



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งที่รัฐใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ และจำเป็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา เพราะการศึกษาเป็นระบบที่เป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาประชากร และประชากรที่ได้รับการศึกษาเป็นอย่างดีแล้วจะไปพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ดังนั้นการให้การศึกษาแก่ประชากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

โธมัส (Thomas 1968 : 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาว่า "ไม่มีสิ่งใดที่จำเป็นสำหรับประเทศยิ่งไปกว่า การให้การศึกษาที่ดี"

การให้การศึกษาที่ดี แก่ประชากรของประเทศ หมายถึง การจัดการศึกษาที่รัฐพึงจัดให้แก่ประชากรเป็นอย่างดีและทั่วถึง ซึ่งคณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา (2518 : 15) ได้รายงานตอนหนึ่งว่า

การศึกษาที่พึงประสงค์จะต้องเป็นการศึกษาที่เสริมสร้างความรู้ ความคิด ทักษะและทัศนคติให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เขาใจสังคม และสิ่งแวดล้อม ที่ตนมีส่วนร่วมอยู่ แลວวนว่ความร่ความเขาใจมาไรแกปัญหาและเสริมสร้างชีวิต และสังคมให้ดีขึ้น โดยให้กลมกลืนกับธรรมชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534, 2529 : 9) ได้ระบุถึงแผนพัฒนาคนว่า "พัฒนาคุณภาพคนโดยสนับสนุนการให้การศึกษาและฝึกอบรม เพื่อปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม และความสามารถในการทำงานเพื่อประกอบอาชีพโดยวิธีต่างๆ"

การให้การศึกษาแก่ประชากรของประเทศที่มีความสำคัญมากระดับหนึ่งคือ ระดับมัธยมศึกษา เพราะการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาระยะหลังประถมศึกษา และก่อนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นจุดสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างการศึกษาพื้นฐานกับการศึกษาระดับสูง ดังที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ข้อ 32 (อ้างถึงใน รุ่งทิพา จักรกร 2526 : 1) กล่าวว่า "การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาหลัง

ระดับประถมศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้วิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความ
ต้องการ ความสนใจและความถนัดเพื่อให้แต่ละบุคคลเข้าใจและรู้จักเลือกอาชีพที่เป็น
ประโยชน์แก่ตนเอง และสังคม"

ประชากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา แล้วออกไปประกอบอาชีพ
จะเป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพมากน้อยเพียงใด ย่อมอยู่ที่การได้รับการฝึกฝน
อบรมในขณะที่อยู่ในโรงเรียน ถ้าหากผู้ที่มีหน้าที่ในการฝึกฝนอบรมแก่นักเรียนในระดับ
ดังกล่าวเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพสูง ย่อมจะส่งผลไปถึงคุณภาพของนักเรียน ซึ่งจะเป็นประชากร
ที่มีคุณภาพของประเทศต่อไปควย สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 1) กล่าวว่า

การพัฒนาประเทศจำต้องพัฒนาทั้งด้านการบริหาร (Administrative
Development) และพัฒนาคนบุคคล (Human Resources Development)
ให้เจริญก้าวหน้าไปสวนสัดกัน หรือสอดคล้องกันทั้งในคานารัฐกิจ (Public
sector) และคานาธุรกิจ (Business sector) ดังจะกล่าวโดยสรุปจะ
เห็นว่าในบรรดาปัจจัยที่ไรพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับไคว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

จากสถิติของแผนงาน กรมสามัญศึกษา (2530 : 14) ในปีการศึกษา 2530
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา มีจำนวน 1,751 โรงเรียน ครูอาจารย์จำนวน
95,084 คน นักเรียนจำนวน 1,584,655 คน

การให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาจำนวนมากมายังกล่าว
ไม่ใช่เรื่องเล็กน้อย ที่จะปล่อยให้ไปไปตามยถากรรม เพราะหากปฏิบัติเช่นนั้นจะเกิด
ผลเสียหายแก่ชาติอย่างร้ายแรงได้ในขณะเดียวกันครูอาจารย์ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการ
ให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียนควรจะได้รับกรเอาใจใส่ ดูแล เป็นอย่างดีเช่นเดียวกันด้วย

การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 และหลักสูตรมัธยม
ศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2524 ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้าง และเนื้อหาทางวิชาการ
แตกต่างไปจากหลักสูตรเดิมมาก มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ อีกหลายด้าน
เช่น คานาบุคลากร ระบบการเรียนการสอน สื่อการเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน
แผนการเรียน ระบบการวัดและประเมินผล เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิด
ปัญหาแก่ผู้บริหารและครูอาจารย์ในระยะต่อมาไม่น้อย โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการเรียน

การสอนของครูอาจารย์ ซึ่งกรมสามัญศึกษา (2529 : 8) ได้รายงานการประเมินผล
แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) ในประเด็นที่เป็นปัญหาและอุปสรรค
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่า

การพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะการอบรมครูเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้
เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรใหม่ มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ทำให้การอบรม
ไม่ต่อเนื่องที่ ศูนย์อาชีพวิชิฐบรมฉนวนเขตและจังหวัด เพื่อถ่ายทอดให้กับครูใน
โรงเรียนอีกต่อนึ่ง ทำให้โคดคุณนอย ครูสวนใหญ่ยังมีพฤติกรรมการสอนและ
ความรู้ความสามารถที่ไม่แตกต่างไปจากเดิมมากนัก

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ให้บรรลุความมุ่งหมายตามแผนการ
ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 นั้น จำเป็นต้องไข้ปัจจัยหลายอย่างแต่ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ
"คน" ซึ่งสมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า "ทรัพยากรพื้นฐานของ
การบริหารงานคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ คนนับ
ว่ามีความสำคัญเป็นเอก"

ในขณะที่หลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย
เปลี่ยนแปลงไป แต่ครูอาจารย์สวนใหญ่ยังมีพฤติกรรมการสอนและมีความรู้ความสามารถไม่
แตกต่างไปจากเดิมมากนัก ดังได้กล่าวไปแล้ว ย่อมเป็นสิ่งบ่งบอกว่าครูอาจารย์สวนใหญ่
หย่อนสมรรถภาพ จึงสมควรที่จะได้รับการพัฒนาโดยเร็ว เพราะถ้าละเลยนักเรียนใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ดังได้กล่าวไปแล้ว จะกลายเป็นประชากรที่คอย
คุณภาพไปค่วย สมพงศ์ เกษมสิน (2513 : 531) กล่าวว่า "การพัฒนาบุคคล หมายถึง
กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนใน
หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น"

เกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน สมาน รังสีโยกฤษฎ์
(2530 : 82) กล่าวว่า

เมื่อใดที่มีการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาบรรจุและแต่งตั้งเข้าทำงาน
แล้ว กหาโคเป็นหลักประกันว่า คนเหล่านั้นจะสามารถทำงานโคคิตลอดโคไปไม่ เพราะ
วิทยาการต่าง ๆ โคเจริญก้าวหน้าไป ตลอดคนเทคนิคในอาารทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่
เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตัวแห่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง กออาจกลายเป็น
คนที่ยอนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งโค

จากสภาพที่ไต่กล่าวไปแล้วครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากร
ในหน่วยงาน จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ดังที่กัญญา สาขร (2519 : 161-
162) ไต่กล่าวไว้ว่า

การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้, ความชำนาญ และ
ความสามารถของบุคคล การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงาน
ทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่โคเจียรระนี้ยังไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคลากรที่ยัง
ไม่โคพัฒนาเป็นภัยต่อสังคมมากที่สุด

ในปัจจุบันนี้ถึงแม้โรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่งจะมีสิ่งก่อสร้างและอาคารที่
สวยหรู หรือมีหลักสูตร แบบเรียน ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนมากมายเพียงใดก็ตาม
สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวจะไม่มี ความหมายอันใด ถ้าบุคลากรผู้ใช้สิ่งเหล่านั้นหย่อนสมรรถภาพ
ความเจริญก้าวหน้าทางค่านการศึกษาในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หลายฝ่าย หลาย
หน้าที่ แต่ที่สำคัญคือผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนนั้น ๆ

กรมสามัญศึกษา (2524 : 75) มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใน
โรงเรียนว่า

ในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนได้มีการคิดค้นวิธีการประเภท และ
รูปแบบเพื่อสนองความต้องการในการปรับปรุงครูอาจารย์ ในโรงเรียนกันมากขึ้น
โคแก่ การจัดการฝึกอบรม การสัมมนา จัดประชุม จัดส่งไปศึกษาต่อ พูไปกงงาน
จัดทำคู่มือปฏิบัติ การจัดศูนย์วิชาการในโรงเรียน จัดส่งบุคลากรไปรวมกิจกรรม
พิเศษต่าง ๆ นอกโรงเรียน สร้างบรรยากาศต่าง ๆ ในโรงเรียน จัดนิทรรศการ
เพื่อแสดงผลงาน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน
เพราะโคฐานะและตำแหน่งแล้วถือว่าเป็นหัวหน้าสถานศึกษาหรือเป็นผู้นำครูอาจารย์ใน
โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ สั่งการ ปกครอง บังคับ
บัญชา ครูอาจารย์ในโรงเรียน ตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวง
ศึกษาธิการ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวจึง
ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาหาข้อความจริงเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ ทั้งในค่านิยมที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวัง โดยศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ตลอดจนศึกษาถึงสภาพปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ซึ่งเป็นเขตการศึกษาที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตการศึกษาคังกล่าวมีสภาพแวดล้อมทางค่านิยมศาสตร์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตการศึกษาคังกล่าวด้วย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดบทบาท และแก้ไข้ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์เกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวัง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูอาจารย์ โดยมีกรอบแนวคิดซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกรมสามัญศึกษา (2529: 63) แนวทางการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สมาน รังสิโยภฤกษ์ 2530: 85) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของแคสเค็ตเตอร์ (Castetter 1976: 279) ซึ่งมีดังต่อไปนี้

- 1.1 การประชุมพิเศษบุคลากรที่บรรจุใหม่
- 1.2 การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน
- 1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 1.4 การประชุม
- 1.5 การระดมความคิด
- 1.6 การมอบหมายงานพิเศษ
- 1.7 การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
- 1.8 การหมุนเวียนตำแหน่ง
- 1.9 การฝึกอบรมระยะสั้น
- 1.10 การจัดทัศนศึกษาและดูงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 จำนวน 25 โรงเรียน โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา นำไปพิจารณาประกอบการกำหนดนโยบาย หรือวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษานำไปปรับ
บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของตนเองในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างเหมาะสม

คำนิยามของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัย

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ปฏิบัติจริงและพฤติกรรมหรือ
การปฏิบัติที่บุคคลอื่นคาดหวัง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9
ควรจะแสดงออกหรือปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่ง

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
เขตการศึกษา 9 ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย
คือ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง และฝ่ายบริการ

ครูอาจารย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอน และปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการสอนใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้ครูอาจารย์ได้เพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ และเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ความ
รับผิดชอบของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ให้มี
คุณภาพยิ่งขึ้น

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกอง
การมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยม
ศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนไม่ต่ำกว่า 1,680 คน และมีห้องเรียน
ตั้งแต่ 42 ห้องเรียนขึ้นไป (กรมสามัญศึกษา 2529 : 123)

เขตการศึกษา 9 หมายถึง เขตการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ
อุตรธานี นครราชสีมา เลย ขอนแก่น และสกลนคร (กรมสามัญศึกษา 2530 : 473)

การประชุมพิเศษบุคลากรที่บรรจุใหม่ หมายถึง การอบรมครูอาจารย์ที่บรรจุใหม่
ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องทั่วไป ซึ่งเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน
และงานในหน้าที่ที่ครูอาจารย์จะต้องปฏิบัติ

การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โดยการจัดประสบการณ์ หลาย ๆ อย่างให้พร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดประสบการณ์ตรงโดยการประชุม หรืออบรมครูอาจารย์ทางคานทรณฐีและการปฏิบัติโดยเน้นให้ผู้เข้ารับการประชุมหรือ อบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติ

การประชุม หมายถึง การเข้าร่วมปรึกษาหารือ ตลอดจนการชี้แจง อภิปรายและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูอาจารย์อย่างมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ เพื่อแสวงหาข้อตกลงในการที่จะปฏิบัติงานในคานต่าง ๆ ให้เกิดผลดีที่สุด

การระดมความคิด หมายถึง การแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระของ ครูอาจารย์ในที่ประชุม ตลอดจนการรวบรวมความคิดเห็นที่คล้ายกันเข้าเป็นหมวดหมู่ เพื่อจัดกลุ่มความคิดเห็นที่เป็นไปได้หรือดีที่สุดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

การมอบหมายงานพิเศษ หมายถึง การมอบงานซึ่งมีชิ้นงานในหน้าที่โดย ผู้บริหารมอบให้ครูอาจารย์ไปปฏิบัติ เพื่อให้ครูอาจารย์มีประสบการณ์ตรง มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานนอกจากงานประจำของตนได้

การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หมายถึง การกำหนดนโยบายหรือหลักเกณฑ์เพื่อให้ครูอาจารย์มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในสถานศึกษา ระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบายหรือหลักเกณฑ์ดังกล่าวอย่างถูกต้องและ ยุติธรรม

การหมุนเวียนตำแหน่ง หมายถึง การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของครู อาจารย์ในตำแหน่งเดิม หรือใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ แก่ครูอาจารย์อีกวิธีหนึ่ง และเป็นการส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ อีกด้วย

การฝึกอบรมระยะสั้น หมายถึง การจัดประสบการณ์โดยการอบรมชี้แจง ครูอาจารย์ทางคานทรณฐี และการทดลองปฏิบัติในระยะเวลาดำเนิน ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ความสามารถของครูอาจารย์ในการแก้ปัญหา และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

การจัดทัศนศึกษาและดูงาน หมายถึง การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ตรงแก่ครูอาจารย์โดยการไปเยี่ยมชมสถานที่และหน่วยงานต่าง ๆ นอกโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีการโดยสังเขปดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 จำนวน 125 คน จาก 25 โรงเรียน (กรมสามัญศึกษา 2530 : 114-134) ใช้เป็นประชากรทั้งหมดโดยไม่สุ่มตัวอย่าง

1.2 กลุ่มตัวอย่างประชากร กลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ซึ่งมีจำนวน 3,350 คน จาก 25 โรงเรียน (กรมสามัญศึกษา 2530 : 114-134) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามเกณฑ์ของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 345 คน กลุ่มตัวอย่างประชากรรวมทั้งสิ้น 470 คน

2. ขั้นตอนในการวิจัย

2.1 ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาบุคลากร แล้ววิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย

2.2 ขั้นที่ 2 สร้างเครื่องมือวิจัย และปรับปรุงแก้ไข

2.3 ขั้นที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

2.5 ขั้นที่ 5 รายงานผลการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวความคิดที่กำหนดขึ้นจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาของกรมสามัญศึกษา (2529: 63) แนวทางการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สมาน รังสีโยกฤษฎ์ 2530: 85) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของแคสตันเตอร์ (Castetter 1976: 279) เครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว แบบสอบถามมี 3 ตอนคือ

3.1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ ลักษณะของคำถาม เป็นแบบเลือกตอบ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิต่างการศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน

3.2 คำถามเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวัง ในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ลักษณะของคำถามเป็นแบบประเมินค่า

3.3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ลักษณะของคำถามเป็นแบบประเมินค่า

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง และเดินทางไปส่งและเก็บรวบรวมด้วยตนเองอีกส่วนหนึ่ง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีทางสถิติดังนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าความถี่ และการร้อยละ

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวัง ในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ ใช้วิธีหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean หรือ \bar{X})

และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เป็นรายคำ

5.3 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร และครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ ใช้การทดสอบค่าที (t - test)

5.4 คำถามเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ ใช้วิธีหาค่ามัธยเลขคณิต (Mean หรือ \bar{X}) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เป็นรายข้อและหาค่ารวม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ตอน จึงกล่าวผู้วิจัยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ (Micro Computer) โปรแกรมโลตัส (Lotus) 1-2-3 ของศูนย์คอมพิวเตอร์วิทยาลัยครูสกลนคร

ลำดับชั้นในการวิจัย

ลำดับชั้นในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย คำนิยามของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับชั้นในการวิจัย

บทที่ 2 หนังสือ เอกสาร วรรณคดี แนวความคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร และกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนทั้งของไทยและของต่างประเทศ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่างประชากร ขั้นตอนในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึงผลการวิเคราะห์และการเสนอ
 ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาท
 ที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม
 ศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์
 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ข้อมูล
 เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
 เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ นำเสนอในรูปคำบรรยาย
 และตารางประกอบคำบรรยาย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและขอเสนอแนะ เพื่อการวิจัยในอนาคต
 บรรณานุกรม
 ภาคผนวก