



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development = HRD) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของการพัฒนาของหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 รัฐบาลถือเป็นเป้าหมายและนโยบายหลักในการพัฒนาประเทศด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมของประเทศนั้น ก็ถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำนโยบายการศึกษาของรัฐไปสู่การปฏิบัติได้ การมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพหรือมีความรู้ความสามารถดี ย่อมนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นจึงเป็นทั้งวิธีการและเครื่องมือที่สำคัญของการพัฒนาการศึกษาของชาติด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) รับผิดชอบอยู่นั้น มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในระดับโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วประเทศเป็นจำนวนมากถึง 31,441 คน (สปช., 2538 ก.: 6) ดังนั้นระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนต้องมีประสิทธิภาพมากพอสมควร จึงจะสามารถพัฒนาผู้บริหารจำนวนมากเหล่านี้ให้มีศักยภาพและคุณภาพสูงตามที่ต้องการได้

ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. นั้น ตามเกณฑ์กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ทุกคน จะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาก่อนจึงจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ โดย ศธ. ได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (สพบ.) เป็นหน่วยงานกลางรับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว (ก.ค., 2530: 3) ซึ่งตามแผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการนั้น กำหนดจุดหมายปลายทางไว้คือ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาเพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนนักศึกษาในประเทศ (สพบ., 2534: 7) และกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาไว้ว่า “เพื่อฝึกอบรมผู้บริหารประจำการและผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งทางบริหารที่สูงขึ้น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติในด้านการบริหารการศึกษา”

(สพบ., 2533: 3) โดย สพบ. และหน่วยงานหรือกรมต้นสังกัดของผู้บริหารการศึกษานั้น รับผิดชอบการดำเนินงานในรูปของแผนงาน/โครงการเพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของตนเอง ซึ่งในส่วนของ สปช. นั้น ได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอย่างต่อเนื่องตลอดมา โดยกำหนดเป็นงานหลักอย่างหนึ่งในงานพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการของกรม

แม้ สปช. จะพยายามพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวแล้วก็ตาม การบริหารโรงเรียนก็ยังมีปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษาที่ยังไม่ดีขึ้น ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น และเป็นปัญหาที่ สปช. ตระหนักและพยายามแก้ไขอย่างจริงจังตลอดมา เพราะเชื่อว่าร้อยละ 80 ของความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน (สพบ., 2535: 1) จากความสัมพันธ์ของปัญหาในจุดนี้จึงมีคำถามที่ต้องหาคำตอบให้ได้ว่า ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ที่ดำเนินการอยู่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพและความต้องการขององค์การและผู้บริหารโรงเรียนหรือไม่เพียงใด ซึ่งโดยทั่วไปปัญหาสำคัญที่มักเกิดขึ้นในจุดนี้คือ ระบบการพัฒนาผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะตอบสนองความต้องการของผู้บริหารงานบุคคลและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคคลมากกว่าตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร (Mumford, 1987: 212) ในส่วนของ สปช. เองก็ยังไม่หาคำตอบที่ชัดเจนในประเด็นนี้ นอกจากนี้ยังมีเงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมักส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเช่นกันคือ การหาแนวทางในการพัฒนาและการปรับปรุงระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปเช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การก้าวสู่ยุคข้อมูลข่าวสารและแรงกดดันจากสังคม ผู้ปกครอง ซึ่งระบบจำเป็นต้องมีการปรับตัวหรือพัฒนาให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์และมีความทันสมัยขึ้นด้วย โดยตามหลักการที่ดีนั้น ระบบการพัฒนาผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นพอที่จะตอบสนองความต้องการจำเป็นของหน่วยงานและของผู้บริหารด้วย (Tracey, 1981: 350) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในปัจจุบัน ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ อันเป็นกระบวนการที่มีส่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นเดียวกัน (Gilley and Eggland, 1989: 14)(เชี่ยวชาญ อาศวีวัฒนกุล, 2530: 110)

นับตั้งแต่เริ่มมีการก่อตั้ง สปช. ในปี พ.ศ. 2523 จนถึงปัจจุบัน แม้ว่า สปช. จะมีความพยายามดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตลอดมาอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ข้อมูลจากแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ปรากฏว่า ได้มีการศึกษาหรือทำการวิจัยในเชิงระบบหรือการวิเคราะห์ระบบเพื่อหาแนวทางพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ชัดเจนและครอบคลุมทั้งระบบ รวมทั้งยังไม่มีข้อมูลยืนยันอย่างแน่ชัดว่า ระบบการดำเนินงานที่เป็นอยู่มีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด การศึกษาหรือการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่มีอยู่ ไม่สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน ซึ่ง สปช. และ

สพข. อันเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ ก็มีความต้องการและพยายามที่จะหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป (สพข., 2538 ข. : 24)

จากข้อมูลความสำคัญ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องหาแนวทางในการปรับปรุงระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการวิเคราะห์ในเชิงระบบอย่างจริงจัง เพราะการวิเคราะห์ในเชิงระบบเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาระบบ ด้วยวิธีการประยุกต์แนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์และวิธีการเชิงระบบมาใช้ ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์นี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการออกแบบและการพัฒนาระบบที่เหมาะสมต่อไป และด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงระบบนี้จะทำให้ทราบว่าระบบที่มีอยู่ปัจจุบันมีสภาพเป็นอย่างไร ควรปรับปรุงส่วนไหนหรือไม่ ถึงจะทำให้ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ วิธีการเชิงระบบยังช่วยให้มีกรอบของการพิจารณาที่รัดกุมและครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ อย่างทั่วถึง หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นไปตามที่ธงชัย สันติวงษ์ (2533: 98) ได้กล่าวว่าการใช้วิธีการเชิงระบบจะช่วยให้การพิจารณาสิ่งต่างๆ มีลักษณะเป็นขึ้นเป็นอันมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) นั้น ฮิวส์และโบวดิทซ์ (Huse and Bowditch, 1977. อ้างถึงใน สมโภชน์ นพคุณ, 2532: 76) ได้กล่าวไว้ว่า การพิจารณาถึงการฝึกอบรมและการพัฒนานั้นต้องมองหรือวิเคราะห์ในลักษณะของระบบ (system model) ซึ่งครอบคลุมทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์และการประเมินย้อนกลับด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สพข. ขึ้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ระบบนี้จะทำให้มองเห็นสภาพ ปัญหาและความต้องการ รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนได้ชัดเจน และสามารถใช้เป็นแนวทางในแก้ไขและปรับปรุงระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งทำให้การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการประถมศึกษาของประเทศชาติตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

คำถามนำสำหรับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามนำสำหรับการวิจัย 3 ประเด็นใหญ่ๆ คือ

1. สภาพที่เป็นอยู่และปัญหาที่ต้องแก้ไขของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมีอะไรบ้าง
3. ทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร

กรอบของแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวความคิดหลัก 3 ประการ คือ

ประการแรก เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานของระบบ (The Basic Systems Framework) ของบิตเทล (Bittel, 1978: 1131) รองศาสตราจารย์ด้านธุรกิจแห่งมหาวิทยาลัยเจมส์ เมดิสัน (James Madison University) ซึ่งระบุว่า ระบบ (system) ประกอบด้วยโครงสร้างหลัก 5 ส่วน คือ ปัจจัยแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมของระบบ (environment) ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการหรือระบบย่อย (process/subsystem) ผลผลิต (output) และข้อมูลย้อนกลับ (feedback)

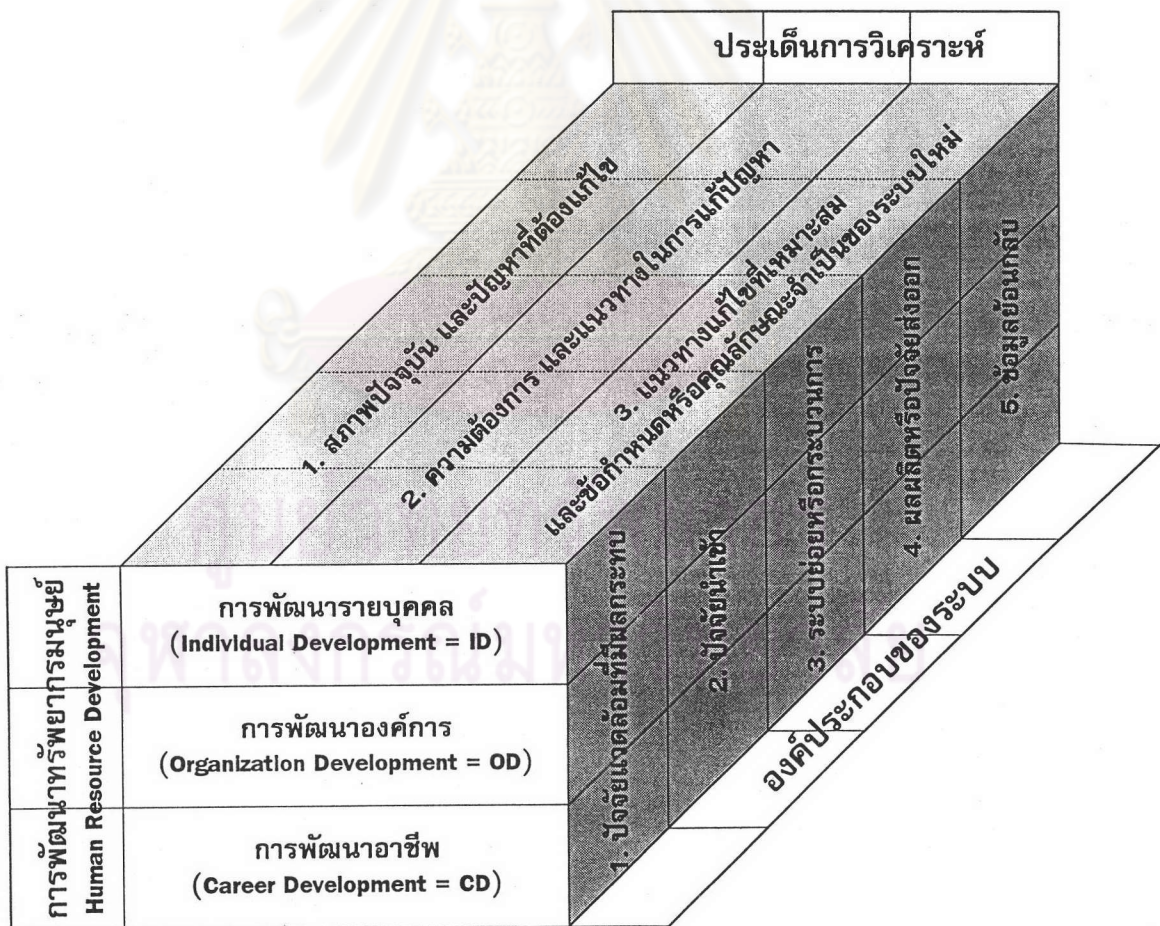
ประการที่สอง เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของนักวิชาการ 3 กลุ่ม คือ สมาคมอเมริกันเพื่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (American Society for Training and Development = ASTD) (quoted in Goad, 1989: 3) กิลเลย์และเอกแลนด์ (Gilley and Eggland, 1989: 14) จากมหาวิทยาลัยเนบราสกา-ลินคอล์น (University of Nebraska-Lincoln) และเพช สมิทและมิลล์ (Pace, Smith and Mills, 1991: 6) จากมหาวิทยาลัยบริคแฮมยัง (Brigham Young University) ซึ่งสรุปไว้สอดคล้องกันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน คือ การพัฒนารายบุคคล (Individual Development = ID) หรือการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การพัฒนาองค์การ (Organization Development = OD) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development = CD)

และประการที่สาม เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับประเด็นคำถามในการวิเคราะห์ระบบ โดยผู้วิจัยทำการประมวลจากแนวความคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระบบของนักวิชาการหลายท่าน

เช่น ฟิตเจอร์ลและฟิตเจอร์ล (FitzGerald and FitzGerald, 1987: 9) เลาดันและเลาดัน (Laudon and Laudon, 1988: 384) โมเดลล์ (Modell, 1988: 3) และโอเบรียน (O'Brien,1990:64) ซึ่งสรุปได้ว่า ประเด็นที่สำคัญในการศึกษาวิเคราะห์มี 3 ประการ คือ 1) การศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาของระบบ 2) การศึกษาถึงความต้องการและแนวทางในการแก้ไขปัญหา และ 3) การประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะที่จำเป็นของระบบใหม่

จากแนวความคิดหลัก 3 ประการดังกล่าว ผู้วิจัยบูรณาการเป็นกรอบของแนวความคิดในการวิจัยและองค์ประกอบของการวิเคราะห์ระบบ โดยพิจารณาเป็น 3 มิติ แสดงในแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 1 กรอบของแนวความคิดในการวิจัยและองค์ประกอบของการวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.



หลักสูตรกลาง สถาบันวิจัยและพัฒนา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ครั้งนี้ มีกรอบของแนวความคิดสำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก เป็นการพิจารณาว่าการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนารายบุคคล 2) การพัฒนาองค์การ และ 3) การพัฒนาอาชีพ ประการที่สอง เป็นการศึกษารายละเอียดของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาที่ต้องแก้ไข 2) ความต้องการและแนวทางแก้ไข ปัญหาหรือสนองความต้องการ และ 3) ทางเลือกและข้อกำหนดที่เหมาะสมของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และประการที่สาม เป็นการวิเคราะห์โดยจำแนกองค์ประกอบของระบบออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระบบ 2) ปัจจัยนำเข้า 3) ระบบย่อยหรือกระบวนการ 4) ผลผลิต และ 5) ข้อมูลย้อนกลับ

ขอบเขตในการวิจัย

ก. หน่วยในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ทำการวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ สปช. ดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539 โดยอาศัยการกำหนดแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของ สปช. เป็นหน่วยในการวิเคราะห์เบื้องต้น

ข. ประเด็นในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. เป็นการศึกษาในเชิงการสำรวจสภาพปัจจุบัน และปัญหาของระบบการพัฒนาผู้บริหาร โดยจำแนกองค์ประกอบของระบบที่ศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระบบ ส่วนปัจจัยนำเข้า ส่วนระบบย่อยหรือกระบวนการพัฒนา ส่วนผลผลิต และส่วนข้อมูลย้อนกลับ
2. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช.
3. ทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบของระบบ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สูงขึ้น

ค. แหล่งข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. โดยจำแนกเป็นข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากบุคคล ดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร

ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาวិเคราะห์ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ซึ่งประกอบด้วยเอกสารสำคัญ คือ

ก) เอกสารเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการหรือแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- 1) แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)
- 2) แผนปฏิบัติการประจำปี ในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539
- 3) โครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาของงานอบรมข้าราชการครูสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539
- 4) แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2537-2539) ของ สปช.

ข) เอกสารเกี่ยวกับหลักปฏิบัติและคู่มือการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- 1) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ของ ก.ค.
- 2) หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ของ สพบ.
- 3) คู่มือบริหารงานบุคคลของ สปช.
- 4) แบบบรรยายรายละเอียดของตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ของ สปช.

ค) เอกสารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติหรือผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- 1) รายงานสรุปผลและแผนการดำเนินงานของ สปช. ในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539
- 2) รายงานประจำปีงบประมาณ 2539 ของ สปช.
- 3) รายงานผลการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สปช. ของ สพบ. และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539
- 4) การติดตามผลการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สปช. ของ สพบ. และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539

2. แหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาข้อมูลจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2539 ซึ่งประกอบด้วย

ก) ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เลขาธิการ กปช.) หรือรองเลขาธิการที่ดูแลงานบริหารบุคคล ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ผอ.กจ.) ผู้อำนวยการกองพัฒนาบุคคล(ผอ.กพ.) ผู้อำนวยการ

สำนักพัฒนาระบบบริหาร (ผอ.สพร.) และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด (ผอ.ปจ.) 76 จังหวัด รวมจำนวน 79 คน

ข) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายโครงการอบรมและพัฒนาของ สปช. หัวหน้าฝ่ายทะเบียนประวัติ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (สปจ.) จำนวน 76 คน หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนของ สปบ. จำนวน 1 คน และหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากรของสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา (สพข.) จำนวน 12 คน รวมจำนวน 91 คน

ค) ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด สปช. ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2539 จำนวน 39,390 คน (สปช., 2539)

ง. ข้อตกลงเบื้องต้น

1. กรอบของแนวความคิดในการวิจัยในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การซึ่งประกอบด้วย การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ นั้น เป็นกรอบแนวคิดที่มีขอบเขตกว้างและไม่ใช้กฎเกณฑ์ตายตัว กิจกรรมบางส่วนซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติของการพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพ จึงอาจจะไม่ปรากฏในเอกสารแผนงาน หรือหลักปฏิบัติงานของ สปช. อย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาในลักษณะภาพรวมของแนวทางปฏิบัติเหล่านี้จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลสำคัญของการวิจัย (opinion based study)

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ในกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคคล มีตำแหน่งสำคัญ ต้องศึกษาแบบเจาะจง เพราะเป็นผู้มีบทบาทสูงและมีจำนวนน้อย ได้แก่ เลขาธิการ กปช., หรือรองเลขาธิการ กปช. ผอ.กจ., ผอ.กพ. หรือ ผอ.สพร. หัวหน้าฝ่ายโครงการอบรมและพัฒนา และหัวหน้าฝ่ายทะเบียนประวัติของ สปช.

จ. ข้อจำกัดของการวิจัย

แหล่งข้อมูลเอกสารบางประเภท ได้แก่ เอกสารดำเนินโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาของงานอบรมข้าราชการครูสายงานผู้บริหารสถานศึกษา เอกสารรายงานผลการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สปช. จำแนกเป็นรุ่นในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งมีจำนวนมาก บางฉบับค้นหาไม่พบ ผู้วิจัยจึงต้องเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะรุ่นที่ค้นพบและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอนุญาตให้ศึกษาและเผยแพร่ได้เท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาจุดมุ่งหมายและการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน อันจะเป็นแนวทางเพื่อการตัดสินใจในการพัฒนาหรือปรับปรุงแผนงาน/โครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของ สปช. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ได้ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ได้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระบบทางการบริหารการศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา หรือเสริมสร้างองค์ความรู้ในด้านการวิเคราะห์ระบบทางการบริหารการศึกษาต่อไป

นิยามเชิงปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ระบบ หมายถึง กระบวนการศึกษาและพิจารณาในรายละเอียดของระบบการปฏิบัติการ (operation systems) เป็นการศึกษาให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการของแต่ละองค์ประกอบของระบบนั้น และหาแนวทางแก้ไข รวมทั้งศึกษาเงื่อนไขต่างๆ ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาระบบให้ดีขึ้น โดยในที่นี้พิจารณาว่า ระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระบบ ปัจจัยนำเข้า ระบบย่อยหรือกระบวนการ ผลผลิตหรือปัจจัยส่งออก และข้อมูลย้อนกลับ

การพัฒนาผู้บริหาร หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติและความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรมของผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้า และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยถือว่าผู้บริหารเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้นมีขอบข่ายครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ การพัฒนารายบุคคล (การฝึกอบรมและการพัฒนา) การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพของผู้บริหาร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรม การเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และ/หรือเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าของบุคคลในองค์การ โดยมีขอบข่ายครอบคลุมถึงกิจกรรมสำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนารายบุคคล 2) การพัฒนาองค์การ และ 3) การพัฒนาอาชีพ

การพัฒนารายบุคคล (การฝึกอบรมและการพัฒนา) หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ/หรือปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลโดยผ่านการเรียนรู้ที่มีแบบแผน ทั้งนี้เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพที่จะทำใหบุคคลสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ประการ คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 2) การวางแผนและการออกแบบโครงการ 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) การประเมินผลและการติดตามผลการพัฒนา

การพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนเพื่อปรับปรุงในทุกส่วนขององค์การ ทั้งในด้านทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อของบุคลากร เพื่อให้สามารถกำหนดและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การได้ โดยการเพิ่มความสอดคล้องระหว่างโครงสร้าง กระบวนการ กลยุทธ์ บุคลากร และวัฒนธรรมขององค์การ รวมทั้งการพัฒนาทางเลือกใหม่ขององค์การและพัฒนาศักยภาพในการสร้างองค์การใหม่ (the organization's self-renewing) เพื่อการเพิ่มประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ โดยการพัฒนาองค์การประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐาน 6 ช่วง คือ 1) การรับรู้และระบุปัญหา 2) การเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรและผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การตรวจวินิจฉัยสภาพขององค์การ 4) การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา 5) การสอดแทรกหรือใส่สิ่งสอดแทรก (intervention) และ 6) การประเมินผล ซึ่งตัวอย่างของการสอดแทรกในการพัฒนาองค์การ เช่น การสร้างทีมงาน (team building) การฝึกอบรมเพื่อการแก้ไขจุดอ่อน (sensitivity Training) การสำรวจข้อมูลและส่งข้อมูลย้อนกลับ (survey feedback) เป็นต้น

การพัฒนาอาชีพ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล และเป็นการช่วยให้บุคคลสามารถวางแผนอาชีพในอนาคตของตนได้ โดยเป็นการระบุดึงความสนใจ ค่านิยม ศักยภาพ กิจกรรมและหน้าที่ของอาชีพต่าง ๆ ในองค์การเพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะสำหรับงาน/อาชีพนั้นในอนาคตได้ โดยมีขั้นตอนพื้นฐาน 5 ขั้น คือ 1) การปฐมนิเทศ 2) การวิเคราะห์ตนเอง 3) การตรวจสอบสภาพที่เป็นจริง 4) การพิจารณาทางเลือกในการพัฒนาอาชีพ และ 5) การกำหนดวิธีการพัฒนาอาชีพ ซึ่งการพัฒนาอาชีพเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคคลและองค์การ โดยบุคคลรับผิดชอบในด้านการวางแผนอาชีพ (career planning) ซึ่งมีกิจกรรมดำเนินการ เช่น ความรับผิดชอบต่ออาชีพ การวิเคราะห์อาชีพ การวิเคราะห์ตนเอง การรับรู้องค์การและอาชีพ การใช้ศูนย์ทรัพยากรด้านอาชีพ และการวางแผนอาชีพ เป็นต้น ส่วนหน่วยงานหรือองค์การรับผิดชอบด้านการบริหารอาชีพ (career management) โดยมีกิจกรรม เช่น การจัดประชุมปฏิบัติการด้านอาชีพ ให้ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปเป็นที่ปรึกษาด้านอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประกาศตำแหน่งงานในองค์การ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านอาชีพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การช่วยเหลือเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ และการกำหนดเส้นทางอาชีพ เป็นต้น

การฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. หมายถึง การฝึกอบรมผู้บริหารใน 3 ประเภท คือ การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน (pre-service training) การฝึกอบรมระหว่างดำรงตำแหน่ง (in-service training) และการฝึกอบรมเพื่อเลื่อนและปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น (pre-promotional training)

การให้การศึกษา หมายถึง การให้เข้ารับการศึกษามาจากสถาบันการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ สติปัญญา และความสามารถอันเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ และมีการวัดผลโดยสถาบันที่ไปเข้ารับการศึกษารับวุฒิบัตร ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร อันขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ศึกษา

การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงจัดให้มีขึ้น โดยมุ่งเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล เช่น การหมุนเวียนงาน การสอนงาน เป็นต้น

ระบบการพัฒนาผู้บริหาร หมายถึง ชุดของงาน โครงการหรือกิจกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ที่ดำเนินการในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) และแผนปฏิบัติการประจำปีในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539 โดยการพิจารณาองค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนี้ ใน 5 ส่วน คือ

ก. ส่วนของปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระบบ หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อระบบ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคมและการเมือง ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาลและของ ศธ.

ข. ส่วนของปัจจัยนำเข้า หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่นำเข้าสู่ระบบ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบ ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร วิทยากร และผู้บริหารโรงเรียน 2) งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ 3) วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ดำเนินการ และ 4) การจัดการหรือการบริหารโครงการซึ่งพิจารณาจากกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม

ค. ส่วนของระบบย่อยหรือกระบวนการ หมายถึง ระบบย่อยหรือขั้นตอนซึ่งเป็นส่วนประกอบของระบบหรือกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ซึ่งพิจารณา

ครอบคลุมขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนา รายบุคคล การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ

ง. ส่วนของผลผลิต หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากระบบย่อยหรือกระบวนการ พัฒนาผู้บริหาร แบ่งเป็น 4 ระดับ อันได้แก่ 1) ปฏิภิกิริยา/ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน ต่อระบบการพัฒนา 2) การเรียนรู้ หรือความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และ 4) ผลลัพธ์ของการพัฒนา

จ. ส่วนของข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ข้อมูล/สารสนเทศการดำเนินงานที่ใช้ใน การปรับปรุงระบบ ได้แก่ การรวบรวมและการรายงานข้อมูล/สารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน

สภาพปัจจุบัน หมายถึง ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่แสดงถึงหรือ อธิบายลักษณะขององค์ประกอบต่างๆ ในระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ในช่วงปี งบประมาณ 2535-2539

ปัญหาของระบบ หมายถึง ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพที่แสดงข้อขัดข้อง ในการปฏิบัติงานหรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ต้องการกับผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบ ต่างๆ ของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539

ความต้องการของระบบ หมายถึง ข้อมูลที่บ่งชี้หรือแสดงให้เห็นวัตถุประสงค์ของ ระบบหรือคุณลักษณะขององค์ประกอบต่างๆ ของระบบที่แหล่งข้อมูลต้องการให้มีขึ้น

แนวทางแก้ไขปัญหา หมายถึง กิจกรรมการดำเนินงานที่เป็นวิธีการแก้ไขปัญหา หรือทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของระบบการพัฒนาผู้บริหาร

ข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของระบบ หมายถึง รายการข้อกำหนดหรือคุณลักษณะ ขององค์ประกอบที่ต้องมีหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติในระบบการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้ระบบมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

ความเหมาะสม หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของทางเลือกหรือ แนวทางแก้ไขปัญหาและข้อกำหนดของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยพิจารณาจาก ความสอดคล้องระหว่างทรัพยากรทางการบริหารได้แก่ บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือ และการจัดการที่มีอยู่ และสามารถจัดหาได้กับทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นใน การพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหาร

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชา หัวหน้าสถานศึกษา หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สปช. อันได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ 2539

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยโดยสังเขป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 5 ขั้นตอน โดยจำแนกลำดับของการดำเนินงานตามแนวความคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระบบ และกำหนดเป็นกิจกรรมย่อยในแต่ละขั้นตอน โดยสรุปแสดงในแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 2 ขั้นตอน วิธีดำเนินการวิจัยและผลลัพธ์ที่ต้องการ



แผนภาพที่ 2 แสดงให้เห็นถึงวิธีดำเนินการวิจัย มี 5 ชั้น คือ 1) ชั้นการกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย 2) ชั้นการศึกษาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน 3) ชั้นการออกแบบระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน 4) ชั้นการประเมินความเหมาะสมของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และ 5) ชั้นการปรับปรุงและสรุปทางเลือกที่เหมาะสมของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ในแต่ละชั้นมีกิจกรรมย่อยในการศึกษาและผลที่ต้องการในแต่ละขั้นตอนซึ่งมีสาระสำคัญโดยสังเขป ดังต่อไปนี้

ก. ชั้นการกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้มีกิจกรรมย่อย 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นการศึกษา วิเคราะห์เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหาร โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมตำรา เอกสารและผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ หลักการ ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับระบบ การวิเคราะห์ระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ระบบการฝึกอบรมและการพัฒนาผู้บริหาร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย และประการที่สอง เป็นการกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย โดยการสังเคราะห์ สรุปหลักการและแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมคำถามในการวิจัยแล้ว บูรณาการเพื่อกำหนดเป็นกรอบของแนวความคิดในการวิจัย ผลลัพธ์ที่ต้องการในขั้นตอนนี้ คือ หลักการ ทฤษฎี และกรอบของแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหาร

ข. ชั้นการศึกษาระบบการพัฒนาผู้บริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้มีกิจกรรมย่อย 3 ประการ คือ ประการแรก ศึกษาสภาพของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยการสำรวจสภาพขององค์ประกอบต่างๆ ของระบบตามกรอบของแนวความคิดในการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์และสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับ ประการที่สอง ศึกษาและประมวลปัญหาของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยทำการศึกษาและประมวลปัญหาเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ของระบบตามกรอบของแนวความคิดในการวิจัย ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และประการที่สาม ศึกษาและประมวลความต้องการของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยทำการศึกษาและประมวลความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ของระบบ การสัมภาษณ์และสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับ

โดยผลลัพธ์ที่ต้องการในขั้นนี้ คือ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในส่วนต่างๆ คือ 1) ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระบบ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสังคมและการเมือง ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาลและ ศธ. ที่เกี่ยวข้องกับระบบการพัฒนาผู้บริหาร 2) ปัจจัยนำเข้า ที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหรือการบริหารโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน 3) ระบบย่อยหรือกระบวนการ ได้แก่ ระบบการพัฒนารายบุคคล ระบบการพัฒนางานวิชาการ และระบบการพัฒนาอาชีพ 4) ส่วนผลผลิตของระบบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนต่อระบบการพัฒนาผู้บริหาร ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และผลลัพธ์ของการพัฒนา และ 5) ส่วนข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ข้อมูลและสารสนเทศที่นำไปใช้ในการปรับปรุงระบบ การติดตามและการรายงานผลของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

ค. ขั้นการออกแบบระบบการพัฒนาผู้บริหาร

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้มีกิจกรรมย่อย 2 ประการ คือ ประการแรก ระบุวิธีการแก้ไขและการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยการสรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามที่ปรากฏในขั้นการศึกษาาระบบและประการที่สอง ระบุข้อกำหนดและคุณลักษณะของแต่ละส่วนประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยหลักการ ทฤษฎี รวมทั้งความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยผลลัพธ์ที่ต้องการในขั้นตอนนี้ คือ แนวทางแก้ไขปัญหาหรือทางเลือกและข้อกำหนดของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

ง. ขั้นการประเมินความเหมาะสมของระบบการพัฒนาผู้บริหาร

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้มีกิจกรรมย่อย 2 ประการ คือ ประการแรก ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของทางเลือกที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาและให้ความเห็นถึงความสอดคล้องระหว่างทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์/เครื่องมือและการบริหารที่มีอยู่และสามารถจัดหามาได้กับทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นในระบบการพัฒนาผู้บริหารที่ได้ในขั้นการออกแบบระบบการพัฒนาผู้บริหาร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และการสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับ และประการที่สอง จัดลำดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของทางเลือกของระบบการพัฒนาผู้บริหารโดยการจัดลำดับตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบข้างต้น โดย ผลลัพธ์ที่ต้องการในขั้นตอนนี้ คือ ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบการพัฒนาผู้บริหารที่ผู้วิจัยออกแบบไว้

จ. ขั้นการปรับปรุงและสรุปทางเลือกของระบบการพัฒนาผู้บริหาร

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้มีกิจกรรมย่อย 2 ประการ คือ ประการแรก ปรับปรุงระบบการพัฒนาผู้บริหารโดยการปรับปรุงคุณลักษณะส่วนประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากขั้นการทดสอบระบบการพัฒนาผู้บริหาร และประการที่สอง สรุปผลและนำเสนอรายงานการวิจัยโดยการสรุปทางเลือกและข้อกำหนดของระบบการพัฒนาผู้บริหารและจัดทำรายงานผลการวิจัยโดยบรรยายข้อมูลตามกรอบของแนวความคิดในการวิจัยเพื่อตอบคำถามในการวิจัยทั้ง 3 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น โดยผลลัพธ์ที่ต้องการในขั้นตอนนี้ คือ ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ที่ประกอบด้วยทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของแต่ละองค์ประกอบของระบบที่จะนำไปใช้ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

ก. แบบวิเคราะห์เอกสาร เป็นตารางบันทึกข้อมูลจากเอกสารตามกรอบของแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาคผนวก ค.

ข. แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ 1) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในภาคผนวก ง. และ 2) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและสังเกตหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทางเลือกของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในภาคผนวก จ.

ค. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพและความต้องการเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในภาคผนวก ฉ. และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับความเหมาะสมของทางเลือกและข้อกำหนดของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในภาคผนวก ช.

การรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดส่วนประกอบและลำดับการนำเสนอเนื้อหาของการรายงานผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 บท รายการอ้างอิงและภาคผนวก คือ

บทที่ 1 บทนำ เป็นการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามนำสำหรับการวิจัย กรอบของแนวความคิดในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ รวมทั้งสรุปขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยและการรายงานผลการวิจัย

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอเนื้อหา เกี่ยวกับการปริทัศน์และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยรายงานถึงทฤษฎี หลักการ แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบ ระบบกับการบริหารและการวิเคราะห์ระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ รูปแบบของระบบการฝึกอบรมและการพัฒนา ระบบและกระบวนการพัฒนาผู้บริหารของ สพบ. และข้อมูลเบื้องต้นของ สปช. และผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สปช. รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้งในประเทศและต่างประเทศ และในช่วงท้ายเป็นการนำเสนอบทสรุปของหลักการและแนวความคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล รวมทั้งวิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอเนื้อหาโดยละเอียดเกี่ยวกับผลการรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 บทสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอเนื้อหาโดยสรุปของการวิจัย ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย และสรุปผลการวิจัย รวมทั้งการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ภาคผนวก เป็นการนำเสนอเนื้อหาที่เป็นรายละเอียดของส่วนประกอบในการวิจัย ได้แก่ แหล่งข้อมูลและเอกสารหลักที่ทำการวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวอย่างของแผนงานและโครงการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. และหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา