



บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ เป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : 2)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เน้นการพัฒนาคุณภาพของคน โดยให้คนในชาติมีการพัฒนาความรู้ควบคู่กับการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้สามารถรองรับและพัฒนาความเจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาของชาติ จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาความรู้ และคุณภาพของจิตใจคนในชาติ โดยมีครูเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2539 : 1-2)

ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานในองค์การใด ๆ ก็ตามมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัย 4 ประการในการบริหารคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีการจัดการ (Management) เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ ดังนั้นหากองค์การหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานก็เป็นที่น่าใจว่าการบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่าง

ประหยัดและมีประสิทธิภาพ (สมาน รังสิโยภฤกษ์, 2541 : 1) การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านการบริหาร (Administrative Development) และพัฒนาด้านบุคคล (Human Resources Development) ให้เจริญก้าวหน้า ได้สัดส่วน สอดคล้องกันทั้งด้านรัฐกิจ และธุรกิจ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 182) จึงเห็นได้ว่า ในองค์การหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม กำลังคนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งหากองค์การใดที่บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์การนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรก็คือ การพัฒนาบุคลากรดังที่ สมาน รังสิโยภฤกษ์ (2541 : 83) กล่าวไว้ว่า เมื่อมีการสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว ก็มิได้มีหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะทำงานดีตลอดไป อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นผู้หย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ การพัฒนาบุคคลจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหานี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งอยู่เสมอ

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ ซึ่งจะเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้มีหน้าที่ในการให้ความรู้ อบรมสั่งสอน คือ ครูอาจารย์ที่มีคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาครูอาจารย์จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ คือ ตัวนักเรียน

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาหลังระดับประถมศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการ และวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้แต่ละบุคคลเข้าใจ และรู้จักเลือกอาชีพที่มีประโยชน์แก่ตนเองและสังคมในขณะเดียวกันก็เป็นการศึกษาเพื่อเตรียมตัวในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535 : 13) ในการบริหารจัดการศึกษาในระดับมัศึกษานั้นต้องอาศัยบุคลากร

หลายฝ่าย ซึ่งในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยลำพัง ต้องอาศัยผู้ร่วมงาน ซึ่งหากโรงเรียนสามารถหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและดึงดูดให้อยู่ในระบบให้นานที่สุดโดยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้หรือการปฏิบัติงาน กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน การบริหารของโรงเรียนก็จะบรรลุเป้าหมายได้ดังเช่น พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 133) กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้น จากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขา ที่จะพัฒนาริสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

2. การพัฒนาการของคนนั้น อาจเป็นกิจกรรม ตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคคลเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรก ในการพัฒนาบุคคลนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องและได้คุณภาพในระดับที่ทัดเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะต้องถือว่า การพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่ง ที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนา ให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

ครู มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคมยุคใหม่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 จึงกำหนดให้มีการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม ให้มีการเตรียมบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรัฐต้องจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง กรมสามัญศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักใน

การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการและการบริหารจัดการ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ. ศ. 2540 - 2544) ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป. : 52-53) นโยบายที่ 9 เร่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ และบทบาทของครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยรูปแบบ เนื้อหา วิธีการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย จูงใจให้เข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้ครู อาจารย์ จำนวนประมาณ 145,210 คน ได้รับการพัฒนาโดยใช้งบประมาณของกรมทุก 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง (กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป. : 12) จึงเห็นได้ว่า หน้าที่หลักประการหนึ่งของกรมสามัญศึกษาจึงเป็นการส่งเสริม ควบคุม ดูแล กำกับให้โรงเรียนดำเนินการด้วยดี มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หลักการ และสอดคล้องกับนโยบายเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยใช้ มาตรการ แนวทาง กระบวนการ วิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินการ แต่จากสรุปผลการดำเนินงานในแผนพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ. ศ. 2535 - 2539) ในเรื่องการพัฒนาครู อาจารย์ ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาพบว่า มีครู อาจารย์ ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมจำนวน 13,901 คน 18,156 คน และ 114,008 คน ตามลำดับ เฉลี่ยปีละ 48,688 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 41.40 ของครูทั้งหมด (กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป. : 32) โดยได้รับการอบรมพัฒนาด้านเทคนิค ทักษะ สื่อนวัตกรรม และ เจตคติประมาณคนละ 2 ครั้ง นอกจากนี้ยังมีการจัดโดยจังหวัด กลุ่มโรงเรียน และ โรงเรียน สำหรับปัญหาที่พบส่วนหนึ่งคือการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่องและมีรูปแบบวิธีการที่ขาดความน่าสนใจ และไม่จูงใจให้เข้ารับการอบรม (กรมสามัญศึกษา , 2540 : 5) ทั้งนี้จากผลการวิจัยประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะที่ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ในด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานว่า (หน่วยศึกษานิเทศก์ , ม.ป.ป. : 17)

1. ครูมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู มีความขยัน ตั้งใจปฏิบัติงานจนบรรลุผลดีโดยมีระดับคุณภาพเฉลี่ย 3.18 จากระดับคุณภาพ 4

2. ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบได้แก่การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นทักษะกระบวนการ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยมีระดับคุณภาพเฉลี่ย 2.91 จากระดับคุณภาพเต็ม 4

3. ครูสามารถจัดทำแผนการสอนที่เน้นกระบวนการและนำแผนการสอนไปใช้สอนจริงโดยมีระดับคุณภาพเฉลี่ย 2.99 จากระดับคุณภาพเต็ม 4

4. ครูมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน เทคนิคการสอนใหม่ ๆ โดยระดับคุณภาพเฉลี่ย 2.54 จากระดับคุณภาพเต็ม 4

การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษามีแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายของกรมสามัญศึกษาเป็นหลัก การให้ความรู้ อบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณภาพ ครู อาจารย์ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอันมีผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และผู้ที่มีบทบาทที่จะทำให้เกิดผลดังกล่าวก็คือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องเป็น ผู้พัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และครู อาจารย์ ทั้งนี้ครู อาจารย์เองก็ต้องเป็นผู้พัฒนาตนเองด้วยโดยใช้กระบวนการพัฒนาตนเอง

กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาของประเทศ มีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จนถึงขนาดใหญ่พิเศษอยู่ถึง 117 โรงเรียน มีครู อาจารย์จำนวน 14,677 คน และนักเรียน 264,844 คน (สำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2542) ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมัศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน แต่จากการศึกษาพบว่ายังไม่มีหน่วยงานใดทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบกับการสรุปผลในภาพรวมของการดำเนินงานในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงสภาพและปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอันจะเป็นข้อมูลให้โรงเรียนมัศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนนั้น ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ศึกษาเฉพาะกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 117 โรงเรียน
2. กรอบแนวคิดในการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากร ใช้แนวคิดการพัฒนาบุคลากรของ Castetter (1996 : 225) ซึ่งกำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Process) ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)
 - 2.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (Design of Development Plans)
 - 2.3 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ (Implementing Development Program)
 - 2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating the Personnel Development Program)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การหาความจำเป็นในการ

พัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ และ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ครูผู้ปฏิบัติการสอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปพิจารณาประกอบการกำหนดนโยบายวางแผน และดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 117 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มโรงเรียน 8 กลุ่ม โดยแยกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 117 คน ครูผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 14,677 คน (สำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2542)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางการสุ่มของ Krejcie และ Morgan (1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน 92 โรงเรียน นำมาเทียบสัดส่วนร้อยละกับโรงเรียนทั้ง 8 กลุ่มโรงเรียน ได้เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ใช้ผู้บริหารของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยเปิดตารางการสุ่มของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 375 คน นำมาเทียบสัดส่วนร้อยละกับจำนวนครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้จำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนตามจำนวนที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 467 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบ่งเป็น 2 ชุด คือ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (check-list) สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating-scale) สำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่กำหนดจากการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรของ Castetter แบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลได้จากแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าวิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

รายงานการวิจัย เสนอเป็น 5 บท ตามลำดับ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากร การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในส่วนสุดท้ายจะเป็นรายการอ้างอิง ภาคผนวก และประวัติผู้วิจัย