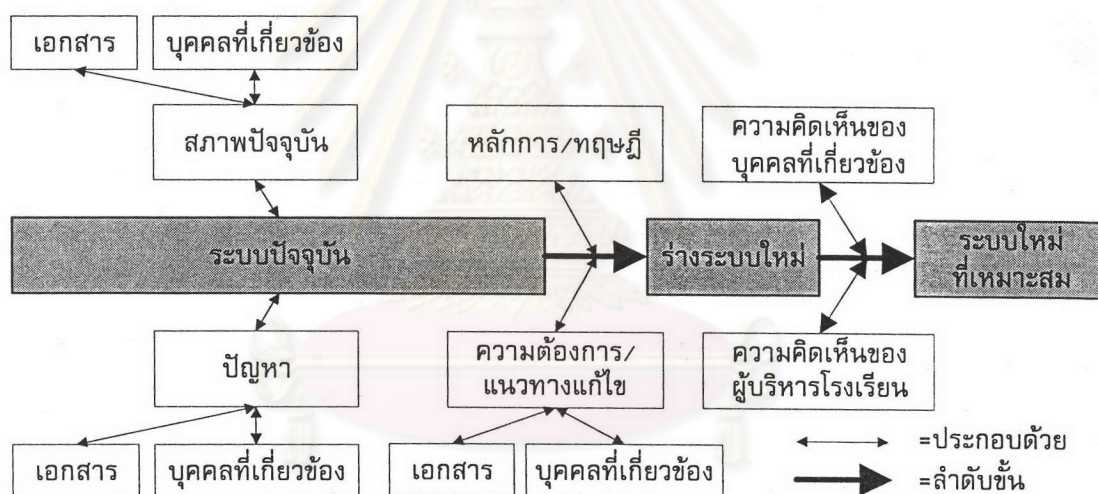


บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ซึ่งเป็นการศึกษาให้เข้าใจสภาพปัจจุบัน และปัญหาที่ต้องแก้ไขของระบบ การศึกษาความต้องการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาของระบบ รวมทั้งการศึกษาถึงทางเลือกและข้อกำหนดหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวทางในการศึกษา ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้

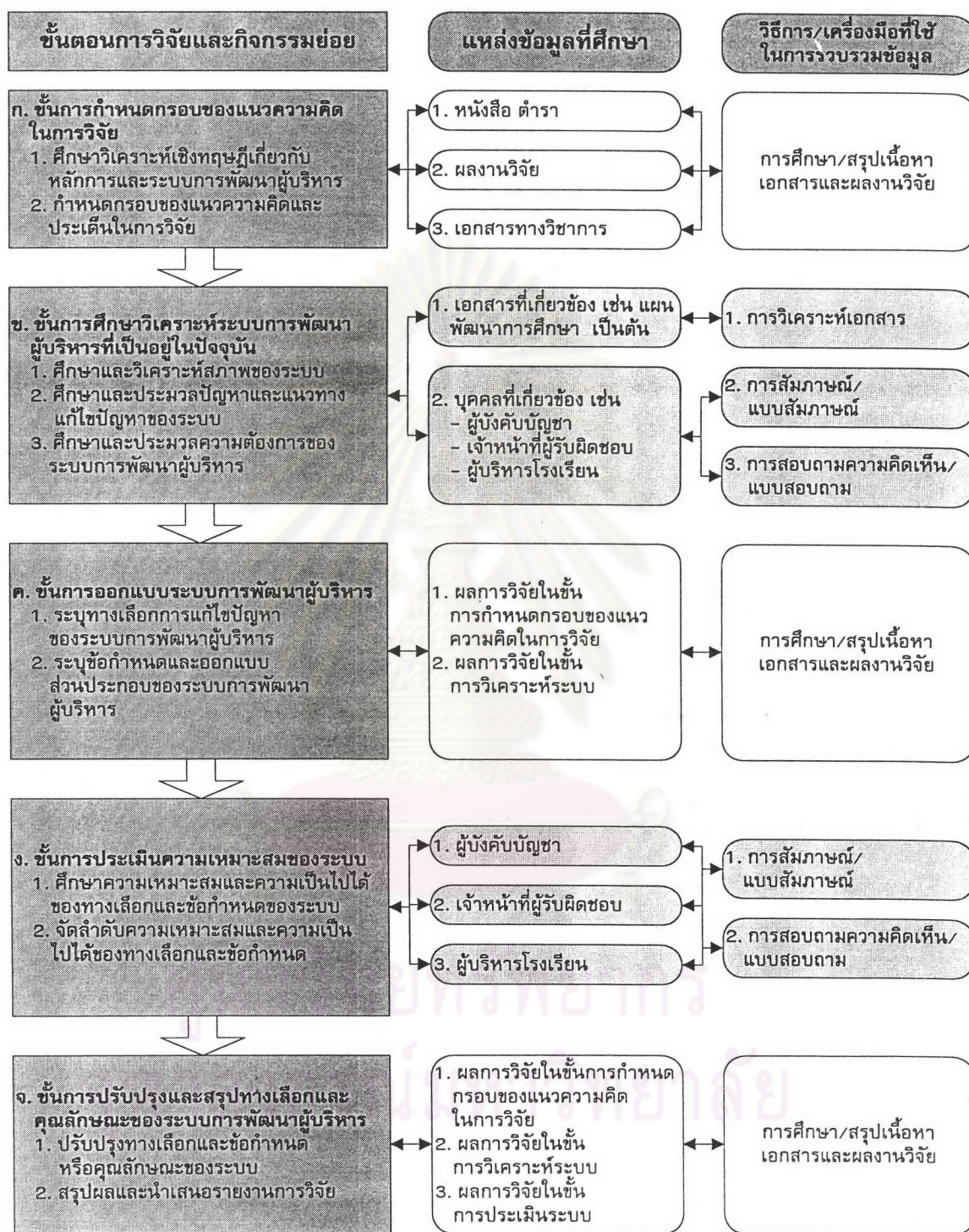
แผนภาพที่ 42 แนวทางในการศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน



จากแผนภาพที่ 42 แสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารในครั้งนี้มุ่งศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาของระบบปัจจุบันจากเอกสารและบุคคลที่เกี่ยวข้อง และศึกษาความต้องการและแนวทางแก้ไขปัญหาจากเอกสารและบุคคล รวมทั้งการศึกษาหลักการเชิงทฤษฎี เพื่อเสนอทางเลือกและข้อกำหนดของร่างระบบใหม่ แล้วประเมินความเหมาะสมจากความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงสู่ระบบใหม่ที่เหมาะสมต่อไป

ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยได้เสนอเนื้อหาเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย โดยแสดงถึง แหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 43 สรุปลขั้นตอนการวิจัย แหล่งข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล



จากแผนภาพที่ 43 แสดงให้เห็นว่า การวิจัยครั้งนี้ แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย ขั้นการศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนา

ผู้บริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ขึ้นการออกแบบระบบการพัฒนาผู้บริหาร ขึ้นการประเมินระบบการพัฒนาผู้บริหาร และขึ้นการปรับปรุงและสรุปทางเลือกและคุณลักษณะของระบบการพัฒนาผู้บริหาร โดยในแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมย่อยและรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการ แหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

ขึ้นการกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยในขั้นนี้ เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย โดยเน้นการศึกษาในเชิงหลักการ ทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวข้องระบบการพัฒนาผู้บริหาร อันได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ ทฤษฎี แนวความคิด และหลักการเกี่ยวกับระบบ แนวความคิดเกี่ยวกับระบบ เทคนิคเชิงระบบและการวิเคราะห์ระบบกับการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ระบบการฝึกอบรมและการพัฒนา และระบบการพัฒนาผู้บริหาร รวมทั้งผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ/ตำรา เอกสาร ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการในรูปแบบต่างๆ ดังรายการเอกสารในรายการอ้างอิง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย โดยสังเคราะห์แนวความคิด และหลักการเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหาร ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย และครอบคลุมประเด็นคำถามในการวิจัยที่กำหนดไว้ แล้วกำหนดเป็นกรอบของแนวความคิดในการวิจัย โดยพิจารณาว่า การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ควรศึกษาให้ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบ 5 ส่วน คือ

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

ข. ส่วนของปัจจัยนำเข้า หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่นำเข้าสู่ระบบซึ่งในที่นี้จากพิจารณาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ 1) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบ ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคคล วิทยากรและผู้บริหารโรงเรียน 2) งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ 3) วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา และ 4) การจัดการหรือการบริหารโครงการพัฒนาผู้บริหารโดยพิจารณาจากกระบวนการที่สำคัญ 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม

ค. ส่วนของกระบวนการหรือระบบย่อย หมายถึง กิจกรรมที่เป็นส่วนประกอบของระบบหรือกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. โดยพิจารณาระบบย่อย 3 ระบบย่อย คือ ระบบย่อยการพัฒนารายบุคคล เป็นการพิจารณากระบวนการและกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนารายบุคคลที่ สปช.จัดให้กับผู้บริหารโรงเรียน ระบบย่อยการพัฒนาองค์การเป็นการพิจารณากระบวนการและกิจกรรมสอดแทรกเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การที่ สปช. จัดขึ้นและระบบย่อยการพัฒนาอาชีพเป็นการพิจารณากระบวนการและกิจกรรมด้านการพัฒนาอาชีพที่ สปช. จัดขึ้น

ง. ส่วนของผลผลิต หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากระบบย่อยหรือกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ปฏิบัติหรือความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนต่อระบบการพัฒนาการเรียนรู้หรือความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมการบริหาร และผลลัพธ์หรือความสำเร็จของโรงเรียน

จ. ส่วนของข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ข้อมูล/สารสนเทศของการดำเนินงานที่ใช้ในการปรับปรุงระบบ ได้แก่ การติดตามผลและรายงานผลการดำเนินงานเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงระบบ

ขั้นการศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ในขั้นนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ตามกรอบของแนวความคิดที่กำหนดไว้ โดยศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์ประกอบต่างๆ และการดำเนินงานของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาค้นคว้า ความต้องการ และแนวทางแก้ไขปัญหาของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร และแหล่งข้อมูลบุคคล ด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์และการสอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งรายละเอียดของแหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยขั้นนี้ มีดังต่อไปนี้

ก. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีแหล่งข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. แหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

ประกอบด้วยเอกสารที่สำคัญของ สปช. แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม มี 11 รายการ โดยมีจำนวนทั้งหมดและจำนวนที่ใช้ในการศึกษา ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 รายการและจำนวนเอกสารที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อเอกสาร	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ศึกษา	หมายเหตุ
ก.เอกสารเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติหรือแผนการดำเนินงาน			
1. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7(พ.ศ. 2535-2539)	1 ฉบับ	1 ฉบับ	
2. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2535-2539	5 ฉบับ	5 ฉบับ	- ปีละ 1 ฉบับ
3. เอกสารดำเนินโครงการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาของ สปช. ปีงบประมาณ 2539	25 ชุด	5 ชุด	- เพิ่มควบคุมโครงการรุ่นละ 1 ชุด
4. แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2537-2539) ของ สปช.	1 ฉบับ	1 ฉบับ	- สปช. จัดทำ
ข.เอกสารเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติและคู่มือการดำเนินงาน			
1. เอกสารมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู	1 ฉบับ	1 ฉบับ	- ก.ค. จัดทำ
2. คู่มือการบริหารงานบุคคล ของ สปช.	1 ฉบับ	1 ฉบับ	- สปช. จัดทำ
3. หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา	1 ฉบับ	1 ฉบับ	- สพบ. จัดทำ
4. แบบบรรยายรายละเอียดของตำแหน่งข้าราชการ กพ.	1 ฉบับ	1 ฉบับ	- สปช. จัดทำ
ค.เอกสารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติหรือผลการดำเนินงาน			
1. รายงานสรุปผลและแผนการดำเนินงานของ สปช. ในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539	1 ฉบับ	1 ฉบับ	- สปช. จัดทำ
2. รายงานประจำปีงบประมาณ 2539	1 ฉบับ	1 ฉบับ	- สปช. จัดทำ
3. เอกสารรายงานผลและติดตามผลการฝึกอบรมผู้บริหารสังกัด สปช. ของ สพบ. และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา	12 ฉบับ	4 ฉบับ	- เอกสารของศูนย์ฝึกอบรม เขตๆ ละ 1 ฉบับ

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

ก. เอกสารเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติหรือแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) แผนปฏิบัติการประจำปีในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539, โครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539 และแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2537-2539)

ข. เอกสารเกี่ยวกับหลักปฏิบัติและคู่มือการดำเนินงาน ประกอบด้วย มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ของ ก.ค., หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา, คู่มือบริหารงานบุคคลของ สปช. และแบบบรรยายรายละเอียดของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนของ สปช.

ค. เอกสารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติหรือผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย รายงานสรุปผลและแผนการดำเนินงานของ สปช. ในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539 รายงานประจำปี และรายงานผลและการติดตามผลการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สปช. ของ สพบ. และ ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ในช่วงปีงบประมาณ 2535-2539

2. แหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของ สปช. ซึ่งประกอบด้วย ก) กลุ่มผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง ข) กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร และ ค) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

ก) กลุ่มผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจงผู้บริหารระดับสูงตำแหน่ง เลขาธิการ กปช. หรือรองเลขาธิการ กปช. ที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล ผอ.กจ. ผอ.กพ. ผอ.สพร. และสุม ผอ.ปจ. โดยการสุ่มเขตการศึกษามา 4 เขตการศึกษา แล้วสุ่มจังหวัดในเขตการศึกษานั้นมาเขตการศึกษาละ 1 จังหวัด แล้วใช้ ผอ.ปจ. ในจังหวัดนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ข) กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ของ สปช. จำนวน 6 คน เลือกแบบเจาะจง หัวหน้าฝ่ายโครงการอบรมและพัฒนา และหัวหน้าฝ่ายทะเบียนประวัติของ สปช. และเลือกหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคลของ สปจ. ในจังหวัดเดียวกับ ผอ.ปจ. เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) เจ้าหน้าที่ของ สพบ. และ สพข. จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงหัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน สพบ. และสุมหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคลของ สพข. โดยการสุ่มเขตการศึกษามา 4 เขตการศึกษา แล้วใช้หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคลของเขตนั้น เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ค) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 375 คน สุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเดียวกับ ผอ.ปจ. และเลือกแบบเจาะจงเพื่อทำการสัมภาษณ์ จังหวัดละ 1 คนที่เหลือให้ตอบแบบสอบถาม 371 คน

ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยขั้นตอนนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 3 แบบ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม การสร้างเครื่องมือแต่ละแบบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร เป็นรายการบันทึกข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบของแนวความคิดในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้าง คือ

ก) จำแนกประเด็นการวิเคราะห์ตามกรอบของแนวความคิดในการวิจัย

ข) ระบุนิยามเชิงปฏิบัติการและรายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น

ค) จัดทำแบบวิเคราะห์เอกสาร โดยโครงสร้างของแบบวิเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วย รายการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และปัญหาที่ต้องแก้ไข รวมทั้งความต้องการของระบบ โดยมีโครงสร้างประเด็นการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 โครงสร้างประเด็นการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร

องค์ประกอบของระบบ	องค์ประกอบย่อย และสภาพ ปัญหา และความต้องการ
ด้านปัจจัยแวดล้อม	
ด้านปัจจัยนำเข้า	
ด้านระบบย่อย/กระบวนการ	
ด้านผลผลิต	
ด้านผลย้อนกลับ	

ในแบบวิเคราะห์เอกสาร จะมีรายการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยและข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการของระบบการพัฒนาผู้บริหาร ในองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ส่วนปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระบบการพัฒนาผู้บริหาร ส่วนปัจจัยนำเข้า ส่วนระบบย่อยหรือกระบวนการ ส่วนผลผลิตหรือปัจจัยส่งออก และส่วนข้อมูลย้อนกลับ (ดูตัวอย่างแบบวิเคราะห์เอกสารได้ในภาคผนวก ค.)

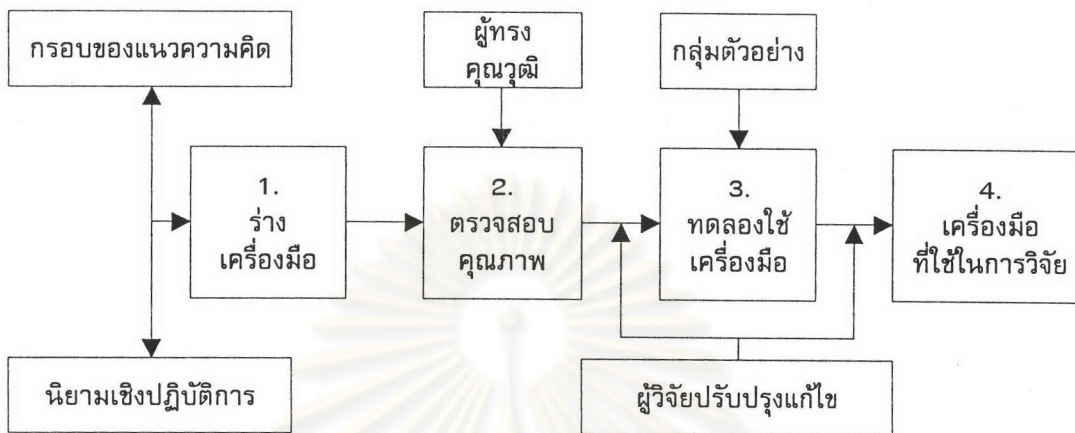
2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่ต้องแก้ไข แนวทางแก้ไขปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ในองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ส่วนปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระบบการพัฒนาผู้บริหาร ส่วนปัจจัยนำเข้า ส่วนระบบย่อยหรือกระบวนการ ส่วนผลผลิต และส่วนข้อมูลย้อนกลับ ดังตารางโครงสร้างต่อไปนี้

ตารางที่ 10 โครงสร้างประเด็นคำถามการสัมภาษณ์

องค์ประกอบของระบบ	สภาพปัจจุบัน/ ปัญหาที่ต้องแก้ไข	แนวทางแก้ไขปัญหา/ ความต้องการ
1. ด้านปัจจัยแวดล้อม
2. ด้านปัจจัยนำเข้า
3. ด้านระบบย่อย
4. ด้านผลผลิต
5. ด้านผลย้อนกลับ

การสร้างแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการตามกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัยดังนี้

แผนภาพที่ 44 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ลำดับในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นดังนี้

ก) กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบของแนวความคิดในการวิจัย ระบุนิยามเชิงปฏิบัติการและรายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น

ข) จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น โดยมีตัวอย่างข้อคำถามดังต่อไปนี้

ตัวอย่างข้อคำถามในการสัมภาษณ์

<p>1. จากประสบการณ์ส่วนตัวของท่าน ท่านมีความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านตัวบุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนคืออะไร.....</p> <p>ท่านเห็นว่า มีแนวทางแก้ไขปัญหาด้านบุคคลากร ดังกล่าวนี้อย่างไร.....</p> <p>2.</p>

ค) ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ง) ตรวจสอบคุณภาพความชัดเจนของแบบสัมภาษณ์ โดยนำไปทดลองสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้ประสานงานโครงการพัฒนาผู้บริหารของ สปช. จำนวน 3

คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจน และความครอบคลุมของคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยพิจารณาความเข้าใจต่อข้อคำถามว่าถูกต้องตรงกันหรือไม่ และขอข้อเสนอแนะ

จ) ผู้วิจัยแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ดังแสดงในภาคผนวก ง. แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับ สภาพ และความต้องการเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามลำดับดังนี้ คือ

ก) กำหนดประเด็นหลักในการสอบถามตามกรอบของแนวความคิดในการวิจัย ระบุนิยามเชิงปฏิบัติการและรายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น

ข) จัดทำร่างแบบสอบถาม และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5 (มากที่สุด) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า

- สภาพปัจจุบัน มีรายการนั้นอยู่มากที่สุดหรือดำเนินการทุกครั้ง
- ต้องการให้มีรายการนั้นเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันมากที่สุดหรือร้อยเปอร์เซ็นต์

4 (มาก) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า

- สภาพปัจจุบัน มีรายการนั้นอยู่มากหรือดำเนินการเป็นส่วนใหญ่
- ต้องการให้มีรายการนั้นเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันมากหรือ 70-90 %

3 (ปานกลาง) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า

- สภาพปัจจุบัน มีรายการนั้นอยู่ปานกลางหรือดำเนินการบางครั้ง
- ต้องการให้มีรายการนั้นเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันปานกลางหรือ 40-60 %

2 (น้อย) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า

- สภาพปัจจุบัน มีรายการนั้นอยู่น้อยหรือดำเนินการน้อยครั้ง
- ต้องการให้ระบบมีรายการนั้นเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน น้อยหรือ 10-30 %

1 (น้อยที่สุด) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า

- สภาพปัจจุบัน มีรายการนั้นอยู่น้อยที่สุดหรือไม่ได้ดำเนินการ
- ต้องการให้มีรายการนั้นเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันน้อยที่สุดหรือไม่ต้องการเลย

ตัวอย่างแบบสอบถามที่เสนอ มีลักษณะดังนี้ (ดูแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในภาคผนวก ฉ.)

ตัวอย่างแบบสอบถาม

องค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					ความต้องการ				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านผู้บริหารโรงเรียน										
0. ระดับความรู้ในการบริหาร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00.....										

ค) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ด้วยวิธีการเดียวกับแบบสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะ

ง) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน ใน สปจ. ชลบุรี จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach α -coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC⁺ ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.86 ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นในระดับที่น่าพอใจ (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2535: 159)

จ) ผู้วิจัยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ดังแสดงในภาคผนวก ฉ. แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

ค. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยขั้นตอนนี้ แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. การรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยทำการรวบรวมเอกสารที่ทำการวิเคราะห์ตามรายการที่กำหนดไว้ โดยขอความร่วมมือจากกองนโยบายและแผน กองการเจ้าหน้าที่ สปช. และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของ สปช. และ สพบ. ได้เอกสารตามจำนวนที่ต้องการ แล้วทำการศึกษา/วิเคราะห์ สรุปประเด็นและบันทึกข้อมูล ในแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้น

2. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ตามรายชื่อในภาคผนวก ก. แล้วนัดแนะเพื่อทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละท่าน เป็นผู้กำหนดวันเวลาและสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ โดยช่วงเวลาที่ทำการสัมภาษณ์ คือ ระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2539 ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2539 ได้ผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 18 ท่าน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 11 จำนวนแหล่งข้อมูลบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ในชั้นการวิเคราะห์ระบบ

แหล่งข้อมูลบุคคล	จำนวน	
	ขอสัมภาษณ์	ให้สัมภาษณ์
ก. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารระดับสูง		
- เลขาธิการ กปช. หรือรองเลขาธิการ กปช.	1	1
- ผอ.กจ. และ ผอ.กพ.	2	2
- ผอ.ปจ.	4	4
ข. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ		
- หัวหน้าฝ่ายโครงการอบรมฯ สปช. ฝ่ายทะเบียนประวัติ และหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สปจ.	6	4
- หัวหน้าฝ่ายฯ ของ สทบ.และ สปช.	5	3
ค. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สปช.	4	4
รวม	22	18

