

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระยะเวลา ๔-๖ ปีที่ผ่านมาประเทศไทยต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับสถานะเศรษฐกิจ ฟองสบู่แตก ทำให้ธุรกิจต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ธุรกิจหลายประการต้องปิดกิจการลง ที่ยังคงอยู่ได้ก็ต้องมีการปลดพนักงานออกเพื่อความอยู่รอดของกิจการ ส่งผลให้ประชาชนเกิดการตกงานกันโดยทั่วไป คนที่ตกงานออกมาก็ไม่สามารถจะหางานใหม่ได้ถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถในสาขาที่เคยทำงานมา ประกอบกับมีผู้ที่จบการศึกษามากในแต่ละปี ทำให้หลายคนไม่สามารถที่จะทำงานในสาขาที่เรียนจบออกมาหรือถนัดได้ และยังมีบุคคลที่ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนในระบบการศึกษาได้เล็งเห็นถึงปัญหาเหล่านี้และเห็นว่า^๑

กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นหน่วยงานหลักแห่งหนึ่งของรัฐบาล มีหน้าที่จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียนนั้น ทางกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาอาชีพ ซึ่งในแผนพัฒนากรุงเทพมหานครฉบับที่ ๒ (๒๕๒๕ - ๒๕๒๙) ได้ให้มีการส่งเสริมพัฒนาอาชีพแก่ประชาชนที่เป็นอยู่ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยกำหนดประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ๕ ประเภท ได้แก่ เด็กเยาวชน และสตรี ประชาชนที่อยู่ในชุมชนแออัด ผู้พ้นโทษ คนชรา ผู้ทุพพลภาพ ส่วนแผนพัฒนา กรุงเทพฯ ฉบับที่ ๓ (๒๕๓๐ - ๒๕๓๔) ทางกรุงเทพมหานครได้กำหนดแผนและโครงการจัด การศึกษา ด้านอาชีพ ทั้งในด้านเพิ่มปริมาณและปรับปรุงคุณภาพ ได้แก่ การจัดตั้งโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร พร้อมกับการขยายเปิดสอนวิชาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานพัฒนาอุปกรณ์การสอนและการฝึกงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ ๔ (๒๕๓๕ - ๒๕๓๙) ได้เน้นให้ประชาชนเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้ในการประกอบอาชีพตามความสนใจ ลดจำนวนผู้ไม่รู้หนังสือให้มีความรอบรู้ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน แผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ ๕ (๒๕๔๐ - ๒๕๔๔) ได้จัดการศึกษาวิชาชีพให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

^๑จึงดาจารย์รองรับกระแสโลกาภิวัตน์กระแสเทคโนโลยีพอเพียงถอดรหัสปัญหาความอ่อนแอ (๑ กันยายน ๒๕๔๙), ผู้จัดการรายสัปดาห์, หน้า ๑๙.

ของท้องถิ่น มุ่งอบรมอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาสให้มีทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้น สร้างระบบเครือข่ายด้านอาชีพ ปรับปรุงหลักสูตรให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและความมุ่งให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ นำไปประกอบอาชีพได้จริง หลักสูตรและการเรียนการสอนต้องไม่มีหลักสูตรตายตัว ต้องยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ซึ่งในแง่เนื้อหาสาระและวิธีการเรียนการสอนระยะเวลาอาจไม่เท่ากันในแต่ละคนแต่ไม่สามารถไปถึงจุดหมายปลายทางเดียวกัน^๐

โรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานครจัดตั้งขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ คำสั่งที่ ๒๖๓-๒/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๐๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพราษฎรและได้จัดตั้งสถานฝึกอชีพเครือ ынดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้มีความรู้ได้น้อย ผู้ตกงานว่างงานและเด็กนักเรียนที่จบชั้นประถมปีที่ ๖ จากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่มีโอกาสได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ปัจจุบันสังกัดฝ่ายการศึกษาอาชีพ กองส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาสังคม^๐

ในการจะพัฒนาให้การศึกษาทุกอย่างมีคุณภาพนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตร ไปปฏิบัติ ซึ่งการที่จะปฏิบัติให้ได้ผลดีมากหรือน้อยนั้น ความสำคัญอยู่ที่ การ พัฒนาบุคลากร^๐

การบริหารบุคลากรในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชที่ต้องการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ในคณะสงฆ์ในการใช้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบบัญญัติจตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท

การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยพระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญมากก็คือ พระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เธอทั้งหลายควรทำความเพียรเองเถิด พระตถาคตเป็นเพียงผู้บอก เท่านั้น”

^๐ กรุงเทพมหานคร, สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๐, หน้า ๕๐.

^๐ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๑.

^๐ มานะ รัตนโกเศศ. แนวคิดในการปรับปรุงนักศึกษาวิชาการทหารกองทัพบก (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยกองทัพบก, ๒๕๑๓), หน้า ๒.

บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรร ภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอกทัศละในด้านต่าง ๆ

การบริหารบุคลากรในพระพุทธศาสนา มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบกับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบัน นั่นคือใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “พึงชมคนที่ควรชม ยกย่องคนที่ควรยกย่อง”

การบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ภารกิจทุก ๆ งานบรรลุเป้าหมายด้วยความราบรื่น เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าบุคคลขาดความรู้ ความสามารถ ขาดประสบการณ์ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนามูลฐานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นของหน่วยงานทุกหน่วยงาน สภาพการณ์ในปัจจุบันความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ความสลับซับซ้อนในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรและเครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เทคนิคและวิทยาการที่ก้าวหน้าทุกอย่างล้วนแต่เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานยุคใหม่ ความล้ำสมัยจึงเกิดขึ้นได้กับผู้บริหารทุกคนที่ไม่ได้มีการติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและทางเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน หรือในทางกลับกันก็คือเทคนิควิทยาการหรือวิธีปฏิบัติงานบางอย่างที่ใช้อยู่ในขณะนี้ อาจจะหมดความจำเป็นไปแล้ว ผู้บริหารขาดการติดตามหรือทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพราะความรู้ใหม่ ๆ มักเป็นสิ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลาช้านาน ย่อมเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงานในลักษณะเดิม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไม่สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และถ่ายทอดทางวัฒนธรรม โดยผ่านสื่อสารมวลชนต่าง ๆ ในด้านการศึกษา หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน ได้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ดังนั้น เพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต บุคลากรจึงควรได้รับการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนต้องเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง และถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และทุกสิ่งทุกอย่างแก่นักเรียนโดยตรง ซึ่งการพัฒนามูลฐาน ๕ วิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน การพัฒนามูลฐานโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเองและการพัฒนามูลฐานโดยกระบวนการบริหาร ตามแต่วิธีใดจะเหมาะสมเฉพาะในเรื่องต่าง ๆ^๐

^๐ ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๑๘๓.

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความต้องการของการบริหารบุคลากรของโรงเรียน ฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป สามารถสร้างผลงานให้เป็นที่เชื่อถือของประชาชนต่อไป ผู้วิจัยเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการของการบริหารบุคลากรโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารสำนักพัฒนาชุมชน ได้มองเห็นความสำคัญของปัจจัยที่อาจจะก่อให้เกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรมีคุณภาพ ในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการบริหารบุคลากรของโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว วิทยากร จำนวน ๑๐ โรงเรียน รวม ๑๕๔ คน เนื่องจากบุคลากรของโรงเรียนฝึกออาชีพมีน้อย ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑) โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดน ๑)	จำนวน ๑๘ คน
๒) โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดน ๒)	จำนวน ๑๔ คน
๓) โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (คลองเตย)	จำนวน ๑๔ คน
๔) โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (บ่อนไก่)	จำนวน ๑๖ คน
๕) โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (หนองจอก)	จำนวน ๑๓ คน
๖) โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนิงาสันฯ)	จำนวน ๑๖ คน
๗) โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (หลวงพ่อดำ)	จำนวน ๑๕ คน
๘) โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทรสังฆวิมล)	จำนวน ๑๘ คน
๙) โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร(บางรัก)	จำนวน ๑๕ คน
๑๐)โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์)	จำนวน ๑๕ คน

๒. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

วิทยากรจำนวนรวม ๑๕๔ คน

๓. วิธีการบริหารบุคลากรจะศึกษาใน ๕ วิธี ดังนี้

- ๑) การฝึกอบรม
- ๒) การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน
- ๓) การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
- ๔) การพัฒนาด้วยตนเอง
- ๕) การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร

๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑. การบริหารบุคลากรทั้ง ๕ วิธี * หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการสอนของครู ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การ พัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

๑.๑ การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่อง เป็นการเฉพาะในระยะเวลาจำกัด โดยจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มที่มีขนาดแตกต่างกันตาม ความเหมาะสม และตามความจำเป็นอย่างมีระบบ สามารถพัฒนาบุคคลได้เป็นจำนวนมาก

๑.๒ การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน หมายถึง การให้บุคลากรได้ศึกษา ต่อส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน ซึ่งเป็นส่วนบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ไปพัฒนาภายนอกหน่วยงานเฉพาะ หลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาความสามารถ เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญ หรือความเข้าใจจากการทำงาน การนำ ประชุมชี้แจง การศึกษาคู่มือการทำงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้าการให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา การเป็นวิทยากร เขียนบทความ หรือเอกสารหมุนเวียน หรือการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง

* วนิดา บุรณพงษ์ทอง, “สภาพปัจจุบันและความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐), หน้า ๖-๗.

๑.๔ การพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง การจัดและส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน การศึกษาตอนนอกเวลา การเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการด้วยตนเอง

๑.๕ การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในเรื่องการพัฒนาทีมงาน พัฒนาการทำงานร่วมกัน การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒ . โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่ฝึกอาชีพให้กับผู้ว่างงานและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร

๓. สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปในปัจจุบันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

๔. ความต้องการ หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

๕. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

๖. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

๗. การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานครในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

๑.๕ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานและความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ๕ วิธี เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการสอนของบุคลากรในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ก. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ข. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- ค. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ง. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือบุคลากรโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว วิทยากร จำนวน ๑๐ โรงเรียน รวม ๑๕๔ คน เนื่องจากบุคลากรของโรงเรียนฝึกอาชีพมีน้อย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
๒. ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติและความคาดหวังของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
๓. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
๔. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพ ความชัดเจนของภาษา และสำนวนที่ใช้ให้มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน
๕. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
๖. นำแบบสอบถามไปทดลอง

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากประชากร โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสือจากโครงการปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำเสนอไปถึงผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร ในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือเพื่อการเก็บข้อมูล
๒. ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังกลุ่มประชากร ๑๐ โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร ในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕๔ ฉบับ
๓. ผู้วิจัยได้ กำหนดการเก็บแบบสอบถามที่ชัดเจน โดยกำหนดวันเก็บ ๑ สัปดาห์ หลังจากที่ได้จัดส่งแบบสอบถาม และประสานงานเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

วิธีจัดทำข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกใช้กระบวนการดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบการบรรยาย

ตอนที่ ๒

แบบสอบถามความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติและความต้องการการบริหารบุคลากรเพื่อพัฒนานุคลิกภาพ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ๕ วิธี

๑. การฝึกอบรม

๒. การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน

๓. การพัฒนานุคลิกภาพโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาด้วยตนเอง

๕. การพัฒนานุคลิกภาพโดยกระบวนการบริหาร

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๖.๑ ทำให้ทราบสภาพและความต้องการการบริหารบุคลากรของ โรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๒ ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคและแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร