

บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบสื่อสารเข้ามามีบทบาท และมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง สังคมไทยกำลังพัฒนาไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมและบริการ และมีวิถีชีวิตเปิดกว้าง จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ของประชาชนให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น มีความสามารถเพียงพอในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัวและชุมชน สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ประชาชนควรจะได้รับการศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สูงกว่า ระดับประถมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของตลาดแรงงานและการดำเนินชีวิตในสังคม

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ กรมวิชาการ (2534) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่ปลูกฝัง ถ่ายทอดความรู้ เจตคติ คุณลักษณะ ทักษะและคุณค่าต่าง ๆ ให้เกิดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามหรือทำให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน นับเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยสร้างภูมิปัญญาแก่สังคม ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นรากฐานและเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศให้เจริญรุ่งเรือง และก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ แสง ปิ่นมณี (2535) ที่กล่าวว่า การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาด้วย

การดำเนินงานจัดการการศึกษาของรัฐที่ผ่านมา ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศได้รับการศึกษาภาคบังคับในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 อัตราการเรียนต่อของนักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ยังต่ำมาก ดังสถิติของอัตราผู้จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2525 - 2530 เป็นร้อยละ 43, 42, 41, 39, 38 ตามลำดับ (พนม พงษ์ไพฑูริย์, 2532)

การขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นจึงมีความสำคัญ และจำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม ดังระบุไว้ในนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535) ดังนี้ “เร่งปรับปรุงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อให้เกิดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อให้ผู้จบระดับประถมศึกษาได้เข้าเรียนมากขึ้น”

เพื่อตอบสนองนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐและเร่งรัดพัฒนางานกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ไว้คือ “เร่งรัดการขยายโอกาสและบริการทางการศึกษาให้กว้างขวางและทั่วถึงทั้งในเมือง และชนบท โดยจัดบริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน เพื่อยกระดับการศึกษาพื้นฐานเพื่อปวงชนให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างน้อย”

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดนโยบายด้านการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้นอีก 3 ปี โดยเปิดขยายชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษา และร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์จูงใจให้เห็นคุณค่าของการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2535) โดยกำหนดให้ดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้โครงการ “นำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ” และใช้วิธีเปิดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)

การจัดการศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานจะบรรลุจุดมุ่งหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 7 (2535 - 2539) และสนองนโยบายการศึกษาของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี จำเป็นต้องใช้ปัจจัยหลายปัจจัยซึ่ง วิจิตร ศรีธำณ (2523) ได้กล่าวว่า การบริหารกิจการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็ตามจำเป็นต้องมีทรัพยากร อันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารโดยทั่วไปย่อมร่วมกันว่า มีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญอยู่ 4 ประการ

ได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการ ทั้งนี้เพราะว่าประสิทธิภาพในการบริหารนั้นขึ้นอยู่กับ ความครบถ้วน และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าวเป็นสำคัญ การขาดปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่อาจทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพได้ การบริหารการศึกษาถือว่า คน เงิน วัสดุ และการจัดการเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การบริหารการศึกษาจะประสบผล สำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอ มีวัสดุตามความ ต้องการของโครงการและแผนงานและจะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ

การศึกษาจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายประเภท แต่ที่สำคัญมี 2 ประเภท คือ ผู้บริหารกับผู้สอนคือครู ซึ่งในการบริหาร โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จได้โดยลำพัง ยังต้องอาศัยผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ดังนั้นหากโรงเรียนใด สามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้อยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ก็ เป็นที่แน่ใจว่าการบริหารโรงเรียนจะต้องเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด ( ภิญญู สาร, 2517 )

พนัส หันนาคินทร์ ( 2524 ) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากในการ บริหารงานโรงเรียน เพราะเมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วก็ย่อมหวังความ ก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมองไม่เห็นทางที่จะทำงานได้สำเร็จ ก็ย่อมจะหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะความสำเร็จ ในการทำงาน และ ความก้าวหน้านั้นเป็นความต้องการขั้นหตุยภูมิของมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสวงหา แนวทางที่จะส่งเสริมให้บุคลากร ในโรงเรียนได้ก้าวหน้าต่อไป กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้ บุคลากรที่กำลังทำงานอยู่เกิดความก้าวหน้าต่อไปนั้นถือว่าเป็นการให้การศึกษาบุคลากร

ในรายงานผลการศึกษาศภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาส ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ( 2535 ) พบปัญหาในการดำเนินงานด้านบุคลากรคือ บุคลากร มีจำนวนไม่เพียงพอและวุฒิสาขาวิชาเอกไม่ตรงกับวิชาที่สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายวิชาบังคับ ขาดแคลนครูที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านสาขาวิชาชีพด้วย การเปลี่ยนแปลงงานจากการ สอนในระดับประถมศึกษาไปรับผิดชอบงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของบุคลากร หรือ การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบจาก การสอนในระดับประถมศึกษาเพียงระดับเดียวไปสอนในระดับ มัธยมศึกษาด้วย ซึ่งมีพัฒนาการของเด็ก หลักสูตรที่สอน แผนการเรียน

ระบบการวัดและประเมินผลแตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาแก่บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะ จึงสมควรที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพราะถ้าปล่อยทิ้งไว้จะเป็นผลทางลบต่อนักเรียน

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรคือ เร่งรัดพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรมความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้การสอนเชิงคิดวิเคราะห์ มีความใฝ่รู้เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถนำทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า เร่งปฏิรูปการฝึกหัดครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ครูมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายของแผนงานพัฒนาการศึกษาได้อย่างแท้จริงตลอดจนให้มีปริมาณการผลิตครูที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา ( แผนการพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539 ) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้มีนโยบายด้านพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 ( พ.ศ. 2535 - 2539 ) “เร่งพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึก อุทิศคุณธรรมและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ” ...มีมาตรการกำกับไว้ดังนี้ “สรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...และตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรในระดับภูมิภาค” จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ต้องพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์การจะมีกิจกรรมที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบบริหารขององค์การ ในส่วนของหน่วยงานราชการส่วนใหญ่ได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบราชการดังนี้ ( สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536 )

1. บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ แม้ได้รับการศึกษามาจากสถานศึกษาต่าง ๆ แล้วก็ตามแต่เมื่อเข้าทำงานใหม่ก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควรด้วยเหตุนี้ในกรณีที่มีบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่ หน่วยงานจึงต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นก่อนโดยการจัดให้มีการปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง และการสอนงาน

2. หน่วยงานต่าง ๆ มีลักษณะงานเฉพาะที่แตกต่างกัน ก่อนที่บุคลากรจะปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ
3. มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงานมาตรฐานการทำงานรวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทันจึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างกัน
4. กรณีที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง บุคลากรเหล่านี้มักจะมีปัญหาเนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน จึงเป็นภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาบุคลากรที่ได้เลื่อนตำแหน่งขึ้น
5. ปัจจุบันนี้โลกเป็นแห่งการแข่งขันและโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนางานของตนให้มีผลงานสูงสุด หน่วยงานจะพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนางานหรือพัฒนาองค์การ สามารถปฏิบัติงานในส่วนรวมของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งเพราะครูอาจารย์ในโรงเรียน ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ให้ความรู้ อบรม สั่งสอนเยาวชนของชาติซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพจึงเสมือนสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่ประเทศชาติอื่นจะมีผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งผู้ที่มีบทบาททำให้เกิดผลดังที่กล่าวมา คือผู้บริหารที่จะเป็นผู้รับผิดชอบในการ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของตน ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นผู้แทนครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด กปจ. จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่าดำเนินการพัฒนาไปอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียน นำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย วางแผน และ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา หรือนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 เท่านั้น
2. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Castetter ( 1992 ) คือ
  - 2.1 การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
  - 2.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
  - 2.3 การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
  - 2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการแก้ไขการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

## คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดความต้องการจำเป็นของบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงาน

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดแผนงาน / โครงการ หลักสูตร และกิจกรรมการพัฒนา โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย ผลการวิจัย แนวโน้มด้าน คำนิยม เส้นทางการอาชีพ และสภาพแวดล้อมภายนอก

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ตามแผนงาน / โครงการที่กำหนดขึ้น

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการเปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิผลของหน่วยงาน

ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6

บุคลากร หมายถึง ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6

เขตการศึกษา 6 หมายถึง เขตการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 7 จังหวัด คือ จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดอ่างทอง

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 จำนวน 295 คน จาก 295 โรงเรียน ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 จำนวน 4,807 คน จาก 295 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ( 1970 ) ได้จำนวนครู อาจารย์ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน กำหนดจำนวนครูอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นรายจังหวัด และรายโรงเรียน โดยวิธีเทียบสัดส่วน แล้วหากกลุ่มตัวอย่างครูอาจารย์แต่ละโรงเรียน โดยวิธี สุ่มแบบง่าย ด้วยวิธีจับสลาก

รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 652 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดการพัฒนานุเคราะห์ ของ Castetter ( 1992 ) สำหรับถามผู้บริหาร และครูอาจารย์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ( Checklist )

ตอนที่ 2 การพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์และนำไปด้วยตนเอง รับคืน

ด้วยตนเอง



#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้

- 4.1 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
- 4.2 ตอนที่ 2 การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
- 4.3 ตอนที่ 3 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

#### ลำดับชั้นการเสนอรายงานการวิจัย

การเสนอข้อมูลในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 บท ตามลำดับดังนี้

- บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและลำดับชั้นการเสนอรายงานการวิจัย
  - บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ ข้อมูล
  - บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
  - บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ  
รายการอ้างอิง
- ภาคผนวก ประกอบด้วย วิทยานิพนธ์ผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครูอาจารย์ จำแนกตามรายจังหวัดและโรงเรียน แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและประวัติผู้เขียน