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจาก สปช. สปจ. และ สทบ. แล้วจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่วนหนึ่งขอให้เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนั้นช่วยจัดส่งให้ด้วย และขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่ส่งไป 371 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 215 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 57.95

ง. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาตามลักษณะของข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภท คือ

1. ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญ จำแนกและเรียบเรียงรายการข้อมูลและประเด็นสำคัญตามองค์ประกอบของระบบตามที่กำหนดไว้ในกรอบของแนวความคิดในการวิจัย

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญ แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละของผู้ตอบแต่ละประเด็นหรือรายการคำตอบ โดยจำแนกประเด็นตามองค์ประกอบของระบบตามที่กำหนดไว้ในกรอบของแนวความคิดในการวิจัย

3. ข้อมูลจากการสอบถาม ส่วนที่เป็นแบบเลือกตอบ ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ และส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\text{Mean} = \bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกแต่ละระดับ คือ

ระดับคำตอบ	(5)มากที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5
ระดับคำตอบ	(4)มาก	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4
ระดับคำตอบ	(3)ปานกลาง	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3
ระดับคำตอบ	(2)น้อย	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
ระดับคำตอบ	(1)น้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ เป็น 5 ช่วงความหมาย คือ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51-5.00	หมายถึง	เป็นค่าระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51-4.50	หมายถึง	เป็นค่าระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51-3.50	หมายถึง	เป็นค่าระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51-2.50	หมายถึง	เป็นค่าระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.50	หมายถึง	เป็นค่าระดับน้อยที่สุด

ขั้นการออกแบบระบบการพัฒนาผู้บริหาร

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้ เป็นการออกแบบรายการทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและข้อกำหนดของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. โดยผู้วิจัยสรุปแนวทางแก้ไขปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จากแนวความคิดและหลักการที่ได้ในขั้นการกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย และผลการวิจัยที่ได้ในขั้นการศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน แล้วนำมาสรุป เรียบเรียงเป็นรายการทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและข้อกำหนดของแต่ละองค์ประกอบของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงรายละเอียดในบทที่ 4 ตอนที่ 2

ขั้นการประเมินความเหมาะสมของระบบการพัฒนาผู้บริหาร

การวิจัยในขั้นนี้เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของทางเลือกและข้อกำหนดของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยออกแบบไว้ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และการสอบถามความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ 1) กลุ่มผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคคล และ 3) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน โดยให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาให้ความเห็นและพิจารณาความเหมาะสมจากความสอดคล้องระหว่างทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ และการจัดการที่มีอยู่และสามารถจัดหาได้กับทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นหรือต้องใช้ในทางเลือกและข้อกำหนดในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่าง 392 คน ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 จำนวนแหล่งข้อมูลบุคคลที่ใช้ในการวิจัยขั้นการประเมินความเหมาะสมของระบบ

แหล่งข้อมูลบุคคล	จำนวนที่สัมภาษณ์		จำนวนที่สอบถาม	
	ขอสัมภาษณ์	ให้สัมภาษณ์	ส่งไป	ได้คืน
ก. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารระดับสูง				
- รองเลขาธิการ กพช.	1	1	-	-
- ผอ.สพร.	1	1	-	-
- ผอ.ปจ.	4	4	-	-
ข. เจ้าหน้าที่ประจำโครงการ				
- หัวหน้าฝ่ายโครงการอบรมฯ สปช. และหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สปจ.	6	5	-	-
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สพช.	5	4	-	-
ค. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สปช.	4	4	371	200
รวม	21	19	371	200

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละแบบดังต่อไปนี้

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ใช้กับผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคคล และผู้บริหารโรงเรียนซึ่งสุ่มมาจากโรงเรียนในจังหวัดที่เลือกสุ่มได้ ผอ.ปจ. จำนวน 4 คน เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีเนื้อหาเกี่ยวกับความเหมาะสมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ในด้านปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระบบการพัฒนาผู้บริหาร ปัจจัยนำเข้า ระบบย่อยหรือกระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ (ดูแบบสัมภาษณ์ได้ในภาคผนวก จ.)

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ใช้กับผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและข้อกำหนดของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 (มากที่สุด) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า รายการองค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสมมากที่สุดหรือต้องเป็นตามรายการนั้น
- 4 (มาก) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า รายการองค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสม มากหรือสมควรเป็นตามรายการนั้น
- 3 (ปานกลาง) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า รายการองค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสมปานกลาง หรือน่าจะเป็นตามรายการนั้น
- 2 (น้อย) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า รายการองค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสม น้อย หรือไม่จำเป็นต้องเป็นตามรายการนั้น
- 1 (น้อยที่สุด) หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า รายการองค์ประกอบนั้น มีความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือไม่ควรเป็นตามรายการนั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลประเมินความเหมาะสมของระบบการพัฒนาผู้บริหาร

ในการวิจัยขั้นตอนนี้ มี 2 ส่วน คือ ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ และจากแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ตามรายชื่อในภาคผนวก ก. แล้วนัดแนะเพื่อทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละท่านเป็นผู้กำหนดวันเวลาและสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ โดยช่วงเวลาทำการสัมภาษณ์ คือ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2539 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2540 ได้ผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 19 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจาก สปช. และ สปจ. แล้วจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และส่วนหนึ่งขอให้เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนั้นช่วยจัดส่งให้ด้วย แล้วขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากจำนวนที่ส่งไป 371 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 53.91

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยสรุปประเด็นสำคัญ ในส่วน

1. **ปัจจัยแวดล้อม** ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการเมือง ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายรัฐบาลและ ศธ.
2. **ปัจจัยนำเข้า** ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ/บริหารโครงการ
3. **ระบบย่อย/กระบวนการ** ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาองค์การ และด้านการพัฒนาอาชีพ
4. **ผลผลิต** ด้านปฏิบัติการของผู้บริหาร ด้านความรู้/ทักษะ ด้านพฤติกรรมการบริหาร และด้านผลลัพธ์ของการพัฒนา
5. **ข้อมูลย้อนกลับ** ด้านการรวบรวมและรายงานข้อมูลการพัฒนา

ส่วนข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของทางเลือกและข้อกำหนดของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. ใน 5 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยแวดล้อม** ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการเมือง ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายรัฐบาลและ ศธ.
2. **ปัจจัยนำเข้า** ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ/บริหารโครงการ
3. **ระบบย่อย/กระบวนการ** ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาองค์การและด้านการพัฒนาอาชีพ
4. **ผลผลิต** ด้านปฏิบัติการของผู้บริหาร ด้านความรู้/ทักษะ ด้านพฤติกรรมการบริหาร และด้านผลลัพธ์ของการพัฒนา
5. **ข้อมูลย้อนกลับ** ด้านการรวบรวมและรายงานข้อมูลการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือก เป็น 5 ระดับ คือ

ระดับคำตอบ	(5)มากที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
ระดับคำตอบ	(4)มาก	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ระดับคำตอบ	(3)ปานกลาง	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ระดับคำตอบ	(2)น้อย	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ระดับคำตอบ	(1)น้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ เป็น 5 ช่วงความหมาย คือ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51-5.00	หมายถึง	เหมาะสมในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51-4.50	หมายถึง	เหมาะสมในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51-3.50	หมายถึง	เหมาะสมในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51-2.50	หมายถึง	เหมาะสมในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.50	หมายถึง	เหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ขั้นการปรับปรุงและสรุปทางเลือกของระบบการพัฒนาผู้บริหาร

การวิจัยในขั้นนี้ เป็นการปรับปรุงและสรุปทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและข้อกำหนด หรือคุณลักษณะของระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยทำการจัดลำดับและเรียบเรียง รายการทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและข้อกำหนดต่างๆ จำแนกเป็นกลุ่มตามองค์ประกอบของ ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จากผลการวิจัยในขั้นการประเมินความเหมาะสมของระบบ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยคัดเลือกรายการทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและข้อกำหนดที่มี ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงมานำเสนอ และจัดทำรายงานการวิจัยต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย