



บทที่ 1

บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ที่จะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรืองได้ซึ่งประเทศจะพัฒนาไปสู่ความเจริญได้ก็ต่อเมื่อมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และคนที่จะสามารถได้คนที่มีคุณภาพดังกล่าวนี้ ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะแสวงหา ในองค์กรก็จะมีผู้เป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้บริหาร เป็นผู้รับผิดชอบบริหารงานในองค์กรให้ดำเนินไปด้วยดี การบริหารงานนั้นจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน ดังที่ อูทซ์ หิริญโค (2531) ได้กล่าวไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด การบริหารไม่ว่าราชการหรือเอกชนมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยอยู่อย่างน้อย 4 ประการคือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4 M's ทรัพยากรทางการบริหารแต่ละประเภทมีความสำคัญอยู่ในตัวของมันเองและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจะขาดเสียอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ เช่น ไม่มีเงิน ไม่มีวัสดุ เราก็ไม่สามารถทำอะไรได้ หรือแม้แต่จะมีเงิน วัสดุพร้อมบริบูรณ์แต่ขาดคนผลงานก็ไม่เกิดขึ้น และสมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องพัฒนาด้านการบริหาร (Administrative Development) และพัฒนาด้านบุคคล (Human Resources Development) ให้เจริญก้าวหน้าได้สัดส่วนที่สัมพันธ์กันหรือสอดคล้องกันทั้งในด้านรัฐกิจ (Public sector) และด้านธุรกิจ (Business sector) ถ้าจะกล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าในบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

ในเรื่องของกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการให้ออกจากงาน อาจกล่าวได้ว่า ในกระบวนการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญมากนับเป็นภารกิจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานขององค์กร

ได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือนักบริหารทุกท่านที่ต้องคอยเอาใจใส่จัดและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคคลให้ทั่วถึง และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อมีการสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว ก็หาได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะทำงานได้ดีตลอดไป เนื่องจาก วิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าไป ตลอดจนเทคนิคการทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นคนที่ห่วยอ่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้โดย "การพัฒนาบุคลากร" เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งอยู่เสมอ

วิจิตร ศรีสะอาน (อังกะโนโลร์จ แสนสิริพันธ์ , 2527) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

1. กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ
2. การดำเนินการพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องกระทำ
3. การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
4. กระบวนการที่เสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน
5. กระบวนการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ และทักษะ หรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนต่างได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล เพราะจะเป็นปัจจัยหลักที่จะจัดการให้ปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ สามารถทำหน้าที่ให้ติดตามไปด้วย ผู้บริหารหน่วยงานที่ชาญฉลาด จะเน้นในเรื่องของการพัฒนาบุคคล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การแม้จะเป็นการลงทุนที่สูง แต่ได้ผลคุ้มค่า หากทำได้อย่างจริงจังตามหลักวิชาการ โดยเฉพาะหน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานที่มีการจัดการศึกษาให้กับเด็กและ

เยาวชนของชาติ ที่เป็นผู้ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้กับประเทศชาติการให้การศึกษาที่มีทั้งในระบบและนอกระบบ การศึกษาในระบบ เป็นส่วนสำคัญที่สุดจะทำให้การศึกษาก้าวหน้าหรือเสื่อมลง ดังนั้นคุณภาพของประชากรจะดีหรือไม่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งการศึกษาตามแนวระบบโรงเรียน แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษาจะเห็นได้ว่าการจัดการในทุกระดับมีความสำคัญพอ ๆ กัน แต่ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ ในระดับมัธยมศึกษา เพราะการจัดการศึกษาในระดับนี้เป็นส่วนที่ต่อจากระดับประถมศึกษา ก่อนเข้าสู่ในระดับมหาวิทยาลัย เป็นกระบวนการผลิตกำลังคนในระดับกลางเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อศึกษาต่อในระดับสูงพร้อม ๆ กับปลูกฝังจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ สร้างทักษะความรู้ ให้เป็นคนขยัน ประหยัด อดทน มีความรับผิดชอบ มีวินัย สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ สามารถในการทำมาหากินสามารถประยุกต์ความรู้ ที่ได้เรียนมาให้ เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต และสามารถมีส่วนร่วมในการปกครอง อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมสามัญศึกษา, 2536)

และการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามจุดหมายได้นั้น ก็ต้องอาศัยบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ดังที่ วิทยุ สาธิต (2517) ได้กล่าวไว้ว่า ความเจริญของการศึกษา ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่าย หลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญมี 2 ประเภท คือ ผู้บริหารการศึกษา กับผู้สอนหรือครู ซึ่งในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จได้โดยลำพัง ยังต้องอาศัยผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ดังนั้นหากโรงเรียนใด สามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้อยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจว่าการบริหารโรงเรียนจะต้องเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด

พนัส หันนาคินทร์ (2529) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนมีความสำคัญ คือการพัฒนาบุคลากร เพราะตามปกติ เมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ก็ย่อมหวังความก้าวหน้า และความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้า หรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมจะหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะความล้มเหลวผลในการทำงาน และการเรื้อรังนั้นเป็นความต้องการขั้นตติยภูมิของมนุษย์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องจัดหาทางส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ก้าวหน้าต่อไป ไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ หรือการปฏิบัติงานก็ตาม กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้ครูที่กำลังทำงานอยู่เกิดความก้าวหน้า

ต่อไปนั้น เรียกว่า เป็นการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาชั้น การบริหาร การจัดการ และให้บริการ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอน จะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ จำเป็นต้องมีบุคลากรทุกระดับ นับตั้งแต่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ผู้สอน เจ้าหน้าที่ หรือพนักงาน รวมทั้งศึกษานิเทศก์ที่มีคุณภาพ ตระหนักถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง โดยเฉพาะครูผู้สอนจำเป็นต้องเห็นความสำคัญของหลักสูตร วิเคราะห์ได้อย่างแจ่มชัด รู้จักแสวงหาความรู้ และรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปถ่ายทอดหรือส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาไปตามวุฒิภาวะ และเจตนาธรรมของหลักสูตร ในปัจจุบันการจัดการศึกษาในระดับนี้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพในระดับหนึ่ง จำเป็นจะต้องเร่งรัด พัฒนาให้สูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการจำเป็นของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งทางหนึ่งที่ดีที่สุดคือ การเร่งรัดและพัฒนาบุคลากรทุกคนและทุกระดับให้มีคุณสมบัติดังกล่าว โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด รวมทั้งความร่วมมือของสถาบัน หรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ และประสบการณ์สูงในศาสตร์การบริหารและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมดำเนินการ (กรมสามัญศึกษา, 2536)

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คือ เร่งรัดพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้การสอนเชิงคิดวิเคราะห์ มีความใฝ่รู้เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถนำทรัพยากรของแหล่งต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า เร่งปฏิรูปการฝึกหัดครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายของแผนงานพัฒนาการศึกษาได้อย่างแท้จริงตลอดจนให้มีปริมาณการผลิตครูที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และ การวัฒนธรรม ระยะที่ 7 พ.ศ. 2535-2539)

กรมสามัญศึกษาได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 พ.ศ. 2535-2539 เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้คือ

- เร่งพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การสอนเชิงจิตวิเคราะห์ที่มีความไม่รู้เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถนำทรัพยากรของแหล่งต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มีแนวทางการดำเนินงานเป็นแบบเดียวกันจากกรมสามัญศึกษา ดังนั้น เมื่อโรงเรียนนำนโยบายไปปฏิบัติก็ต้องปรับให้สอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมและความต้องการของท้องถิ่น หรือเขตการศึกษานั้น ๆ เขตการศึกษา 8 ซึ่งประกอบด้วย 8 จังหวัดในภาคเหนือตอนบน สภาพแวดล้อมต่างไปจากส่วนกลาง หรือเขตการศึกษาอื่น ๆ โรงเรียนมัธยมศึกษากระจายอยู่ทุกส่วนของพื้นที่ และนักเรียนโดยส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันในด้าน เชื้อชาติ ภาษา และขนบธรรมเนียมประเพณี กล่าวคือ มีทั้งชาวไทยพื้นเมือง ชาวไทยภูเขาเผ่าต่าง ๆ ดังนั้นการที่จะให้ความรู้อบรมสั่งสอนนักเรียนที่มีความแตกต่างกันให้มีคุณภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ

จากดังที่ได้กล่าวมาจะเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ เป็นผู้ให้ความรู้อบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตต่อไปการพัฒนาคู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ จึงเสมือนสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่ประเทศชาติ อันจะมีผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไปซึ่งผู้ที่มีบทบาทที่จะทำให้เกิดผลดังที่กล่าวมา คือ ผู้บริหารโรงเรียน ที่จะเป็นผู้พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของตนโดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการเสนอข้อมูลและข้อเสนอแนะตามหลักวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8

### ขอบเขตของการวิจัย

1. เป็นการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8
2. เป็นการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามกรอบแนวคิดของ แคสเท็ตเตอร์ (Castetter, 1992) ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ
  - 2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
  - 2.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
  - 2.3 การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคคล
  - 2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 จำนวน 173 คน และกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 จำนวน 43 โรงเรียน

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปพิจารณาประกอบกำหนดนโยบายวางแผนงานและดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนต่อไป

## คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีขั้นตอนที่ปฏิบัติตามลำดับคือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

บุคลากร หมายถึง ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน และปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8

ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 8 ซึ่งมีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 500 คน (กรมสามัญศึกษา, 2536)

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 8 ซึ่งมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน (กรมสามัญศึกษา, 2536)

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 8 ซึ่งมีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป (กรมสามัญศึกษา, 2536)

เขตการศึกษา 8 หมายถึง เขตการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ เชียงใหม่ เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 จำนวน 173 คน จาก 173 โรงเรียน ใช้เป็นประชากรทั้งหมด โดยไม่สุ่มตัวอย่าง แบ่งได้ดังนี้

- ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 13 คน
- ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 88 คน
- ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 8 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน แล้วจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร 25 % ของประชากรทั้งหมด (ประคองกรรณสุด, 2528) ได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 43 โรงเรียน ดังนี้

- โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 13 โรงเรียน
- โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 22 โรงเรียน
- โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นจากการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรของแคสตัลเตอร์ (Castetter, 1992) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน 4 ขั้นตอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเป็นแบบตรวจสอบรายการ

2.2 แบบศึกษาเอกสาร เป็นเครื่องมือสำหรับศึกษาเอกสารงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา และรายงานการประชุม โดยศึกษาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
- 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
- 3) การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
- 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร



### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ สำหรับศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยไปศึกษาเอกสารด้วยตัวเอง

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.4 แบบศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

### ลำดับขั้นการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ลำดับขั้นการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ลำดับขั้นตอนในการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 4 ขั้น คือ การกำหนดแนวคิดหลักในการวิจัย การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึง วิธีวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบศึกษาเอกสาร

บทที่ 5 สรุปลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของ  
การวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย  
รายการอ้างอิง  
ภาคผนวก



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย