

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

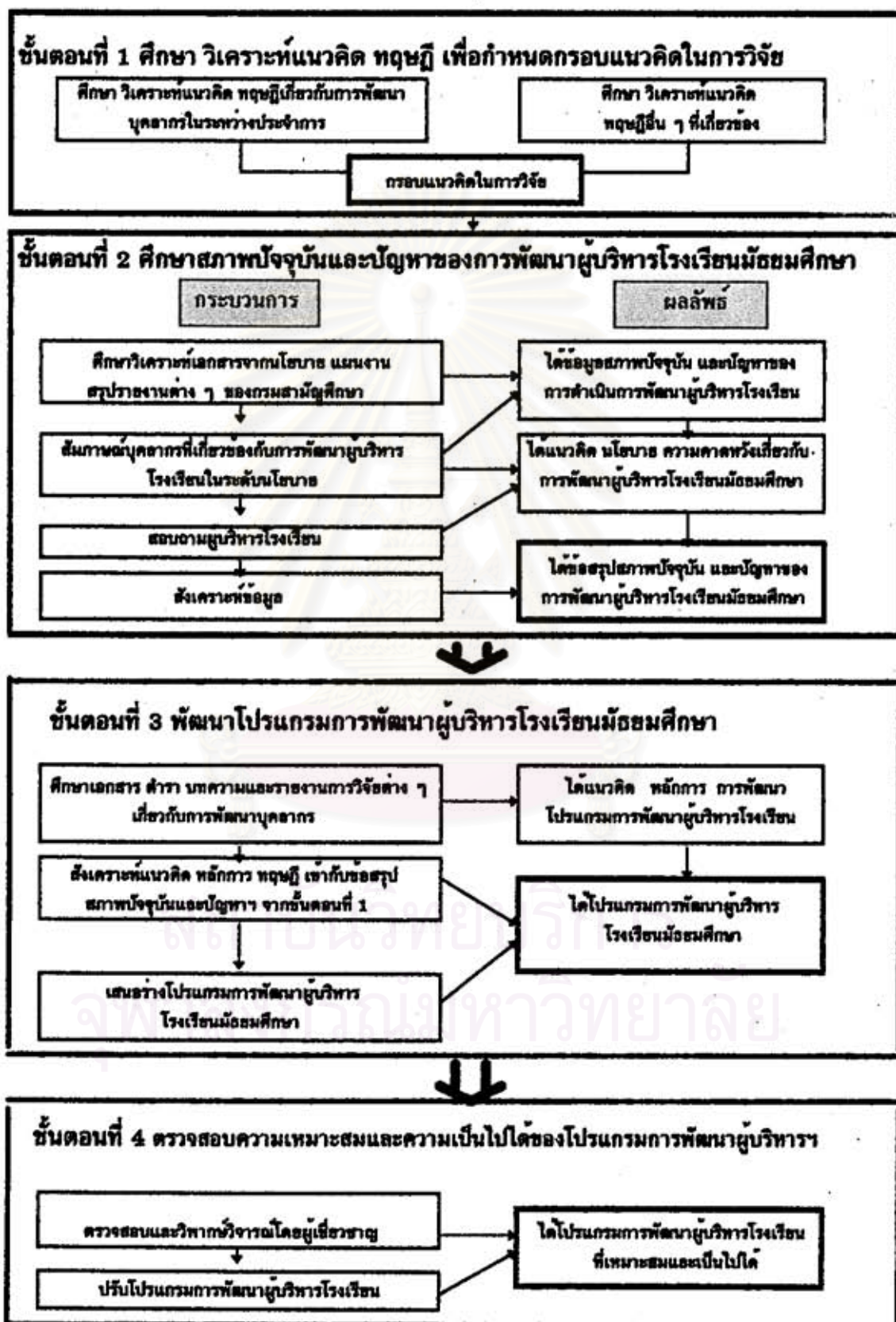
ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
กรมสามัญศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนา  
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ลำดับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 8

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 แสดงลำดับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย



## รายละเอียดการดำเนินการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย**  
 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา การบริหารบุคคล โดยเฉพาะในกระบวนการพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากรในระหว่าง ประจําการ ทฤษฎีระบบ ระบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา** มีการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน สรุปรายงานต่าง ๆ ฯลฯ ของกรมสามัญศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 สร้างเครื่องมือ แนวการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างตามกรอบการวิจัย แล้วขอความกรุณาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

แนวการวิเคราะห์เอกสารที่ใช้เป็นเครื่องมือในขั้นตอนนี้ มีประเด็นที่กำหนด เป็นแนวทาง ดังนี้ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ก.)

- 1) ข้อมูลหน่วยงาน
- 2) แนวทางวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า (INPUT) ในส่วนของการสนับสนุนด้านการบริหาร (Administrative Support) อันได้แก่ นโยบายด้านการบริหารบุคคล และ ทรัพยากรทางการบริหาร
- 3) แนวทางวิเคราะห์กระบวนการ (PROCESS) ในส่วนของระบบย่อยการบริหาร (Administration Subsystem) อันได้แก่ การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การประสานงาน การจัดงบประมาณ ระบบย่อยการวางแผน (Planning Subsystem) อันได้แก่ การศึกษาความต้องการ การกำหนดเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญ และระบบย่อยการออกแบบ (Design Subsystem) อันได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์
- 4) แนวการวิเคราะห์ปัจจัยนำออก (OUTPUT) ในส่วนที่เป็นโครงการการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างประจําการ

1.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยมีหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ขอเก็บข้อมูลจากกองต่าง ๆ ในกรมสามัญศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองการมัธยมศึกษา กองแผนงาน และหน่วยศึกษานิเทศก์

นอกจากเก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ แล้ว ผู้วิจัยยังได้ขอสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 กองที่เข้าไปเก็บข้อมูล เพื่อทำความเข้าใจกับข้อมูลในเอกสารและขอข้อมูลเพิ่มเติมด้วย

1.3 นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดของแต่ละหน่วยงานมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการตามกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา ทั้งนี้ยึดหลักเกณฑ์ความสอดคล้องของข้อมูลเป็นสำคัญ

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากทุกหน่วยงานมาสังเคราะห์เนื้อหา ทำให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาของการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

2. สัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระดับนโยบาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 สร้างเครื่องมือ แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมสามัญศึกษาระดับนโยบาย ใช้สัมภาษณ์เพื่อให้ทราบแนวคิด นโยบาย สภาพปัจจุบันและปัญหา ตลอดจนความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน แนวการสัมภาษณ์ดังกล่าวเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่มีการกำหนดข้อคำถาม โดยสร้างตามกรอบการวิจัย แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แก้ไข ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นจึงนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ก่อนใช้เก็บข้อมูลต่อไป

แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมสามัญศึกษาระดับนโยบาย ที่ใช้เป็นเครื่องมือในขั้นตอนนี้ มีประเด็นที่กำหนดเป็นข้อคำถาม ดังนี้ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข.)

- 1) ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์
- 2) ความจำเป็น ความสำคัญ สภาพปัจจุบัน ปัญหา ตลอดจนความคาดหวังของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างประจำการ
- 3) แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านนโยบาย ด้านทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างประจำการ
- 4) แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ควรจะเป็น ในเรื่องของการจัดองค์การ การมอบหมายงาน และการจัดงบประมาณ
- 5) แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการศึกษา ความต้องการ การกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดกลยุทธ์

2.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระดับนโยบายของกรมสามัญศึกษา จำนวน 8 ท่าน ได้แก่

- 1) นายสวาท ภูคำแสน รองอธิบดีกรมสามัญศึกษาฝ่ายแผนงานและวิชาการ
- 2) นายวีระ บุญญะนิवास รองอธิบดีกรมสามัญศึกษาฝ่ายงานบุคคล
- 3) นายสมเชาว์ เกษประทุม รองอธิบดีกรมสามัญศึกษาฝ่ายการเงินและพัสดุ
- 4) นายสมานจิต ภิรมย์รัตน์ รองอธิบดีกรมสามัญศึกษาฝ่ายบริหารทั่วไป
- 5) นายอัศวิน วรรณวินเวศย์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์



6) นายวินัย วิไลลักษณ์ ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา

7) นายวิรัช บุญนำ ผู้อำนวยการกองแผนงาน

8) นายชนพพร สุวรรณรุจิ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีหนังสือมาจากบัณฑิตวิทยาลัย และแนะนำตนเองกับผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งในขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้จดบันทึก แล้วเรียบเรียงข้อมูลย้อนกลับเป็นการทบทวนแก่ผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบให้ได้ประเด็นและข้อมูลรายละเอียดตรงตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการ ทั้งนี้ได้ใช้เวลาสัมภาษณ์ท่านละประมาณ 45 นาที - 1 ชั่วโมง

2.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาสังเคราะห์เนื้อหา ทำให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหา ตลอดจนแนวคิด นโยบาย ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

### 3. สอบถามผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยสอบถามผู้บริหารโรงเรียน เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งในส่วนที่พัฒนาโดยตนเอง และพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนเพื่อให้ทราบแนวความคิด ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผู้บริหารโรงเรียนเองโดยตรง โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 2,253 คน จำแนกเป็นผู้ช่วยการโรงเรียน 1,149 คน อาจารย์ใหญ่ 738 คน และครูใหญ่ 366 คน

กลุ่มตัวอย่างประชากร ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีวิธีสุ่มตัวอย่างประชากร ดังนี้

3.1.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane(1973) ซึ่งกำหนดว่าเมื่อขนาดประชากร 2,500 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ตัวอย่างประชากร 345 คน ในการวิจัยนี้มีประชากร 2,253 คน จึงใช้ตัวอย่างประชากร 345 คน แล้วจำแนกตามสัดส่วนของตำแหน่ง คือ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 176 คน อาจารย์ใหญ่ 113 คน และครูใหญ่ 56 คน

3.1.2 แบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากรแยกตามเขตการศึกษา 12 เขต และส่วนกลาง รวมเป็น 13 เขต โดยยึดสัดส่วนของจำนวนผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละเขตเป็นเกณฑ์ ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละเขต ดังปรากฏในตารางที่ 2

3.1.3 สุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละเขตตามจำนวนที่กำหนดในข้อ 3.1.2 โดยวิธี Simple Random Sampling เพื่อเป็นตัวอย่างประชากรในการวิจัยต่อไป

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกตามตำแหน่งและ  
รายเขตการศึกษา

เขต การศึกษา	ผู้อำนวยการ		อาจารย์ใหญ่		ครูใหญ่		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	66	10	30	5	9	1	105	10
2	18	3	32	5	6	1	56	9
3	100	15	67	10	29	5	196	30
4	30	6	29	4	8	1	67	11
5	60	8	66	10	9	1	135	19
6	73	11	53	8	6	1	132	20
7	103	16	94	15	29	5	226	36
8	100	15	67	10	16	2	183	27
9	120	19	80	12	60	9	260	40
10	130	20	109	17	77	11	316	48
11	157	24	58	9	84	13	299	46
12	86	13	48	7	29	5	163	25
ส่วนกลาง	106	16	5	1	4	1	115	18
รวม	1,149	176	738	113	366	56	2,253	345

### 3.2 เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล

3.2.1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา  
ในทุกขั้นตอนของการสร้าง แบบสอบถามมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนของผู้บริหาร  
โรงเรียนทั้งในส่วนที่พัฒนาโดยตนเอง และพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนสอบถาม  
เพื่อให้ได้ข้อมูล แนวความคิด และความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยม  
ศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในขั้นตอนของการสร้างแบบสอบถามนั้น เมื่อผู้วิจัยได้จัดทำต้นร่างของ  
แบบสอบถามแล้วก็ได้อธิบายความกรุณาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ  
เพิ่มเติม จากนั้นจึงนำไปปรับปรุงแก้ไข แล้วก็นำให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ  
ในรอบสุดท้าย แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนจะ  
ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากร ซึ่งมีใช้  
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ตลอดจนความเข้าใจในการ  
สื่อความหมายของภาษาที่ใช้ แล้วนำกลับมาปรับปรุง โดยได้อธิบายความกรุณาให้อาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ ได้ตรวจสอบในรอบสุดท้าย ก่อนจะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในชั้นตอนนี้มีทั้งหมด 4 ตอน จำนวน 19 หน้า ได้แก่ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ค.)

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 เป็นข้อคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีทางเลือก 4 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 มีเกณฑ์การให้ค่าน้ำหนักในแต่ละข้อดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติมาก

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ลักษณะที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในรูปแบบของกิจกรรมอื่น ๆ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทั้งลักษณะเป็นข้อคำถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบ และข้อคำถามที่เป็นปลายเปิด รวมจำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแนวความคิดและความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยให้พิจารณาว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความคาดหวังและการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดในเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539 ในระดับใด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 เป็นข้อคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีทางเลือก 4 ระดับ โดยแต่ละข้อคำถามจะให้ตอบทั้ง 2 ด้าน คือ ทั้งด้านความคาดหวัง และด้านการปฏิบัติงาน โดยแยกคำถามเป็น 7 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 การบริหารทั่วไป มีข้อคำถาม 7 ข้อใหญ่ และ 8 ข้อย่อย มีค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.90 และค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติงาน 0.87

หมวดที่ 2 งานธุรการ มีข้อคำถาม 7 ข้อใหญ่ และ 12 ข้อย่อย มีค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.94 และค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติงาน 0.89

หมวดที่ 3 งานวิชาการ มีข้อคำถาม 6 ข้อใหญ่ และ 20 ข้อย่อย มีค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.96 และค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติงาน 0.93

หมวดที่ 4 งานปกครองนักเรียน มีข้อคำถาม 6 ข้อใหญ่ และ 8 ข้อย่อย มีค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.94 และค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติงาน 0.91

หมวดที่ 5 งานบริการ มีข้อคำถาม 9 ข้อใหญ่ และ 6 ข้อย่อย มีค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.96 และค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.90

หมวดที่ 6 งานโรงเรียนกับชุมชน มีข้อคำถาม 5 ข้อใหญ่ และ 12 ข้อย่อย มีค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.96 และค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.93

หมวดที่ 7 งานบริหารอาคาร สถานที่ มีข้อคำถาม 3 ข้อใหญ่ และ 6 ข้อย่อย ค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.94 และค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.85

รวมข้อคำถามทั้ง 7 หมวด มี 43 ข้อใหญ่ และ 72 ข้อย่อย มีค่าความเชื่อมั่นด้านความคาดหวัง 0.98 และค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติจริง 0.97

ลักษณะที่ 2 เป็นข้อคำถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบ และคำถามปลายเปิดในส่วนท้ายของคำถามแต่ละหมวดทั้ง 7 หมวด

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยส่งทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ได้ขอหนังสือมาจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือจากกรมสามัญศึกษา ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยกรมสามัญศึกษาก็ได้อนุญาตและออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนให้ด้วย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งไปจำนวน 345 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 274 ฉบับ ปรากฏว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 271 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.55

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม(ตอนที่ 1) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3.4.2 ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ตอนที่ 2) วิเคราะห์ดังนี้

1) วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเองของกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้ง 3 กลุ่ม เป็นรายชื่อ โดยกำหนดเกณฑ์ในการคิณำหนักของค่าเฉลี่ยในแต่ละช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.00 ถือว่า ปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 ถือว่า ปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 ถือว่า ปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 ถือว่า ปฏิบัติน้อยที่สุด



2) เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) จากนั้นจึงใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffe ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างประชากรแต่ละกลุ่ม

3) คำถามปลายเปิดที่เป็นข้อมูลเพิ่มเติม สรุปรวมเป็นประเด็นสำคัญ ๆ

3.4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (ตอนที่ 3) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ในรูปของความเรียงเป็นรายข้อ

3.4.4 ข้อมูลแนวความคิดและความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่ที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539 (ตอนที่ 4) วิเคราะห์ ดังนี้

1) วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากค่าระดับความคาดหวัง และระดับการปฏิบัติจริง เป็นรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ในการคิณำหนักค่าเฉลี่ยในแต่ละช่วง ดังนี้

- |                       |        |                       |
|-----------------------|--------|-----------------------|
| ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.00 | ถือว่า | คาดหวังมากที่สุด      |
|                       | หรือ   | ปฏิบัติจริงมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 | ถือว่า | คาดหวังมาก            |
|                       | หรือ   | ปฏิบัติจริงมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 | ถือว่า | คาดหวังน้อย           |
|                       | หรือ   | ปฏิบัติจริงน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 | ถือว่า | คาดหวังน้อยที่สุด     |
|                       | หรือ   | ปฏิบัติจริงน้อยที่สุด |

2) เปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติจริง เป็นรายข้อ โดยการทดสอบค่าทีชนิดที่ตัวอย่างประชากรมีความสัมพันธ์กัน (Dependent t-test)

3) ข้อคำถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบ และคำถามปลายเปิดในส่วนท้ายของคำถามแต่ละหมวดทั้ง 7 หมวด วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### 4. สังเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลโดยการนำ 1) ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาของการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จากการวิเคราะห์เอกสารในข้อ 1 2) ข้อมูลสภาพปัญหาตลอดจน แนวคิด นโยบายและความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการ

สัมภาษณ์บุคลากร ในระดับนโยบายในข้อ 2 และ 3) ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารโรงเรียนในข้อ 3 มาสังเคราะห์โดยยึดหลักเกณฑ์ความสอดคล้องของข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อสรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหา ตลอดจนแนวคิด นโยบาย ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการดำเนินการ ดังนี้**

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และรายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา วารสารต่าง ๆ ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎีด้านการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการบริหารบุคคลโดยเฉพาะในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อความรู้มาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวคิด หลักการ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สังเคราะห์แนวคิดหลักการ ทฤษฎี เข้ากับข้อสรุปสภาพปัจจุบันจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อเสนอเป็นร่างโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

2.1 นำข้อความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ตำราต่าง ๆ จากข้อ 1 มาสังเคราะห์และจัดกลุ่มเข้ากับข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา ตลอดจนนโยบาย แนวคิด และความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 จัดทำเป็นร่างโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสำคัญ แนวคิด และหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) แนวทางการพัฒนา และ 4) กลไกการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ทรัพยากรการบริหาร และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

2.2 ผู้วิจัยนำร่างโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไปให้ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายนิเทศ การบริหารและการจัดการ ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบอย่างไม่เป็นทางการ โดยใช้เทคนิคการระดมพลังสมอง การถกแถลง เพื่อปรับแก้ให้เกิดความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ตลอดจนพิจารณาการใช้ข้อความเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 นำร่างโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ปรับแก้ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข ก่อนที่จะนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในขั้นตอนต่อไป

**ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนา  
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา** มีการดำเนินการดังนี้

**1. ตรวจสอบและวิพากษ์วิจารณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ**

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการ นักบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร หรือเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยดำเนินการ ดังนี้

**1.1 การเลือกผู้เชี่ยวชาญ**

ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการพัฒนาบุคคล ในลักษณะต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การบริหารงานฝึกอบรม เป็นที่ปรึกษาด้านการฝึกอบรมหรือ พัฒนาบุคคล เป็นต้น หรือเป็นผู้ที่ทำการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ในวิชาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารการมัธยมศึกษาตั้งแต่ระดับกองขึ้นไป โดยรับผิดชอบหรือเคยรับผิดชอบงานด้านบุคลากรของกรม หรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับ 9 โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 2) มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการพัฒนาบุคคล ถ้าสอนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องสอนวิชาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 3) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือเคยมีผลงานทางวิชาการ หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ได้รับการพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว
- 4) เป็นผู้ที่เคยทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การพิจารณาดัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจะถือเกณฑ์ข้อ 1 และ 2 หรือ 3 เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ และเกณฑ์ข้อ 4 เป็นเกณฑ์ประกอบเพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในระดับสูงเป็นผู้เชี่ยวชาญ ส่วนผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารการมัธยมศึกษา ตั้งแต่ระดับกองขึ้นไป และผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษาระดับ 9 ให้ถือเกณฑ์ข้อ 1 เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ และถือเกณฑ์ข้อ 2, 3 และ 4 เป็นเกณฑ์ประกอบ

การสรรหาผู้เชี่ยวชาญมีวิธีการดังนี้ คือ

- 1) กำหนดผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 โดยผู้วิจัยรวบรวมรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วเลือกไว้จำนวน 8 คน โดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาฯ ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการมัศึกษาระดับกองขึ้นไป และผู้บริหารโรงเรียนระดับ 9 กลุ่มละ 2 คน

2) ผู้วิจัยส่งเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ตารางแบบเสนอแนะรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือขอความอนุเคราะห์เสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ไปยังผู้เชี่ยวชาญ ชุดที่ 1 ทั้ง 8 ท่าน เพื่อขอให้ท่านเสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่กำหนดมาท่านละ 5 รายชื่อ เพื่อกำหนดเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2

3) ผู้วิจัยขอให้ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2 เสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 3 โดยดำเนินการเช่นเดียวกับข้อ 2)

4) ผู้วิจัยรวบรวมรายชื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ชุดเข้าด้วยกัน แล้วเลือกผู้เชี่ยวชาญจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากมากไปหาน้อยในกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน ภาคราชการ อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการมัธยมศึกษาระดับกองขึ้นไป และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับ 9 รวมได้ผู้เชี่ยวชาญ 13 ท่าน จึงกำหนดให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญปรากฏในภาคผนวก ง.)

### 1.3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1) ผู้วิจัยนำ เอกสารร่างโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ และหนังสือนำจากบัณฑิตวิทยาลัย ที่ขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาก่อน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด และนัดหมายเวลาเพื่อขอสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง ซึ่งในขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้จัดบันทึกรายละเอียดลงในแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้แสดงความเห็นลงในแบบสอบถามในช่วงที่ท่านได้ศึกษาร่างโปรแกรมมาก่อนแล้ว ทำให้ได้ข้อมูลนำมาปรับปรุง แก้ไข ร่างโปรแกรมฯ ได้สมบูรณ์มากขึ้น ทั้งนี้ได้ใช้เวลาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเฉลี่ยท่านละประมาณ 1 ชั่วโมง

## 2. ปรับโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยการสัมภาษณ์และวิพากษ์วิจารณ์โดยผู้เชี่ยวชาญจากข้อ 1 มาปรับปรุงเพื่อให้ได้โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ แล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะรอบสุดท้าย ก่อนเสนอเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป