



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงกล่าวว่า "ถ้าจะพัฒนาประเทศต้องพัฒนาคนก่อน การพัฒนาคนต้องเริ่มที่การจัดการศึกษาให้ดี" จากอดีตการจัดการศึกษาในประเทศไทย จะดำเนินการเรียนการสอนภายในบ้านและวัดเท่านั้น ปัจจุบันนี้การจัดการศึกษาได้ขยายกว้างออกไปตามกาลสมัยและตามความต้องการของผู้เรียน

ในการจัดการศึกษามุ่งบริหารมีงานหน้าที่ 5 ประการ คือ บุคลากร โปรแกรม การศึกษา การวางแผน การส่งกำลังบำรุง และความสัมพันธ์อื่น ๆ ภายนอก การบริหารบุคลากรเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรกเพราะเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์ ไม่มีงานใดที่จะยากลำบากและไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการต่าง ๆ กันตามทฤษฎีของแมสโลว์ (Maslow) และการจัดการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่อยู่ที่การบริหารบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรได้รับการชดเชยตอบแทน การประเมินค่า การสร้างแรงจูงใจและอื่น ๆ (เมธี บิลันชนานนท์, 2529)

การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐอย่างหนึ่งในการบริหารประเทศชาติ สำหรับประเทศไทยกำลังอยู่ในระยะเร่งรัดพัฒนาจึงเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) มุ่งพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีความสามารถและมีบทบาทที่เหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศ "โดยเฉพาะในปัจจุบัน ซึ่งจัดได้ว่าเป็นยุคของการพัฒนา ประเทศทั้งหลายต่างชวนชวายเร่งระดมสรรพกำลังทั้งมวลที่มีอยู่เพื่อการพัฒนา การระดมสรรพปัจจัยต่าง ๆ เช่นกำลังคน กำลังเงิน ทรัพยากรธรรมชาติ วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคนิคต่าง ๆ ตลอดจนอำนาจแห่งชาติมาใช้ประกอบการ เพื่อให้งบเกิดความสำเร็จก้าวหน้าตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2518) ประเทศไทยมีทรัพยากรทางการเงินจำกัด แม้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอในการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องอาศัยหลักการไขว่ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลอย่างเต็มที่ อาจกล่าวได้ว่า การดำเนินงานพัฒนาประเทศจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ"

(ทองกษัตริย์ วัชรโรทยาน, 2523) ท้ายเหตุนี้ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาบุคลากร "ครู" เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้ประเทศชาติได้ไปใช้ในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมให้ทันกับเหตุการณ์

ดร. วิญญู สาขร (2519) ได้กล่าวว่า "กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะ เพชรพลอยที่ไม่ได้เจียรนัยไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมที่สุด" และ ดร. วิจิตร ศรีสอาด (2518) ก็กล่าวเช่นกันว่า "คณาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถคือจุดเริ่มต้นของการพัฒนาของสถาบันการศึกษานั้น" แต่จากการพบกับผู้บริหารโรงเรียนของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (เมษายน 2532) พบว่าโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเรื่อง "ผู้บริหารโรงเรียน ใ้รับการพัฒนาน้อย ขาดความรู้ด้านการบริหารและการเรียนการสอนหากเปรียบเทียบกับภาครัฐบาล จะเห็นชัดเจนว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนยังไม่ค่อยได้รับการพัฒนาและขาดโอกาสในด้าน การอบรม สำหรับเป็นผู้บริหารโดยเฉพาะและครูในโรงเรียนเอกชนเป็นครูที่มีคุณค่าที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับครู ในสังกัดต่าง ๆ ของรัฐบาลเป็นโรงเรียนประเภทเดียวที่ยังสามารถบรรจุไม่มีวุฒิทางครูมาสอน" จากปัญหาที่พบทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในปีการศึกษา 2532 เรื่องพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนให้มีความรู้และเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพขึ้น

โรงเรียนของมูลนิธิกราคาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีฐานะเป็น โรงเรียนเอกชน เริ่มจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2428 มาถึงปัจจุบันนี้รวมเวลา 104 ปี สถาบันทั้งหมด 14 แห่ง ได้แก่

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ตั้งอยู่ในจังหวัด	เริ่มก่อตั้ง พ.ศ.
1.	อัสสัมชัญ กรุงเทพฯ	กรุงเทพมหานคร	2428
2.	เซนต์คาเบรียล	กรุงเทพมหานคร	2463
3.	มงฟอร์ต	เชียงใหม่	2475
4.	อัสสัมชัญ พานิชย์	กรุงเทพมหานคร	2482
5.	อัสสัมชัญ ศรีราชา	ชลบุรี	2487
6.	เซนต์หลุยส์	ฉะเชิงเทรา	2491

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ตั้งอยู่ในจังหวัด	เริ่มก่อตั้ง พ.ศ.
7.	อัสสัมชัญ ลำปาง	ลำปาง	2501
8.	อัสสัมชัญ หนองบัว	กรุงเทพมหานคร	2504
9.	อัสสัมชัญ ระยอง	ระยอง	2506
10.	อัสสัมชัญ อุบลราชธานี	อุบลราชธานี	2508
11.	อัสสัมชัญ นครราชสีมา	นครราชสีมา	2510
12.	บ้านวิริยาอนุชนสถาน	ขอนแก่น	2513
13.	วิทยาลัยอัสสัมชัญธุรกิจ	กรุงเทพมหานคร	2515
14.	อัสสัมชัญ สำโรง	สมุทรปราการ	2522

ในจำนวนสถานทั้งหมดเป็นโรงเรียนต่าง ๆ ดังนี้

1. ประเภทสามัญ ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 11 แห่ง
2. ประเภทอุดมศึกษา ซึ่งสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 1 แห่ง
3. ประเภทอาชีวศึกษา จำนวน 1 แห่ง
4. วิริยาอนุชนสถาน จำนวน 1 แห่ง

"ในปีการศึกษา 2532 มีจำนวนนักเรียนของทุกโรงเรียนรวมกัน 33,136 คน จำนวนครู 1,521 คน จำนวนคนงานและอื่น ๆ อีก 386 คน" (สถิติปี พ.ศ. 2532)

จากสถิติข้างต้นย่อมชี้ให้เห็นว่ามูลนิธิภคินีภคานาเซนต์คาเบรียล ในฐานะเจ้าของสถานับการศึกษา มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตามคำกล่าวของ Schultz (1963) ที่ว่า "การศึกษาคือการลงทุนอย่างหนึ่งของมนุษย์เป็นการลงทุนเพื่อประโยชน์ของตัวเองโดยพัฒนาความสามารถความงอกงามและทักษะต่าง ๆ ให้แก่คน เป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาสังคม" ดังนั้นการบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานับการศึกษาของมูลนิธิภคานาเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เป็นสำคัญ

บุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภคินีภคานาเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยมีทั้งผู้บริหารและครูซึ่งมีหน้าที่การงานแตกต่างกันตามโครงสร้างการบริหาร ซึ่งมีศักดิ์ ว่องประชาคุณ

(2527) โค้กกล่าวว่า "การปกครองภายในโรงเรียนในระยะเริ่มแรกเป็นแบบพ่อกับลูก ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นแบบประเพณีนิยม (Traditional) คือยึดถือระเบียบแบบแผน อาวุโส และประสบการณ์เดิมเป็นสำคัญ" และในปัจจุบัน บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้บริหารและผู้สอนส่วนหนึ่งเป็นผู้อาวุโส ทำงานสอนมานาน บางท่านก็ไม่มีวุฒิทางครู คิดเป็นร้อยละ 5.78 โดยประมาณ และส่วนหนึ่งเป็นครูรุ่นใหม่ที่เข้ามาแทนผู้อาวุโสที่เกษียณอายุไป ท้ายเหตุนี้การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนย่อมจะเกิดปัญหาขึ้นเพื่อจะประมวลไว้ดังนี้

1. บุคลากรมีภูมิหลังแตกต่างกัน เมื่อทำงานร่วมกันอาจเกิดการขัดแย้งได้
2. บุคลากรเป็นจำนวนมากเฉื่อยชา ไม่สนใจชวนชวยหาความรู้เพิ่มเติมเพิ่มศักยภาพเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือสมัครเรียน
3. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยกับวิทยาการและเทคโนโลยี
4. บุคลากรมีพื้นฐานทางครอบครัวของชนชั้นกลางค่อนข้างสูง มีรายได้ไม่พอเพียงจึงต้องทอดธุระกันรนเพื่อเอาชนะอุปสรรคของชีวิตครอบครัว
5. บุคลากรมีปริมาณงานสอนมาก ทำให้มีเวลาในการเสวิมความรู้ให้ตนเองน้อยลง จึงสอนแต่สิ่งที่เคยสอนกันมาแทบจะไม่มีกการเปลี่ยนแปลง
6. บุคลากรที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาไม่อาจทำงานให้ไค้ผลคิในทันที เนื่องจากต้องใช้เวลาระยะหนึ่งเพื่อปรับตัวให้เข้ากับบุคลากร เดิมและสภาพการทำงานในโรงเรียน

ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นยอมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ให้เจริญก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงพิจารณาเห็นว่าหากได้มีการศึกษาและทำการวิจัย เรื่องสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในปัจจุบันว่า เป็นอย่างไรและมีความต้องการอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเป็นกำลังในการเสริมสร้างให้ประเทศชาติได้รับทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ นำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจคกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาความต้องการของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะเป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 8 ด้าน ในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำราและนักการศึกษาท่านต่าง ๆ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีดังนี้

- 1.1. การปฐมนิเทศ
- 1.2. การสัมมนาทางวิชาการ
- 1.3. การศึกษาดูงานนอกสถานที่
- 1.4. การฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 1.5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
- 1.6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 1.7. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
- 1.8. การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

2. ประชากรที่ใช้ได้แก่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย รวม 11 แห่งที่เปิดสอนสายสามัญ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพที่ปฏิบัติจริงและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ตลอดจนอุปสรรคและปัญหา

2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยตรงในการปรับปรุงแก้ไขเรื่องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนแต่ละแห่งของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย

3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้คณะกรรมการการศึกษาของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนในเรื่องเกี่ยวกับการจัด

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพของบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะ
เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพขึ้น

คำนิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าให้
บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านการ
เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

โรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย หมายถึง
โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีมูลนิธิ
ภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยเป็นเจ้าของ ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา 1 ถึง
ชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 11 โรงเรียน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้รับผิดชอบการบริหารงานในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะ
เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ได้แก่ ผู้อำนวยการ ครูใหญ่ รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยครูใหญ่

ครู หมายถึง ผู้มีหน้าที่สอนประจำในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คา
เบรียลแห่งประเทศไทย ซึ่งไม่โค้ดำรงตำแหน่งบริหาร

บุคลากร หมายถึง ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานและผู้มีหน้าที่สอนประจำ
ในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย

การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้การบริการด้านการศึกษแก่ครู
ใหม่ทั้งบรรจุเข้าใหม่และย้ายหรือโอนมาจากโรงเรียนอื่น เช่น การจัดหาหนังสือคู่มือ เอกสาร
ประกอบหลักสูตร จัดหาที่เสียบ รวมถึงการชี้แจงให้ทราบปัญหา วัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมา
ของโรงเรียน สภาพชุมชน ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
(พนัส หันนาคินทร์, 2526)

การสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งมารวมกันเพื่อศึกษาค้นคว้า
ในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Bergevin and Moris
อ้างถึงใน มาลี วิชญกุล, 2525)

การศึกษาทำงานนอกสถานที่ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำบุคลากรไปสังเกต
เยี่ยมชมและศึกษาวิธีการทำงานในสถานศึกษาหรือแหล่งวิชาการมุ่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความ
ชำนาญและประสบการณ์

การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและเปลี่ยนแปลงเจตคติ ท้าความรู้สึกลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต ส่วนการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นเทคนิคการฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วยภาคทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการณ์ทำงานที่แท้จริง (ชนัดดา เหมือนแก้ว, 2528)

การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรไปศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิหรือเพิ่มความรู้หรือรับความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในสาขาวิชาที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนในโรงเรียน

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การนำข่าวสารภายในหรือภายนอก หรือจากหนังสือตำราทางวิชาการด้านการศึกษามาพิมพ์เผยแพร่ให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนในด้านคุณภาพการเรียนการสอน

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่จัดเพื่อหมทวนหรือพัฒนาวิชาการ ด้านการศึกษาในรูปแบบนิตยสาร การบรรยาย การชมภาพยนตร์ การสาธิต และการเสนอผลิตภัณฑ์ เป็นต้น อาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายในเรื่องที่บุคลากรสนใจ

การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความรู้ และความสามารถ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนในโรงเรียนสายสามัญ 11 แห่ง ของมูลนิธิรศาคณะเขตนครศรีธรรมราชแห่งประเทศไทย จำนวนกลุ่มผู้บริหารมี 57 คน และกลุ่มครูผู้สอนมี 1,362 คน

1.1. กลุ่มผู้บริหารได้แก่ รองผู้อำนวยการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ใช้เป็นประชากรทั้งหมด 57 คน

1.2. กลุ่มครูผู้สอน ได้แก่ ผู้มีหน้าที่สอนประจำในโรงเรียนของมูลนิธิรศาคณะเขตนครศรีธรรมราชแห่งประเทศไทย ซึ่งมีโครงสร้างตำแหน่งบริหาร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (1970: 608) ซึ่งจะได้ตัวอย่างประชากร 279 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,362 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งตามกลุ่มตัวอย่างประชากรของแต่ละโรงเรียน

1.3 กลุ่มผู้อำนวยการ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 11 แห่ง ใช้เป็นประชากรทั้งหมด 11 คน สรุปรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 347 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร คำว่า บทความทาง วิชาการและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการ สร้างแบบสอบถาม จะใช้กับประชากรกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการ จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของ มูลนิธิภราดราคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบ เลือกตอบ (Check list) โดยถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง คุณวุฒิ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ใน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภราดราคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ลักษณะ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภราดราคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ลักษณะคำถามเป็น แบบมาตราส่วนประเมินค่า

เมื่อสร้างเครื่องมือในการวิจัยแล้ว จะนำไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำในการตรวจแก้ไขในคำนำเนื้อหาและภาษาให้เหมาะสม จากนั้นไปพบผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ตรวจสอบแก้ไขภาษาให้เหมาะสมและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำมาทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อมั่น (Reliability) จากนั้นจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ทำการศึกษาวิจัย

2.2 แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อช่วยเสริมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม ที่ไม่มีในแบบสอบถาม ยกเว้นสภาพอุปสรรคและปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบบสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้นำมาใช้กับผู้บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 11 คน

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) ประกอบด้วย

ก) คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ลักษณะคำถามเป็น

แบบให้เลือกตอบ (Check list)

ข) แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เป็นคำถามเกี่ยวกับนโยบายในการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารเน้นเป็นหลัก และพัฒนาแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด ตลอดจนสาเหตุและแนวทางแก้ไขอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น

2.3 สำรวจเอกสาร การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ประกาศต่าง ๆ ทางวิชาการคำสั่งให้ครูเข้าร่วมสัมมนา รายงานการประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งข้อมูลทางไปรษณีย์และเก็บข้อมูลด้วยตนเองทั้งแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และสำรวจเอกสาร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายค่าและรายข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s.d.) เป็นรายข้อ

4.2 แบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีหาค่าความถี่ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.3 สำรวจเอกสาร ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 กล่าวถึงความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 กล่าวถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทั้งของไทยและต่างประเทศ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปคำ
บรรยาย และตารางประกอบคำบรรยาย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและขอเสนอแนะ

ภาคผนวก



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย