



บทที่ 1

บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรม การสร้างภูมิปัญญาให้สังคม การศึกษาจึงเป็นรากฐานและเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมของประเทศ รัฐจึงพยายามให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง และมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับที่รัฐให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องจัดให้ทั่วถึงเด็กทุกคน โดยต้องจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษาแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เรียนรู้จักคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น เพื่อพัฒนาคนไปสู่ความเป็นพลเมืองดี มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาจึงควรจัดให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์มากที่สุด เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ของประเทศจะได้รับการศึกษาระดับนี้มาก โรงเรียนประถมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ

ในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยงาน 6 งาน คือ งานบุคลากร งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการการเงิน และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งแต่ละงานต่างเป็นงานหลัก ที่มีความสำคัญมาก ถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานทั้ง 6 ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ย่อมจะทำให้การบริหารงานนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งจะทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และทันกับความเปลี่ยนแปลงของประเทศ

ในการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 6 งานนั้น งานบุคลากรเป็นงานหลักที่สำคัญในการบริหารการศึกษาตามที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2518) ได้กล่าวไว้ว่า "คน" นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเหตุว่า ถ้ามีคนจำนวนมากพอสมควรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดี และประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญเฏ สาธรร (2517) ที่กล่าวไว้ว่า "ความเจริญของวงการศึกษานขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่ายหลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญมี 2 ประเภท คือ ผู้บริหารการศึกษา กับครูผู้สอนหรือครู"

สำหรับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน ซึ่งประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการให้พ้นจากงาน ในกระบวนการบริหารงานบุคลากรนั้น อาจกล่าวได้ว่า "การพัฒนาบุคลากรนับเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุด เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพ และปริมาณของสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งมีความจำเป็นต้องแก้ปัญหาและทำให้เป้าประสงค์ขององค์การบรรลุผล" (เมธี ปลันธนานนท์, 2529) สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา นั่นก็คือ ความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต ดังคำกล่าวของพนัส หันนาคินทร์ (2529) ได้กล่าวไว้ว่า "ตามปกติเมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ก็ย่อมหวังความก้าวหน้า และความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้า หรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติก็ย่อมจะหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานและการเรียนรู้ เป็นความต้องการขั้นทุติยภูมิของมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องจัดหาทางส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ก้าวหน้าต่อไป ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ หรือการปฏิบัติงานก็ตาม กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้ครูที่กำลังทำงานเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น เรียกว่า เป็นการให้การศึกษแก่ครูประจำการ."

การพัฒนาบุคลากรจึงนับว่า เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก สำหรับหน่วยงานทุกชนิด "เพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไน ไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ไม่ได้พัฒนา เป็นภัยต่อสังคมที่สุด" (ภิญญเฏ สาธรร, 2526) โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร "ครู" ประถมศึกษาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูประถมศึกษาถือว่าเป็นทรัพยากร



บุคคลของชาติ เป็นผู้วางรากฐานแก่กลุ่มบุตรกุลธิดาประชากรของชาติ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต การพัฒนาครูใหม่คุณภาพ จึงเสมือนสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่ชาติบ้านเมือง จึงอาจกล่าวได้ว่า ครูประถมศึกษานั้น มีบทบาทต่อการพัฒนาการศึกษาไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าครูในระดับอื่น ๆ เลย

การบริหารการประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ถือหลักการกระจายอำนาจในจังหวัดต่าง ๆ มีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ปฏิบัติงานและบริหารงานในขอบเขตตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะมีผลคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันไปบ้างตามสถานการณ์ต่าง ๆ ของแต่ละจังหวัด แต่ถึงอย่างไรก็ตามแนวทางปฏิบัติและการบริหารงานต่างก็อยู่ในระบบโครงสร้างประถมศึกษาเดียวกัน

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีความแตกต่างกันทั้งสภาพทั่วไปและการจัดการศึกษา กล่าวคือ จังหวัดสมุทรสาคร ตั้งอยู่ในบริเวณพื้นที่ตอนล่างของภาคกลาง ซึ่งมีสภาพทางภูมิศาสตร์เป็นที่ราบลุ่ม การคมนาคมมีทั้งทางบกและทางน้ำ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ควบคู่กับการประกอบอาชีพในด้าน การเกษตรกรรม และการประมงที่มีอยู่เดิม จึงเป็นสิ่งที่น่าสังเกตได้ว่า ลักษณะอาชีพหรือการประกอบอาชีพของชุมชนในสังคมภูมิภาคส่วนนี้ จะมีอาชีพและมีความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ส่วนทางด้าน การจัดสภาพการศึกษาที่มีตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับอุดมศึกษา สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวน 112 โรงเรียน โดยตั้งอยู่ใน 3 อำเภอ มีความแตกต่างกันทั้งในด้านขนาดของโรงเรียนคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก จากสภาพทั่วไป ไปดังกล่าว จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการประกอบอาชีพของท้องถิ่นด้วย

นอกจากนี้ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณภาพของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2531-2532 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายและเกณฑ์ ที่ทางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร กำหนดไว้มาก กล่าวคือ ต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยเฉพาะในกลุ่มทักษะ กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต และกลุ่มประสบการณ์พิเศษ ทั้งด้านประสิทธิภาพใน



การจัดการศึกษาพบว่านักเรียนมีอัตราการตกซ้ำชั้นสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยมีอัตราการตกซ้ำชั้นสูงถึงร้อยละ 10.29 และ 6.6 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร, 2533)

อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญ คือ จากการรายงานการประเมินผลความก้าวหน้าคุณภาพนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับประเทศ ปีการศึกษา 2531 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2533) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2532 มีแนวโน้มลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีการศึกษา 2531 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตการศึกษาเดียวกัน ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้น

จากการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดสมุทรสาครได้กำหนดไว้ และมีอัตราการตกซ้ำชั้นสูง สาเหตุสำคัญประการหนึ่งอาจสืบเนื่องมาจากบุคลากร เพราะการที่พัฒนาคุณภาพทางวิชาการใหม่ประสิทธิภาพขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และกลุ่มบุคลากรที่เป็นหัวใจในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาก็คือ ครูอาจารย์ผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ วิทยาการต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ในเรื่องนี้ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงได้มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการไว้เป็นลำดับแรกของจังหวัด โดยได้ประมวลสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. สภาพเศรษฐกิจ สังคม มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
2. กระบวนการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง
3. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ตามเป้าหมาย

ประกอบกับจากการพิจารณาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับแผนอัตรากาลัง 3 ปี ระยะที่ 2 (2533 - 2535) ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ

ในเรื่องการพัฒนาบุคลากร จึงได้มีมติให้มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยเพิ่มฝ่ายพัฒนาบุคลากร  
 ขึ้นอีก 1 ฝ่าย ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัด ตามหนังสือมติ ก.พ. ที่ นร.  
 0709/3997 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2533 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,  
 2533) โดยให้เจ้าหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานฝึกอบรมและข้าราชการลาศึกษาต่อ  
 และงานวินัยและนิติการ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง  
 ต่อการบริหารงานในองค์การ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าคุณภาพของงาน จะเริ่มมาจากคุณภาพของ  
 บุคลากร

จากสภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งจะพบว่ามีปัญหาและ  
 อุปสรรคบางประการ รวมทั้งด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม ซึ่งย่อมจะส่งผลกระทบต่อ  
 การบริหารการศึกษา ให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ และทางเสื่อมลงได้ โดยเฉพาะบุคลากร  
 ครูที่อยู่ในโรงเรียนอย่างมีความหวัง มีความพึงพอใจ มีความเจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิด  
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่โรงเรียนต้องการ ประกอบกับทาง  
 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533) เล็งเห็นถึงความสำคัญของการ  
 พัฒนาบุคลากร จึงได้มีนโยบายในการเร่งรัดพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงการบริหารด้าน  
 สวัสดิการ รวมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครู  
 อาจารย์ มีขวัญกำลังใจ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

ดังนั้น ในฐานะที่โรงเรียนเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติ มีส่วนสัมพันธ์อย่างมากกับครู  
 อาจารย์ โดยเฉพาะผู้บริหาร จะเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการ  
 พัฒนาคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการ ผู้วิจัย  
 ซึ่งปฏิบัติงานในด้านการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จึงมีความสนใจที่จะ  
 ศึกษาเรื่องดังกล่าว เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ปัญหาในการดำเนินงาน  
 เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด ได้ดำเนินการ  
 ในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู - อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
3. ในการศึกษาถึงการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มุ่งศึกษาตามกรอบ แนวคิดของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้
  - 3.1 นโยบายและวัตถุประสงค์
  - 3.2 ความต้องการ
  - 3.3 การดำเนินการ
  - 3.4 การประเมินผล
4. การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ที่จะศึกษาในการวิจัย ได้แก่ กิจกรรมต่อไปนี้
  - 4.1 การปฐมนิเทศ
  - 4.2 การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
  - 4.3 การสัมมนาทางวิชาการ
  - 4.4 การส่งเสริมให้มาศึกษาต่อ

- 4.5 การศึกษา และดูงานนอกสถานที่
- 4.6 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 4.7 การสืบเปลี่ยนหน้าที่
- 4.8 การพัฒนาด้านจิตใจ

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. จะเป็นแนวทางให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร นำผลการวิจัยไปใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. จะทำให้ทราบถึงปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประถมศึกษา ที่จะนำผลการวิจัยไปศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการหาวิธีแก้ไขปรับปรุงต่อไป

### คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพ และความรู้ ก้าวหน้าให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน รวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ ผู้รักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร



บุคลากร หมายถึง ครู - อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนประจำในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

การปรมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บริการด้านการศึกษาให้กับครูอาจารย์ ที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือโอนย้ายมาจากโรงเรียนอื่น ๆ เช่น การจัดหาหนังสือคู่มือครู เอกสารประกอบหลักสูตร จัดหาที่เลี้ยง รวมถึงการชี้แจงให้ทราบถึงปรัชญา วัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพ เป็นมาของโรงเรียน สภาพชุมชน ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ทำที่ความรู้สึกรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบัน และอนาคต ส่วนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ภาคนฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อสร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานที่แท้จริง

การสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ หรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ทางการศึกษา อาจใช้เพื่อการสำรวจปัญหา โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นหรือเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน ในที่ประชุมจะมีการอภิปราย และสรุปทางเลือกในการแก้ปัญหา

การส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรไปศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิ เพิ่มความรู้ ทักษะ หรือรับความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในสาขาวิชา ที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนในโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษา

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำคณะครูอาจารย์ไปสังเกต เยี่ยมเยียนและศึกษาวิธีการทำงานในสถานศึกษา แหล่งวิชาการ ตลอดจนสถานประกอบการต่างๆ มุ่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ครูอาจารย์ ได้ทราบถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดทำเอกสาร การแนะนำแหล่งวิชาการในชุมชน การรับวารสาร และเอกสารทางวิชาการ การสนับสนุนให้



ครูอาจารย์เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ตลอดจนการส่งครูอาจารย์ไปฟังการอบรมทางวิชาการ ตามสถานที่ต่าง ๆ เป็นต้น

การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ยัง อีกตำแหน่งหนึ่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความรู้ และความสามารถ

การพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครูอาจารย์ มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านวินัย คุณธรรม และ จริยธรรม

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนสำหรับตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 112 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากทั้ง 3 อำเภอมา ร้อยละ 30 โดยคำนึงถึงอัตราส่วนตามขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 33 คน

1.2 กลุ่มครู-อาจารย์ สำหรับตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,707 คน ใช้การ สุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ กลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ จำนวน 317 คน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 350 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ชุด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมา จากการศึกษาลัทธิการ และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจากเอกสาร วารสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร รวมถึงศึกษารายการกิจกรรมพัฒนา บุคลากร และสภาพปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้ คือ



2.1 แบบสัมภาษณ์ สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับนโยบายในการพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร กิจกรรมที่เน้นเป็นหลักและประสบความสำเร็จมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา พร้อมแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ

2.2 แบบสอบถาม สำหรับสอบถามครู-อาจารย์ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ เป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist) และปลายเปิด (Open - ended)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

2.3 แบบศึกษาเอกสาร สำหรับรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาสารวจเอกสาร เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ได้แก่ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนงาน/โครงการในการพัฒนาบุคลากร คำสั่ง รายงานการประชุม

นำแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและแบบศึกษาเอกสารที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ในโรงเรียนที่ไม่ได้รับการสุ่มมาใช้ในการวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากนั้นจึงนำผลมาปรับปรุงโดยคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสาร



#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีหาค่าความถี่ร้อยละ  
วิเคราะห์เนื้อหา

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าความถี่ร้อยละ  
วิเคราะห์เนื้อหา ค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา  
จัดหมวดหมู่ และหาค่าความถี่

#### 5. ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

การเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 บท พร้อมทั้งรายการอ้างอิงและ  
ภาคผนวก คือ

บทที่ 1 กล่าวถึงความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของ  
การวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนียามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธี  
ดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 กล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัยโดยละเอียด

บทที่ 4 กล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 กล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก