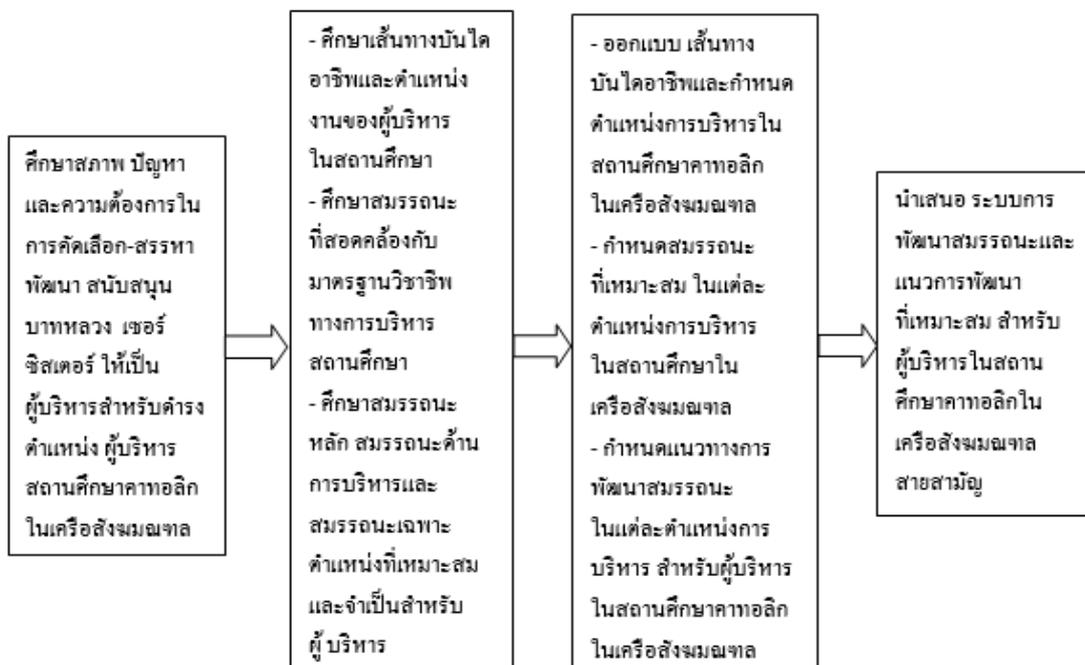


บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล” นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการ คัดเลือก-สรรหา พัฒนา สนับสนุน บาทหลวง เซอร์ ซิสเตอร์ ให้เป็นผู้บริหารสำหรับดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล 2) เพื่อศึกษาเส้นทางบันไดอาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา สมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่เหมาะสมและจำเป็น สำหรับผู้บริหาร 3) เพื่อเสนอระบบการพัฒนาสมรรถนะ และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาในเครือสังฆมณฑล วิธีการดำเนินการวิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

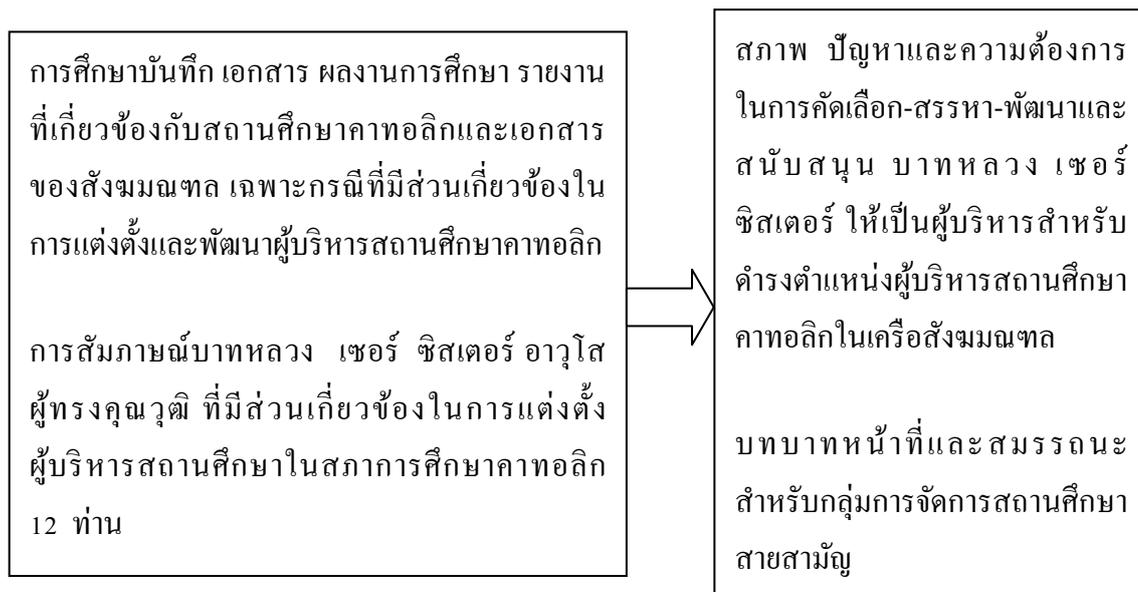
3.1 วิธีดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3.1 วิธีดำเนินการวิจัย

3.2 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการคัดเลือก-สรรหา การพัฒนา และสนับสนุน บาทหลวง เซอร์ ซิสเตอร์ ให้เป็นผู้บริหารสำหรับดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในขั้นนี้ คือ แบบบันทึกเอกสาร และ แบบสัมภาษณ์

แบบบันทึกเอกสาร ใช้เก็บข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ของสภาการศึกษาคาทอลิก จากสถานศึกษาคาทอลิกในแต่ละสังฆมณฑล เอกสารด้านการศึกษาของพระศาสนจักรโรมันคาทอลิกในประเทศไทย และจากรายงานการศึกษาเฉพาะกรณีการดำรงตำแหน่งระหว่างประจำการในปัจจุบัน จากเอกสารหัวข้อการบรรยาย การสัมมนาประจำปีของสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ตั้งแต่วันที่ 23-24 ต.ค. 2512/1969 จนถึง 21-24 ส.ค. 2555/2012 ที่เกี่ยวกับการคัดเลือก-สรรหา พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน บาทหลวง เซอร์ ซิสเตอร์ ให้เป็นผู้บริหารสำหรับการดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สภาพการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา

แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับ การคัดเลือก-สรรหา พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน บาทหลวง เซอร์ ซิสเตอร์ ให้เป็นผู้บริหารสำหรับการดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา และเอกสารประกอบการสัมภาษณ์บาทหลวง เซอร์ ซิสเตอร์อาวุโส ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความ

เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหาร เป็นที่ยอมรับจากสภาการศึกษาคาทอลิก เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาคาทอลิกตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มิบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายทางด้านการศึกษาของสังฆมณฑล หรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาในสภาการศึกษาคาทอลิก เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก-สรรหา พัฒนา และสนับสนุนผู้บริหารสำหรับดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล 12 ท่าน ดังรายชื่อใน (ดูภาคผนวก ข หน้า 312)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ในส่วนนี้ ดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามประเด็นการศึกษา
- 2) จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถามของแต่ละประเด็น
- 3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยนำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่า IOC = 1 (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข หน้า 310-311)

4) ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วปรับเป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป (ดูแบบบันทึกเอกสารและแบบสัมภาษณ์ได้ในภาคผนวก ข หน้า 307 และ 308-310)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ด้วยตนเองและสัมภาษณ์บาทหลวง เซอร์ ชิสเตอร์ อาวุโสหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ตามวันเวลาที่ได้นัดหมาย จดบันทึกการสัมภาษณ์ เรียบเรียงรายงานสรุปขึ้นต้นจากบันทึกผลการสัมภาษณ์ แล้วส่งผลแก่ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละท่าน เพื่อการตรวจสอบ ให้เป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อขอให้ช่วยทบทวนผลการสัมภาษณ์

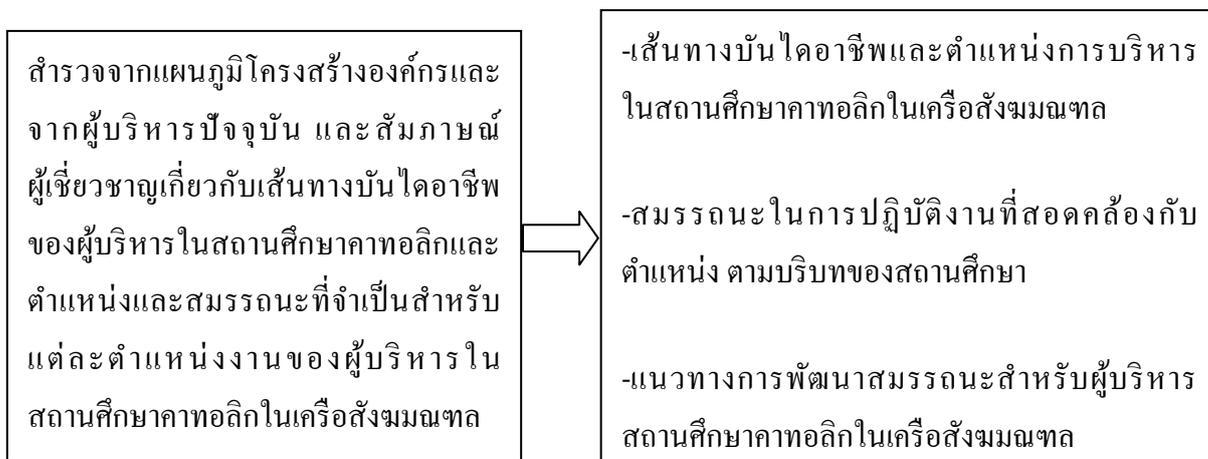
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจำแนกข้อมูลตามประเด็นที่แสดงสภาพ วิธีคัดเลือก/แต่งตั้ง ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกที่เป็นบาทหลวง เซอร์ และชิสเตอร์ ในเครือสังฆมณฑล กลุ่มการจัดการสถานศึกษาสายสามัญ

3.3 ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเส้นทางบันไดอาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา สมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา และสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร

ในขั้นตอนนี้ ได้มีการสำรวจตำแหน่งและเส้นทางดำรงตำแหน่งบริหารในสถานศึกษาคาทอลิกจากการวิเคราะห์แผนภูมิโครงสร้างองค์กร และจากแบบสำรวจขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสัมพันธภาพเกี่ยวกับการกำหนดบันไดอาชีพ ลักษณะที่สำคัญและโดดเด่น สมรรถนะสำคัญด้านสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง จากผู้เชี่ยวชาญระดับดีเด่นในการบริหารโรงเรียนคาทอลิกปัจจุบัน จำนวน 10 ท่าน ที่ได้รับการคัดเลือกโดยวิธี Snowball Technique โดยผู้ทรงคุณวุฒิอาวุโส 12 ท่าน ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก-สรรหา พัฒนา ผู้บริหารสำหรับดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3.3 การศึกษาเส้นทางบันไดอาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) แผนภูมิโครงสร้างการบริหาร และตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งตาม โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาคาทอลิกในปัจจุบัน
- 2) แบบสำรวจเกี่ยวกับตำแหน่ง ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบกับสมรรถนะสำคัญสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน

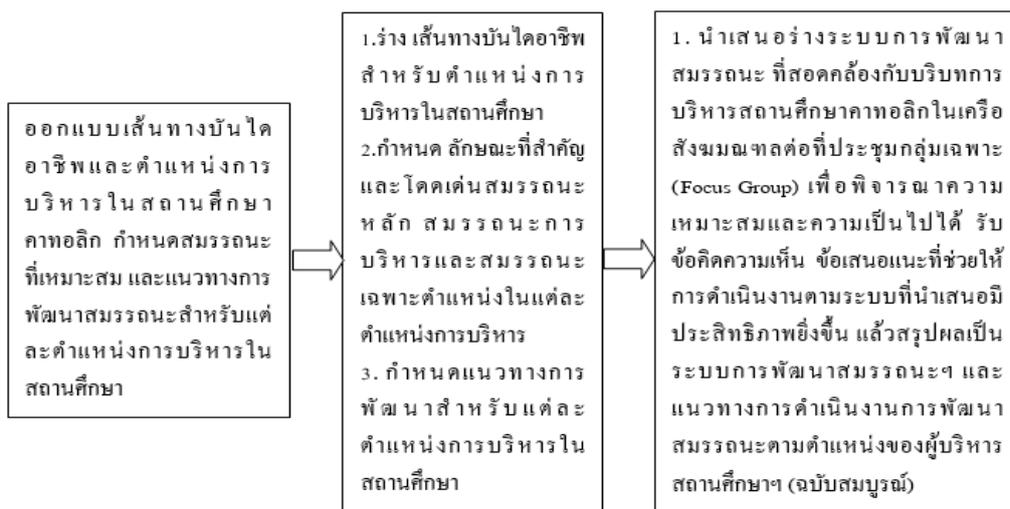
3) แบบสัมภาษณ์ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง บันไดอาชีพ ผู้บริหารในสถานศึกษาทอลิก ลักษณะที่สำคัญและโดดเด่น สมรรถนะสำคัญ ที่เป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และแนวทางหรือวิธีการพัฒนาสำหรับแต่ละตำแหน่ง จากผู้เชี่ยวชาญในการบริหาร โรงเรียนคาทอลิกระดับดีเด่นทั้ง 10 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์สาระจาก แผนภูมิโครงสร้างองค์กร จากแบบสำรวจและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร สถานศึกษาทอลิกดีเด่นจำนวน 10 ท่าน ตามกรอบประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับบันไดอาชีพ และตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา ลักษณะที่สำคัญและโดดเด่นของแต่ละตำแหน่ง สมรรถนะสำคัญที่เป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และกรอบแนวทางการพัฒนาสำหรับแต่ละตำแหน่ง

3.4 ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบเส้นทางบันไดอาชีพการบริหารในสถานศึกษาทอลิกในเครือสังฆมณฑล การกำหนดลักษณะที่สำคัญและโดดเด่นของแต่ละตำแหน่ง สมรรถนะที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะแต่ละตำแหน่งการบริหาร และระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาทอลิกในเครือสังฆมณฑล

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3.4 การออกแบบเส้นทางบันไดอาชีพ

เครื่องมือ

เครื่องมือสำหรับการวิจัยในขั้นนี้ คือ ร่างระบบและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล ที่แสดงบนไดอาซีฟ ตำแหน่งการบริหาร ลักษณะที่สำคัญและโดดเด่น สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งและกรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ สำหรับแต่ละตำแหน่งที่นำเสนอต่อ Focus Group เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติในบริบทของสถานศึกษาคาทอลิกและข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงให้ เหมาะสมต่อไป ซึ่งประกอบด้วยบุคคลจาก 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก-สรรหา พัฒนา ผู้บริหาร สำหรับดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล จำนวน 5 ท่าน และ

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญระดับดีเด่น ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือ สังฆมณฑลในปัจจุบัน รวม 5 ท่าน (ตามรายชื่อในภาคผนวก จ หน้า 348)

นำเสนอร่างระบบการพัฒนาสมรรถนะ ประชุมกลุ่มเฉพาะ แล้วเปิดโอกาสให้ซักถาม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและตอบคำถามเพื่อการปรับปรุงแล้ว หาข้อสรุปเพื่อนำไปปรับปรุงร่างระบบการพัฒนาสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับบริบทการบริหาร สถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลต่อที่ประชุมกลุ่มเฉพาะ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ รับข้อคิดความเห็น ข้อเสนอแนะที่ช่วยให้การดำเนินงานตามระบบที่นำเสนอมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แล้วสรุปผลเป็นระบบการพัฒนาสมรรถนะฯ และแนวทางการดำเนินงานการ พัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกฯ ให้สมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมกลุ่มเฉพาะ (Focus Group) แล้ววิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis สรุปสาระสำคัญตามประเด็นในระบบที่นำเสนอ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเส้นทางบนไดอาซีฟการบริหารในสถานศึกษาคาทอลิกสายสามัญ ระบบการพัฒนาสมรรถนะฯ และกรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับ แต่ละตำแหน่งที่เหมาะสม แล้วนำผลไปปรับให้เป็นระบบที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และจัดทำเป็นรายงาน วิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อไป