



บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การที่ประเทศจะพัฒนาเจริญก้าวหน้าไปได้เร็วหรือช้านั้นก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยในการพัฒนาหลายอย่างที่สำคัญที่สุดก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ หากปัจจัยในการพัฒนาคือ มนุษย์ ในสังคมใด ประเทศใดไม่มีคุณภาพหรือมีคุณภาพต่ำ สังคมนั้นประเทศนั้นย่อมพัฒนาเจริญก้าวหน้าไปอย่างล่าช้า และกลายเป็นประเทศด้อยพัฒนาไปในที่สุด ดังเช่นประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลายในปัจจุบัน

ปัจจัยที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์คือ ประชากรของประเทศมีคุณภาพนั้นก็คือ การศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียน หรือนอกระบบโรงเรียน เพราะการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในสังคมสมัยใหม่เป็นอย่างมาก จนกลายเป็นปัจจัยที่ 5 ของปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ ของมนุษย์ไปดังที่ ประลาร มาลากุล ณ อยุธยา (2527: 1) ได้กล่าวไว้ว่า

นอกเหนือจากปัจจัย 4 ประการ ซึ่งเคยเป็นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ แต่เดิม มาการศึกษาได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญประการที่ 5 ซึ่งช่วยให้มนุษย์มีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เหมาะสมกับความต้องการ และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อยู่ตลอดเวลา ยิ่งสภาพชีวิตและสังคมมีลักษณะซับซ้อนและมีปัญหาใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันไป จากเดิมมากขึ้นเท่าใด การศึกษาก็ยิ่งมีบทบาทความสำคัญ และมีความจำเป็นที่จะต้อง จัดดำเนินการให้ได้ผลดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ในสังคมในแง่ส่วนบุคคล และการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศโดยรวม รัฐบาลทุกรัฐบาลสมัย จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศมาโดยตลอด และถือเป็นภารกิจอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในกิจการของรัฐ โดยรัฐได้จัดเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาแต่ละปีเป็นจำนวนมาก

แต่เนื่องจากรัฐต้องเร่งรัดพัฒนาในทุก ๆ ด้านพร้อม ๆ กัน อีกทั้งประชากรของประเทศได้มีอัตราการเพิ่มสูงต่อเนื่องกันมานาน จึงไม่เอื้ออำนวยให้รัฐพัฒนาการศึกษาได้อย่างทั่วถึง และทันต่อกาลเวลา เมื่อเกื้อหนุนการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ได้อย่างเต็มที่ รัฐจึงจำเป็นต้องระดมสรรพกำลังเพื่อการศึกษาจากเอกชนมาช่วยจัดการศึกษา ด้วยเหตุนี้เอกชนจึงมีบทบาทในการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของชาติ และมีความสำคัญเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอาชีวศึกษาอันเน้นการอาชีพของพลเมือง ซึ่งหากประเทศสามารถมีพลเมืองซึ่งประกอบอาชีพของตนเองให้เจริญรุ่งเรืองได้มากเพียงพอแล้ว ก็เท่ากับว่าประเทศนั้นมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจมั่นคง การให้การศึกษาที่สำคัญแก่ประชาชนก็คือ การให้การศึกษาด้านวิชาชีพนั่นเอง (ธนู แสงศักดิ์, อ้างถึงใน ธิดา หอวัฒนกุล 2525: 2)

การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชน ได้เริ่มมีขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในโครงการศึกษา ร.ศ.117 และต่อจากนั้นได้ปรากฏในโครงการศึกษาหรือแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนคำแถลงนโยบายของรัฐบาลหลายคณะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ในโครงการศึกษา ร.ศ.117 (พ.ศ.2441) ได้แบ่งโรงเรียนเชลยศักดิ์ (ชื่อโรงเรียนราษฎร์ในสมัยนั้น) ออกเป็นโรงเรียนเชลยศักดิ์ในบารุง และโรงเรียนเชลยศักดิ์นอกบารุง ในระยะนี้รัฐควบคุมดูแลเฉพาะโรงเรียนเชลยศักดิ์ในบารุงเท่านั้น

ต่อมาในปี พ.ศ.2454 โรงเรียนเชลยศักดิ์ได้ชื่อใหม่เป็นโรงเรียนบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะของวิชาที่จัดสอนคือ โรงเรียนบุคคลที่สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนบุคคลที่สอนวิชาเฉพาะอย่างเพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ

ในปี พ.ศ.2475 ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองได้มีการประกาศใช้แผนการศึกษาชาติ ฉบับ พ.ศ.2475 ในแผนฯ นี้ได้จัดให้โรงเรียนราษฎร์อยู่ในความควบคุมของรัฐ และต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2461 ตลอดจนระเบียบข้อบังคับของกระทรวงธรรมการ

ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2494 ให้คณะหรือเอกชนจัดให้มีสถานศึกษา เพื่อเป็นการแบ่งแรงในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา และต่อมาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 แก้ไข พ.ศ. 2512 ได้ขยายให้คณะบุคคลหรือเอกชนจัดตั้งสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของประเทศ ในปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้เอกชนที่มีความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งมีเจตจำนงที่จะจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเข้ามามีส่วนร่วมรับภาระจัดการศึกษาในขอบเขตที่รัฐกำหนด โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของรัฐ ทั้งนี้การศึกษาที่เอกชนจัดนั้นจะต้องไม่แสวงหาผลกำไรเกินควร

นอกจากแนวนโยบายการจัดในแผนการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวแล้วในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) และแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514) ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทในการควบคุมดูแล และสนับสนุน กิจการโรงเรียนเอกชนอย่างใกล้ชิดในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) ได้มุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาใน โรงเรียนเอกชนให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมลงทุนเพื่อการศึกษา

อนึ่ง ในการบริหารประเทศของรัฐบาลระบอบประชาธิปไตยรวม 43 คณะ มีเพียง 19 คณะเท่านั้นที่ได้แถลงนโยบายต่อสภา โดยเน้นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาเอกชนรวมอยู่ในคำแถลง นโยบายด้านการศึกษาด้วย คำแถลงนโยบายของรัฐบาลจะเร่งเร้าร่ำร้องอย่างหนักแน่นให้เอกชน เข้ามาแบ่งแรงในการจัดการศึกษา โดยพยายามให้การส่งเสริมอุดหนุนและช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จนถึง พ.ศ. 2502 คำแถลงนโยบายของรัฐบาลจึงเริ่มเปลี่ยนแปลงมาเป็นประกาศเชิญชวนให้ เอกชนเข้ามาร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา และให้รายละเอียดชัดเจนมากขึ้นตามลำดับว่า รัฐจะสนับสนุนเอกชนให้จัดการศึกษาระดับใด ประเภทใด ด้วยวิธีการอย่างไร (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2529: 24-25)

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) รัฐบาลได้กำหนด นโยบายการพัฒนาการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชนไว้ดังนี้

"ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน โดยให้เอกชนร่วมรับภาระในการจัดภายในขอบเขตและสัดส่วนที่รัฐกำหนด และมุ่งปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น" (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2525: 22) และได้กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายของการอาชีวศึกษาไว้ว่า "เร่งพัฒนาและปรับปรุงด้านปริมาณและคุณภาพของการอาชีวศึกษาให้สามารถฝึกอาชีพที่เหมาะสมได้อย่างกว้างขวาง เพื่อสนองความต้องการทั้งการประกอบอาชีพอิสระและตลาดแรงงาน" และมีนโยบายเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาไว้ว่า "เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และให้บริการฝึกวิชาชีพระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไปรวม 5 ประเภทวิชาคือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม ได้สัดส่วนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ" และมีนโยบายส่งเสริมให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาให้มากขึ้น (กรมอาชีวศึกษา, 2529: 1-2)

จากการที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาให้มากขึ้นนี้ทำให้จำนวนโรงเรียนและนักเรียนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้นทุกปี และลดลงเล็กน้อยในปีการศึกษา 2528-2530 ดังจะเห็นได้จากสถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2528-2530 ที่แสดงไว้ในตารางที่ 1 และ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1  
จำนวนโรงเรียนเอกชนในระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษา  
จำแนกตามหลักสูตร ปีการศึกษา 2528-2530

ปีการศึกษา	หลักสูตร	รวม	กทม.	ภูมิภาค
2528	ปวช.	329	106	223
	ปวท.	136	22	114
	ปวส.	142	37	105
2529	ปวช.	318	102	216
	ปวท.	130	18	112
	ปวส.	148	40	108
2530	ปวช.	306	96	210
	ปวท.	122	16	106
	ปวส.	148	42	106

หมายเหตุ จำนวนโรงเรียนในหลักสูตร มีการนับซ้ำ เนื่องจากมีบางโรงเรียนเปิดสอนมากกว่า  
หนึ่งหลักสูตร

ที่มา สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2528-2530 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
เอกชน

ตารางที่ 2  
จำนวนนักเรียน ระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษา  
ในโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา 2528 - 2530

หลักสูตร	ปีการศึกษา		
	2528	2529	2530
ปวช.	162,995	151,340	146,160
ปวท.	26,735	21,771	15,773
ปวส.	47,741	34,761	31,454
รวม	237,471	207,872	193,387

ที่มา สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2528-2530 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
เอกชน

จากสถิติที่นำมาแสดงจะเห็นได้ว่าภาคเอกชน ได้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลใน  
การจัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเป็นอย่างมาก ในเมื่อจำนวนโรงเรียนและนักเรียนมีปริมาณ  
เพิ่มมากขึ้นเช่นนี้ สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ คุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นจุดเน้นของแผนพัฒนา  
การศึกษาแห่งชาติระยะที่ 5 และระยะที่ 6 ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

การจัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ให้ได้มาตรฐาน  
และมีคุณภาพการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรอันเป็นปัจจัยการบริหาร 4 ประการคือ คน เงิน  
วัสดุสิ่งของและการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรอันเป็นปัจจัยการบริหาร 4 ประการนั้น คน  
นับว่าเป็นทรัพยากรอันเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะปัจจัย 3 อย่าง นอกนี้จะมี  
ความสำคัญอยู่ในตัวของมันเองก็ตาม หากขาดปัจจัยคือคนแล้วก็จะไม่ก่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย  
ขององค์การ หรือของคนในองค์การดังที่ อุกฤษ์ หิรัญโต (2523: 2) ได้กล่าวไว้ว่า

ในทางรัฐประศาสนศาสตร์ถือว่าคนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative resources) ที่สำคัญที่สุด การบริหารไม่ว่าจะเป็นราชการหรือองค์กรเอกชน มีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยสำคัญอยู่อย่างน้อย 4 ประการคือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า 4 M's ทรัพยากรการบริหารแต่ละประเภทมีความสำคัญอยู่ในตัวของมันเอง และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจะขาดเสียอย่างหนึ่งอย่างใดหาได้ไม่เช่น ไม่มีเงิน ไม่มีวัสดุ เราก็ไม่สามารถทำอะไรได้ หรือแม้จะมีเงินมีวัสดุพร้อมบริบูรณ์แต่ขาดคนผลงานก็ไม่เกิดขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 1) ก็ได้กล่าวในทำนองเดียวกันนี้ว่า การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ คนนับว่ามีความสำคัญเป็นเอก

ดังนั้นการฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมอันสำคัญในการที่จะพัฒนาบุคลากรคือ ครู อาจารย์ ให้มีคุณภาพดี กล่าวคือ มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในวิชาชีพของตนอย่างภาคภูมิใจ อันเป็นเป้าหมายส่วนตน เมื่อบุคลากรคือครูอาจารย์มีคุณภาพดีแล้ว เชื่อว่าจะ เป็นปัจจัยสำคัญใน บรรดาปัจจัยทั้งหลายที่จะช่วยให้คุณภาพการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและสังคม

อนึ่ง เนื่องจากวิทยาการและเทคโนโลยีได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้อย่างมาก ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนไป หลักสูตรก็มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น บุคลากรคือครูอาจารย์ในโรงเรียนจึงควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทันต่อเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้คือ ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยตัวแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากร (Model of Personnel Development Process) ของ แคลสตันเตอร์ (Castetter, 1976: 181) ซึ่งมี 4 ขั้นตอนคือ
  - 1.1 การวางแผน (Plan)
  - 1.2 การบริหารแผน (Organize)
  - 1.3 การปฏิบัติการตามแผน (Operate)
  - 1.4 การประเมินผล (Evaluate)
2. ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะเรื่องกระบวนการพัฒนาบุคลากรและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 112 โรงเรียน
3. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่หรือผู้ช่วยครูใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 112 คน จาก 112 โรงเรียน



### คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการ คือ ขั้นตอนในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การบริหารแผน การปฏิบัติการตามแผน และการประเมินผล

การพัฒนาบุคลากร คือ กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและหรือทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดีขึ้น

บุคลากร คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือผู้ช่วยครูใหญ่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คือ โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นรูปการศึกษาในระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษาในระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และในระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของตน
2. ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำไปกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของตน

3. ช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบกระบวนการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของตน

4. ช่วยให้ผู้วิจัยและผู้สนใจได้ทราบกระบวนการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือผู้ช่วยครูใหญ่ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 112 คน จาก 112 โรงเรียน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด ซึ่งสร้างขึ้นเอง เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยเฉพาะ ได้แก่

1. แบบสอบถาม สำหรับสอบถามผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือผู้ช่วยครูใหญ่ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบปลายเปิด (Open-ended)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบปลายเปิด

2. แบบศึกษาเอกสาร สำหรับรวบรวมข้อมูลจากเอกสารของโรงเรียนแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณงานและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบตรวจสอบรายการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยไปศึกษาเอกสารด้วยตนเอง ส่วนแบบสอบถามผู้บริหารนั้น ผู้วิจัยส่งทางไปรษณีย์และนำไปด้วยตนเองรับคืนด้วยตนเอง และโดยทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 แบบสอบถามสำหรับสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร และข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบศึกษาเอกสารสำหรับศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทุกด้านคือ การวางแผน การจัดการแผน การปฏิบัติการตามแผน และการประเมินผล ที่เป็นลายลักษณ์อักษร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

ลำดับชั้นการเสนอรายงานผลการวิจัย

บทที่ 1 บทนำประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ

บทที่ 2 แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ลำดับขั้นในการวิจัยซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นคือ การกำหนดแนวคิดหลักในการวิจัย การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกล่าวถึง วิธีวิเคราะห์และการเสนอข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือวิจัย 2 ชุดได้แก่ แบบสอบถามผู้บริหาร และแบบศึกษาเอกสาร

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