภูมิศาสตร์ของนักวิทยาศาสตร์และผู้นำทางการศึกษาในอเมริกาของ ธอนไดค์ (Thorndike) ในปี ค.ศ.1940

เป็นต้น ทำให้ทราบว่าภูมิหลังของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพภูมิศาสตร์ซึ่งเป็นถิ่นกำเนิด ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาในโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง ประสบการณ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพศ เหล่านี้ต่างก็มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ของบุคคล และจากการวิจัยของ ชรรมรัตน์ ประเสริฐ (2525 : 106-114) เรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นชาย สมรสแล้ว มีอายุระหว่าง 35-44 ปี มีภูมิลำเนาเดิม อยู่ในเขตการศึกษา 9 มีบิดามารดาหรือผู้ปกครองเป็นผู้ที่มีอาชีพรับราชการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิสมาชิกชั้น ม.6 หรือ ม.ศ.3 มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาและมี อายุราชการก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มี ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหารร้อยละ 54.40 โดยเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ถึงร้อยละ 27.12 ของผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า ภาระสวน ทางอาชีพของผู้บริหารในเขตการศึกษา 9 มี 4 แบบ คือ

1. แบบครู-อาจารย์, หัวหน้าหมวดวิชา, ผู้ช่วยผู้บริหาร (ร้อยละ 32.00)
2. แบบครู-อาจารย์, หัวหน้าหมวดวิชา (ร้อยละ 25.60)
3. แบบครู-อาจารย์, ผู้ช่วยผู้บริหาร (ร้อยละ 20.80)
4. แบบครู-อาจารย์ (ร้อยละ 18.40)

จากภาระสวนทางอาชีพทั้ง 4 แบบนั้น เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารโรงเรียนใน เขตการศึกษา 9 ส่วนมากเคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารเป็นตำแหน่งสุดท้ายก่อนที่จะก้าว เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร และผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้เห็นว่าข้าราชการครูสามารถก้าวเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสุดของสถานศึกษาได้ตามภาระสวนทางอาชีพแบบใดบ้าง และ ภาระสวนทางอาชีพแบบใดเป็นแบบที่โคกเค่น เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูที่ต้องการความ ก้าวหน้าในอาชีพ จะยึดถือไว้เป็นตัวอย่างและดำเนินรอยตาม

จากที่ได้อภิปรายมาข้างต้นประกอบกับการที่ทุกคนตระหนักดีว่าการศึกษาคือเป็นสิ่ง จำเป็นในชีวิตที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ ฉะนั้นผู้ที่รับผิดชอบในกิจการ การศึกษา เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาย่อมมีความสำคัญ ต่อส่วนรวมไม่น้อยไปกว่านักการศึกษาชั้นนำ สมาชิกวุฒิสภาไทย หรือผู้บริหารที่มีผู้สนใจ

ศึกษานุมิหลัง แต่ก็ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับนุมิหลังและกระสวนทางอาชีพของผู้ช่วยผู้อำนวยกาโรงเรียนฝ่ายวิชาการโดยตรงเพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล จะมีผู้สนใจศึกษบ้างก็เพียงแต่เป็นการศึกษาประกอบเท่านั้น จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาคิดว่า การสะท้อนภาพในอดีตให้เห็นถึงประวัติความเป็นมาในค้ำนต่าง ๆ ผลงานที่สร้างสมไว้ กระสวนทางอาชีพของผู้ช่วยผู้อำนวยกาโรงเรียนฝ่ายวิชาการและความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยกาโรงเรียนฝ่ายวิชาการ รวมทั้งความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ช่วยผู้อำนวยกาโรงเรียนฝ่ายวิชาการ เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยกาโรงเรียน/อาจารย์ใหญ่ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือกและการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่สำคัญนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์นุมิหลังของผู้ช่วยผู้อำนวยกาโรงเรียนฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาในค้ำนสถานภาพทั่วไป ประวัติการศึกษา และประสบการณ์วิชาชีพ
2. วิเคราะห์กระสวนทางอาชีพ (Career Pattern) ของผู้ช่วยผู้อำนวยกาโรงเรียนฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะผู้ช่วยผู้อำนวยกาโรงเรียนฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ในภาคค้ำนของปีการศึกษา 2529
2. นุมิหลังของผู้ช่วยผู้อำนวยกาโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ประกอบค้ำย นุมิหลังทั่วไปหรือสถานภาพทั่วไป นุมิหลังทางการศึกษา และนุมิหลังทางวิชาชีพ เท่านั้น
3. กระสวนทางอาชีพที่สำคัญของผู้ช่วยผู้อำนวยกาโรงเรียนฝ่ายวิชาการ มี 4 แบบ คือ
 - 3.1 แบบครูผู้สอน, หัวหน้าหมวดวิชา
 - 3.2 แบบครูผู้สอน

3.3 แบบครูผู้สอน, เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและวัดผล

3.4 แบบครูผู้สอน, หัวหน้าหมวดวิชา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
ฝ่ายอื่น

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ข้อมูลที่ได้จากเอกสารของทางราชการย่อมเชื่อถือได้
2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ คอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภูมิหลัง หมายถึงสิ่งที่มีอยู่แล้วและแสดงถึงพื้นเพตลอดจนความเป็นมาของบุคคลนั้นซึ่งในที่นี้จะแบ่งเป็น 3 ส่วนด้วยกัน คือ ภูมิหลังทั่วไป ภูมิหลังทางการศึกษา และ ภูมิหลังทางวิชาชีพ

1. ภูมิหลังทั่วไป หรือสถานภาพทั่วไป เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับเพศ อายุ ศาสนา รายได้ สถานภาพการสมรส อายุที่สมรส อาชีพและรายได้ของคู่สมรส วุฒิการศึกษาสูงสุดของคู่สมรส ภูมิลำเนาเดิม อาชีพและระดับการศึกษาสูงสุดของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง และอาชีพที่เคยคาดหวัง

2. ภูมิหลังทางการศึกษา หมายถึงประวัติทางการศึกษาในค่าน คุณวุฒิทางการศึกษาวิชาสามัญและวิชาชีพ สาขาวิชาที่เรียน ผลการเรียน ที่พักอาศัยขณะศึกษาทุนที่ใช้ สถาบันการศึกษา การฝึกอบรมทางค่านการบริหารการศึกษาและการฝึกอบรมทางค่านการบริหารตามหลักสูตรอื่นๆ

3. ภูมิหลังทางวิชาชีพ หรือประสบการณ์วิชาชีพก่อนได้รับการแต่งตั้งให้เป็น ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ได้แก่ อายุราชการ ประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา การดำรงตำแหน่งในทางราชการ และผลงานที่สร้างสมไว้ในอดีต

ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จนถึงภาคต้นปีการศึกษา 2529 โดยได้รับคำสั่งแต่งตั้งจากกรมสามัญศึกษา หรือได้รับคำสั่งแต่งตั้ง

จากโรงเรียนเป็นการภายใน

กระสวนทางอาชีพ (Career Pattern) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ทางราชการมาเป็นลำดับ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเรียงตามลำดับก่อนหลัง ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ลักษณะเฉพาะที่สำคัญมี 4 แบบ คือ

1. แบบที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครูผู้สอน, หัวหน้าหมวดวิชา หมายถึง ประสบการณ์การทำงานที่เริ่มจากการรับราชการโดยเป็นครูผู้สอนธรรมดาแล้วได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหมวดวิชา หลังจากนั้นจึงได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ

2. แบบที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครูผู้สอน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานที่เริ่มจากการรับราชการโดยเป็นครูผู้สอนธรรมดา และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ

3. แบบที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครูผู้สอน, เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและวัดผล หมายถึง ประสบการณ์การทำงานที่เริ่มจากการรับราชการเป็นครูผู้สอนธรรมดา แล้วเปลี่ยนหน้าที่ไปทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายวัดผล หรือเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและวัดผล แล้วจึงได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ

4. แบบที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครูผู้สอน, หัวหน้าหมวดวิชา, ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายอื่น หมายถึง ประสบการณ์การทำงานที่เริ่มจากการรับราชการเป็นครูผู้สอนธรรมดา แล้วได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหมวดวิชา และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายปกครอง หรือฝ่ายธุรการ หรือฝ่ายบริการ หลังจากนั้นจึงเปลี่ยนไปทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ

ลักษณะความคาดหวังในการเลือกอาชีพ หมายถึง เหตุผลของการเลือกอาชีพที่เคยคาดหวังไว้ในอดีตของผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ในที่นี้ผู้วิจัยจำแนกไว้ 5 ลักษณะ คือ

1. ความคาดหวังที่นึกถึงตนเองเป็นหลัก เช่น ชอบ ใจรัก ใฝ่บุญ มีที่พักให้

เหมาะกับความสามารถ ใกล้เคียง ย้ายสถานที่ทำงานได้ทุกจังหวัด

2. ความคาดหวังที่ได้รับอิทธิพลจากผู้อื่น เช่น คำแนะนำชมเชยหรือตำหนิ
ประทับใจครูที่เคยสอน ตามค่านิยม ฐานะทางเศรษฐกิจ
3. ความคาดหวังที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม เช่น ต้องการทำความดีเป็น
ตัวอย่างแก่เด็ก ต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตน
4. ความคาดหวังที่ต้องการให้สังคมยกย่อง เช่น มีเกียรติ มีคุณธรรมสูง
5. ความคาดหวังที่ไม่มีเหตุผลแน่นอนหรือไม่ระบุสาเหตุของการคาดหวัง

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ได้ระบบข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่าย
วิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียน
2. ทำให้ได้ทราบกระบวนทางอาชีพที่สำคัญๆ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
ฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร
เพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงานและความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ

