



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ที่จะทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองได้ ซึ่งประเทศจะพัฒนาไปสู่ความเจริญได้ ก็ต่อเมื่อมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพด้วย และการที่จะสามารถได้คนที่มีคุณภาพดังกล่าวนี้ ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะแสวงหา ในองค์กรก็จะมีผู้ที่ทำหน้าที่หรือเป็นผู้บริหาร เป็นผู้รับผิดชอบบริหารงานในองค์กร ให้ดำเนินไปด้วยดี การบริหารงานนั้นจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน ดังที่ อูทซ์ ฮิริชท์ (2531) ได้กล่าวไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด การบริหารไม่ว่าราชการหรือเอกชน มีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยอยู่อย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า 4 M's ทรัพยากรทางการบริหารแต่ละประเภท มีความสำคัญอยู่ในตัวของมันเอง และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจะขาดเสียอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ เช่น ไม่มีเงิน ไม่มีวัสดุ เราก็ไม่สามารถทำอะไรได้หรือแม้แต่จะมีเงิน วัสดุพร้อมบริบูรณ์แต่ขาดคน ผลงานก็ไม่เกิดขึ้น และ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องพัฒนาการบริหาร (Administration Development) และพัฒนาด้านบุคคล (Human Resources Development) ให้เจริญก้าวหน้าได้สัดส่วนทัดเทียมกัน หรือสอดคล้องกันทั้งในด้านรัฐกิจ (Public sector) และด้านธุรกิจ (Business sector) ถ้าจะกล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าในบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

ในเรื่องของกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การรักษามูลค่า การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการให้ออกจากงาน อาจกล่าวได้ว่า ในกระบวนการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญมากนับเป็นภารกิจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ขององค์กร

การได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือนักบริหารทุกท่าน ที่ต้องคอยเอาใจใส่จัดและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ทั่วถึงและติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

สมาน รัชสิโยภรณ์ (2535) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อมีการสรรหาคัดเลือกคนดี มีความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว ก็หาได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะทำงานได้ดีตลอดไป เนื่องจากวิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้าไป ตลอดจนเทคนิคการทำงานเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้วิธีการหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้โดย"การพัฒนาบุคลากร" เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งอยู่เสมอ

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทุกหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนต่างให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรแม้จะเป็นการลงทุนที่สูง แต่ได้ผลคุ้มค่าหากทำได้อย่างจริงจังตามหลักวิชาการ โดยเฉพาะหน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานที่มีการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนของชาติ ที่เป็นผู้ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ให้กับประเทศชาติทำให้การศึกษามีทั้งในระบบและนอกระบบ การศึกษาในระบบเป็นส่วนสำคัญที่สุด จะทำให้การศึกษาก้าวหน้าหรือเสื่อมลง ดังนั้นคุณภาพของประชากรจะดีหรือไม่ อยู่ที่โรงเรียน ซึ่งการศึกษาตามแนวระบบโรงเรียนแบ่งการศึกษออกเป็น 4 ระดับ คือระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในทุกระดับมีความสำคัญพอๆ กัน (กรมสามัญศึกษา, 2536)

การจัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ทั้งระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นสำหรับเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนปกติได้ เด็กเหล่านี้ได้แก่ เด็กชาวป่า ชาวเขา ชาวเรือ ชาวเกาะ เด็กที่อยู่ในท้องถนนตุ๊กแก หรือมีปัญหาทางสภาพภูมิศาสตร์ เด็กที่ยากจนมาก ภาวะพิการหรือมารดา ขาดผู้อุปการะ เด็กเร่ร่อน เด็กงานแหล่งเสื่อมโทรม เด็กที่เป็นบุตรหลานของผู้ได้รับภัยคุกคามจากผู้ก่อการร้าย บุตรหลานของผู้ที่มีส่วนร่วมในการเสริมสร้าง

ความมั่นคงของชาติ บุตรหลานของผู้ประสบอุทกภัย-วาตภัย บุตรผู้ป่วยโรคเรื้อน หรือเด็ก ที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในลักษณะอื่น ๆ ปัจจุบันโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่อยู่ในสังกัดกอง การศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (กองการศึกษาพิเศษ, 2537)

แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535 ได้กล่าวถึงระบบการศึกษาไว้ในข้อ 4 ว่า การจัดการศึกษาตามแนวระบบโรงเรียน อาจจัดเป็นการศึกษาประเภทต่างๆ ได้ตามความ เหมาะสม และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ชุมชนและประเทศ เช่นการฝึกหัดครูการศึกษา วิชาชีพ การศึกษาวิชาชีพพิเศษ การศึกษาวิชาชีพเฉพาะกิจหรือเฉพาะบุคคลบางกลุ่ม การศึกษา พิเศษและการศึกษาของภิกษุ สามเณร นักบวชและบุคลากรทางศาสนา เป็นต้น

การจัดการศึกษาประเภทต่างๆ เหล่านี้ไม่เพียงแต่จัดตามความเหมาะสมหรือเพื่อ สนองความต้องการเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย แต่ยังคงคำนึงถึงการทำให้บุคคลได้พัฒนาทั้งในด้าน คุณธรรม ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างสมดุลควบคู่กันไปด้วย

การจัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาให้กับเด็กที่ด้อยโอกาสทางการ ศึกษา ที่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นโรงเรียนประเภทประจำกินนอนและปัจจุบัน การศึกษาพิเศษขยายวงกว้างขึ้น ทั้งด้านศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษและมีแนวโน้มว่า จะขยายวงกว้างไปอย่างรวดเร็ว กล่าวคือ ด้านการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษามีนโยบาย จะจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษระดับภาค และศูนย์การศึกษาพิเศษระดับเขต รวมทั้งจะจัดตั้ง โรงเรียนการศึกษาพิเศษให้ครบทุกจังหวัด ส่วนการศึกษาสงเคราะห์จะ เปลี่ยนรูปแบบจาก โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ซึ่งจะจัดตั้งตามความจำเป็นของ สถานการณ์ของประเทศเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้กองการศึกษาพิเศษจึงจำเป็นต้องจัดเตรียมงาน ทุกๆ ด้านเพื่อให้สนองนโยบายดังกล่าว ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ ตลอดจนแนวดำเนินการ ทุกรูปแบบ การดำเนินงานของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษเท่าที่ผ่านมา แม้จะได้ผลอยู่ในระดับหนึ่ง แต่มีหลายอย่างที่จะต้องปรับปรุงให้เกิดการพัฒนางานวิจัยเฉพาะ ด้านบุคลากรและการดำเนินงาน

ด้านบุคลากรแม้ว่าขณะนี้จะมีบุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่บุคลากร เท่าที่มีอยู่จะต้องได้รับการพัฒนาทุกๆ ด้าน เช่น สนับสนุนให้มีการฝึกอบรม พิจารณาความดี ความชอบ ปรับตำแหน่งหน้าที่หรือการให้ เช่น ให้เกียรติ ให้โอกาส ให้แก่ใจ ให้ขวัญกำลังใจ

ตลอดจนให้โทษทัณฑ์ตามความเหมาะสม เป็นต้น บุคลากรทุกฝ่ายต้องทำงานด้วยหลักการ และพัฒนางานโดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ (Role) กรอบ (Foundery) กฎระเบียบต่าง ๆ (Rule) และการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน (Communication) ทั้งนี้ภายใต้การควบคุมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ (กองการศึกษาพิเศษ, 2537)

ภิญญ สาธร (2517) ได้กล่าวไว้ว่า ความเจริญของการศึกษา ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่าย หลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญมี 2 ประเภท คือ ผู้บริหารการศึกษา กับผู้สอนหรือครู ซึ่งในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การบริหารงานบุคคลทั้งนี้เพราะผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จได้โดยลำพัง ยังต้องอาศัยผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ดังนั้นหากโรงเรียนใดสามารถหาคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูคาให้อยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียน านานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจว่าการบริหารโรงเรียนจะต้องเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

พนัส หันนาคินทร์ (2529) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนมีความสำคัญ คือการพัฒนาบุคลากร เพราะตามปกติเมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วก็ย่อมหวังความก้าวหน้า และความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้า หรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานและการเรียนรู้ นั้น เป็นความต้องการขั้นตุนิยมิของมนุษย์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องจัดหาทางส่งเสริมให้ครูโรงเรียนได้ก้าวหน้าต่อไป ไม่ว่าจะเป็ในด้านความรู้หรือการปฏิบัติงานก็ตาม กิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้ครูที่กำลังทำงานอยู่ เกิดความก้าวหน้าต่อไปนั้น เรียกว่า เป็นการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายของการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่จัดการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ เร่งรัดพัฒนาคุณภาพของ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในด้านเทคนิคการสอน ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การวัดผลและการประเมินผล การนิเทศ การบริหาร หลักสูตร รวมทั้งเสริมสร้างให้มี คุณธรรมจริยธรรม จิตสำนึกในวิชาชีพ และสนับสนุนการจัดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน และบุคลากรประเภทอื่นที่

จำเป็นสำหรับเด็กที่ผิดปกติ รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย ด้านการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า เร่งปฏิรูปการฝึกหัดครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาได้อย่างแท้จริง ตลอดจนให้มีปริมาณการผลิตครูที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละระดับและประเภทของการศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 พ.ศ. 2535-2539)

ในส่วนของกรมสามัญศึกษา ได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 พ.ศ. 2535-2539 เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้คือ เร่งพัฒนาระบบบริหาร ระบบและองค์การที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การแนะแนว การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการนิเทศการศึกษา ให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหาร และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ รวมทั้งปรับปรุงระบบการจัตวิทยากรและการตรวจติดตามให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการระดมวิทยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน มาใช้ในการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

จากนโยบายที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะครูอาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ เป็นผู้ที่ให้ความรู้อบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาต่อสังคมและประเทศ เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตต่อไป การพัฒนา ครู อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ให้มีคุณภาพ จึงเสมือนสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่ประเทศไทย อันจะมีผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งผู้ที่มีบทบาทที่จะทำให้เกิดผลดังที่กล่าวมาคือ ผู้บริหารโรงเรียน ที่จะเป็นผู้พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของตนโดยใช้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เป็นการเสนอข้อมูลและข้อเสนอแนะตามหลักวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา .
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา
3. ในการศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มุ่งศึกษาตามกรอบแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ในสถานศึกษาของกรมสามัญศึกษา (2532) ดังต่อไปนี้
 - 1.1 การปฐมนิเทศ
 - 1.2 การนิเทศภายใน
 - 1.3 การจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน
 - 1.4 การส่งบุคลากรไปอบรม ประชุมสัมมนา
 - 1.5 การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน
 - 1.6 การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม
 - 1.7 การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้
 - 1.8 การจัดประชุมในโรงเรียน
 - 1.9 การจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน
 - 1.10 การจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ในลักษณะอื่น ๆ /

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารบุคคลของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสงเคราะห์ที่จะนำผลการวิจัยไปศึกษาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

คานิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพและความก้าวหน้าให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน ทักษะ เจตคติ รวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

บุคลากร หมายถึง ครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน และปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการสอนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษา ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ ผู้รักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา.

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กที่ด้อยโอกาสทางด้านเศรษฐกิจและสังคม สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

การบรมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ด้านต่าง ๆ กับครูอาจารย์ที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือโอนย้ายมาจากโรงเรียนอื่น ๆ เช่น การจัดหาหนังสือ คู่มือครู เอกสารประกอบหลักสูตร จัดหาครูพี่เลี้ยง รวมทั้งการชี้แจงให้ทราบถึงปรัชญา วัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน สภาพชุมชน ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

การนิเทศภายใน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำ และให้ความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

การจัดการหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดทำความรู้โดย การจัดหาเอกสารทางวิชาการให้อ่าน เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านเกี่ยวกับงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและ เป็นไปตามขั้นตอนที่ควรจะเป็น

การส่งบุคลากรไปอบรม ประชุมสัมมนา หมายถึง การส่งไปศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ดีขึ้นหรือไปรับความรู้ใหม่

การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนักคณะครูอาจารย์ ไปสังเกตเยี่ยมเยียน และสังเกตวิธีการทำงานในสถานศึกษา แหล่งวิชาการ ตลอดจนสถาน ประกอบการต่าง ๆ มุ่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์

การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายเพื่อให้ ครูอาจารย์มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในสถานศึกษาในระดับ ที่สูงขึ้น รวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบายหรือหลัก เกณฑ์ดังกล่าวอย่างถูกต้อง

การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ หมายถึง การจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ ความ คิดเห็น ประสบการณ์ อย่างเป็นทางการในสถานที่และช่วงเวลาที่กำหนดไว้โดยผู้ เชี่ยวชาญหรือ วิทยากร

การจัดประชุมในโรงเรียน หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการ ประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจได้ไม่ยาก

การจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรที่มี ความรู้หรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นหรือเป็นการ กำหนดแนวทางปฏิบัติงาน ในที่ประชุมจะมีการอภิปรายและสรุปทางเลือกในการแก้ปัญหา

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ หมายถึง การจัดพัฒนาบุคลากรหรือ จากกิจกรรมที่กล่าวมาทั้ง 9 กิจกรรมข้างต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา จำนวน 31 โรงเรียน รวม 31 คน ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

1.2 กลุ่มครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา มีจำนวนทั้งหมด 1,090 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Yamane (1973) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มาจากแต่ละเขตการศึกษาอย่างเป็นสัดส่วน ทั้ง 12 เขตการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ จำนวน 293 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบปลายเปิด (Open-ended)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 แบบศึกษาเอกสาร สำหรับรวบรวมข้อมูลจากเอกสารของโรงเรียน เอกสารที่ศึกษา ได้แก่ เอกสารแผน และ คำสั่ง

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรและ กลุ่มตัวอย่างแล้วรอรับกลับด้วยตนเอง ส่วนที่เหลือขอความร่วมมือผู้บริหารช่วยส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ ตามชื่อที่อยู่และของที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้

3.2 สำหรับการศึกษาดูเอกสาร ผู้วิจัยไปศึกษาด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ ด้วยสถิติตามลำดับดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ใช้วิธีวิเคราะห์โดยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 แบบศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

5. ลำดับขั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

การเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 บท พร้อมทั้งรายการอ้างอิง และภาคผนวกคือ

บทที่ 1 กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนึงามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 กล่าวถึง แนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ความสำคัญและ ความจำเป็นในการพัฒนานุเคราะห์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 กล่าวถึง วิธีดำเนินการวิจัยโดยละเอียด คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ลำดับกิจกรรมในการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 10 กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ การนิเทศภายใน การจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน การส่งบุคลากรไปอบรมประชุมสัมมนา การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การจัดประชุมในโรงเรียน การจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน การจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ในลักษณะอื่น ๆ

บทที่ 4 กล่าวถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล



บทที่ 5 กล่าวถึง การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
รายการอ้างอิง
ภาคผนวก



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย