

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
Guidelines for the Personnel development of Benchamarachuthit school, Ratchaburi
Province under secondary Educational Service Area Office 8

ศรัณญา พรหมสัน¹
SARANYA PROMSAN
จุฑารัตน์ นิรันดร์²
JUTHARAT NIRUNDORN

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา1)ระดับการพัฒนาบุคลากร และ2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร จำนวน 174 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยจัดประชุมสนทนากลุ่มมีผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยการสังเคราะห์เนื้อหา Content analysis/ ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าการพัฒนาบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อ 2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการ/ระดมความคิดความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน จัดทำแผน/กำหนดงบประมาณสนับสนุนทุกด้านในการพัฒนาบุคลากร ควรจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดและระบุหลักเกณฑ์คุณสมบัติในการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ และควรประชาสัมพันธ์/สนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อเกื้อหนุนต่อการศึกษาโดยกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์พิจารณาอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, โรงเรียน

Abstract

This research aim to 1) study the Personnel development of Benchamarachuthit school, Ratchaburi Province under secondary Educational Service Area Office 8. 2) guidelines for the Personnel development of Benchamarachuthit school, Ratchaburi Province under secondary Educational Service Area Office 8. The population consisted of 147 personnels and key informants were 7 counselors. The instrument used was a questionnaire for the personnel of Benchamarachuthit school, Ratchaburi Province under secondary Educational Service Area Office 8 The questionnaire consisted of 5 scale and a structured interview for the personnel of Benchamarachuthit school, Ratchaburi Province under secondary Educational Service Area Office 8. The statistics used for data analysis were percentage, mean, deviation Standard ,frequency and Content Analysis.

¹ นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

The results were as follows:

1) Overall, the Personnel development of Benchamarachuthit school, Ratchaburi Province under secondary Educational Service Area Office 8 the level of development was moderate. When considered by aspect, the highest development was training. Second are development and the lowest development is education. The guidelines for the Personnel development of Benchamarachuthit school, Ratchaburi Province under secondary Educational Service Area Office 8 ; should provide a survey of needs/ brainstorm the needs of school personnel, planning / budget support on all aspects of personal development, should establish a committee to determine and specify the eligibility guidelines to participate in various projects, Encourage teachers to study and develop their knowledge and skills, promote / support of various factors and support the education policies and the rules clearly.

Keyword: Personnel Development, School

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม นำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนา ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ครอบคลุม ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และทำให้ประเทศก้าวหน้าไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้

สภาพปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนชาวไทย จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร และด้านคมนาคม ทำให้มนุษย์สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลก เป็นผลให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกตลอดเวลา ทั้งด้านในต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพหรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ตั้งอยู่เลขที่ 96 ถนนมนตรีสूरียวงศ์

ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ปัจจุบันมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 174 คน มีนักเรียนจำนวน 3,473 คน จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่า จากผลการประเมินของ สมศ. ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี แต่อัตราส่วนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุง เปลี่ยนเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม รวมทั้งด้านการศึกษา ทำให้มนุษย์มีความจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมขึ้นตลอดเวลาเพื่อให้สามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและให้ ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือ

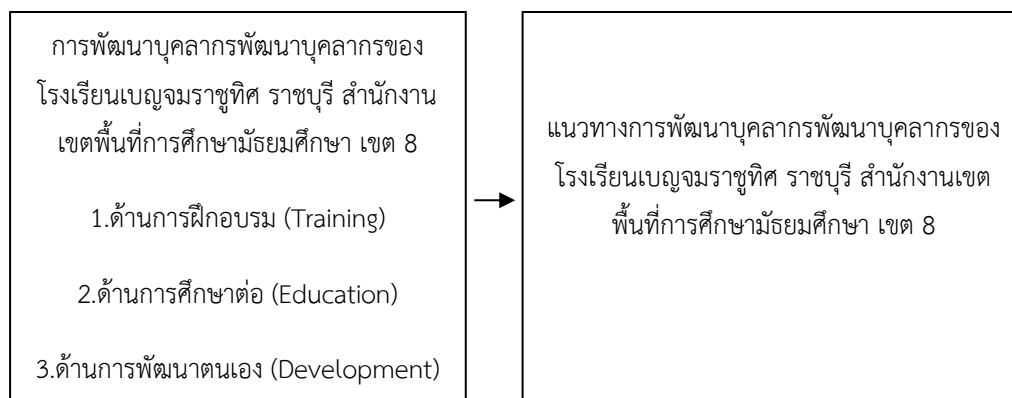
ปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลและกำหนดนโยบายเพิ่มเติมในการวางแผนและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อไปของบุคลากรที่ได้รับการอบรมสัมมนาเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดยังมีจำนวนน้อย ซึ่งอาจจะมีสาเหตุในบริบทของนโยบายการจัดการหรือปัจจัยอื่นๆ เช่น การพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาสูงๆ ด้านกิจกรรมการพัฒนายังไม่ทั่วถึง และการอบรมแต่ละครั้งยังไม่ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อให้

สามารถพัฒนาบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับการเรียน การสอนของโรงเรียน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นและสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการ วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ทีมา Nadler, L. (1980). Corporate Human Resource Development: A Management Tool. Housto: Gulf.

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) โดยมีประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้วิจัยการทดสอบเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 174 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ซึ่งแบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามของบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร อายุการทำงาน คำถามที่สร้างเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยการสนทนากลุ่มการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นคำถามแบบสัมภาษณ์ให้ผู้สนทนาตอบและผู้วิจัยพัฒนาเพื่อนำมาสังเคราะห์ข้อมูล

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

1. ค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากตำราวิชาการ ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงในเนื้อหาและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีคุณภาพ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วได้ค่า IOC ของแต่ละข้อโดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเป็นค่าเกณฑ์ใช้ได้ จากแบบสอบถามได้ค่า IOC สูงกว่า 0.5 ทุกข้อ 0.86 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน (try-Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.87

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. แนวทางพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กับการสนทนากลุ่มการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นคำถามแบบสัมภาษณ์ให้ผู้สนทนาตอบและผู้วิจัยพัฒนาเพื่อนำมาสังเคราะห์ข้อมูล

นอกจากการใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่กล่าวแล้ว ยังมีการนำวิธีการสำคัญและเป็นที่ยอมรับในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล คือ การสนทนากลุ่ม หรือที่เรียกว่าการอภิปรายกลุ่ม (focus group discussion) โดยนำมาใช้ในขั้นตอนของการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางแก้ไข การวางแผนดำเนินงานและการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า สูงที่สุดคือ มีการส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานที่ รองลงมาคือ มีการ

จัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร

ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า สูงที่สุดคือ การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ รองลงมาคือ เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือโควตาการศึกษาต่อที่เหมาะสม และน้อยที่สุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ

ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า สูงที่สุด คือ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือ วารสาร และน้อยที่สุดคือ มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ

3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีดังนี้

ด้านการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการในทุกปีหรือทำแบบสำรวจการระดมความคิดเห็นความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ควรจัดทำป้ายนิเทศข่าวสารการฝึกอบรมเพื่อประชาสัมพันธ์โครงการอบรมต่างๆ เพื่อแจ้งข่าวสารให้ทุกคนรับทราบ ควรจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดและระบุหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม และควรจัดงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูทุกภาคเรียน

ด้านการศึกษาต่อ ควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะอย่าง เป็นรูปธรรม ควรประชาสัมพันธ์ครู ให้รับทราบและสนับสนุนปัจจัยด้าน

การสัมมนา การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาโดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรและจัดให้มีการนำผล

การประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาและวางแผนในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในด้านการศึกษาต่อมากที่สุด คือ การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ รองลงมาคือ เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือโควตาการศึกษาต่อที่เหมาะสม และน้อยที่สุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย อยู่วงษ์อัน (2554: 132) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการโดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำนวน 7 กิจกรรม คือการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาโดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรและจัดให้มีการนำผล การประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาและวางแผนในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในด้านการพัฒนามากที่สุด คือ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือ วารสาร และน้อยที่สุดคือ มีสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2. กำหนดขอบข่ายเนื้อหาสาระของเครื่องมือให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

3. นำแนวคิดของजारูเนตร เกื้อภักดิ์ (2559: 64) มาปรับปรุงและพัฒนาาร่างแบบสอบถามตามขอบข่ายที่กำหนดไว้

4. สร้างแบบสัมภาษณ์ในการหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตามขอบข่ายของตัวแปรที่ศึกษา

5. เสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะนำไปแก้ไขปรับปรุง

6. เสนอนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรง ในเนื้อหาและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีคุณภาพ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วได้ค่า IOC ของแต่ละข้อโดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเป็นคำถามที่ใช้ได้ จากแบบสอบถามได้ค่า IOC สูงกว่า 0.5 ทุกข้อ

7. ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและให้อาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน (try-Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

9. นำแบบสอบถามที่ได้ไปคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.87

10. นำแบบประเมินที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ต่อไป

11. การสัมภาษณ์กลุ่มในแต่ละด้านตามตัวแปร เพื่อนำไปเป็นการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

เทคนิควิธีการอภิปรายกลุ่ม นำมาใช้ในขั้นตอนการค้นหาค้นหาปัญหาและสาเหตุ การสังเคราะห์ แนวทางแก้ไข การวางแผนดำเนินงาน และการประเมินผลนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดย การจดบันทึกสรุปผลในแต่ละครั้ง ซึ่งกำหนดระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้

1) การจัดอภิปรายกลุ่ม ครั้งที่ 1 เรื่องการค้นหาค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

2) การจัดอภิปรายกลุ่ม ครั้งที่ 2 เรื่องการสรุปเนื้อหาที่ได้มาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ รองลงมาคือ เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือโควตาการศึกษาต่อที่เหมาะสม และน้อยที่สุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 51 ปีขึ้นไป เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อจำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่ามีประเภทของบุคลากรเป็นครูมากที่สุด รองลงมาคือ มีประเภทของบุคลากรเป็นครูอัตราจ้าง และมีประเภทของบุคลากรเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาคือ มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีอายุการทำงาน 11-15 ปี และมีอายุการทำงาน 16-20 ปี

2. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีระดับการพัฒนาต่างๆเพื่อเกื้อหนุนต่อการศึกษา โดยกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์พิจารณาการศึกษาต่ออย่างชัดเจน และควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการศึกษาต่อเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ

ด้านการพัฒนา ควรให้ทุนการศึกษาต่อครูในการจัดทำแผน/กำหนดงบประมาณที่ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ ควรเปิดโอกาสครูที่มีผลงานได้เสนองานในด้านต่างๆที่โรงเรียนสามารถทำได้ เพื่อให้บุคลากรได้เลือกให้ตรงตามความรู้ ความถนัด ความชอบ และความต้องการมากที่สุด อีกทั้งสำรวจความต้องการของบุคลากรใน

โรงเรียนเรื่องการฝึกอบรม และให้การสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ครั้งนี้พบว่า โดยภาพรวมมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในด้านการฝึกอบรมมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานที่ รองลงมาคือ มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และน้อยที่สุดคือหน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย อยู่วงษ์อัน (2554: 132) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการโดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจำนวน 7 กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน

การสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีวา, ฟิลลิป และมายา (Kyndt, Dochy, Michielsens & Moeyaert, 2009) ได้ศึกษาถึงการรักษา พนักงานกรณีศึกษาองค์กรและมุมมองส่วนตัวของพนักงาน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ในยุคปัจจุบัน บริษัทจะต้องสามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถแข่งขันได้กับ องค์กรอื่น ๆ ทั่วโลก ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้ ทำให้องค์กรจะต้องเน้นความสำคัญในด้านการพัฒนา องค์กร โดยผ่านการเรียนรู้ของพนักงาน และจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การรักษาพนักงานที่มีทักษะ และ ความสามารถนั้นมีความสำคัญมากในกระบวนการนี้ เพราะ

ความรู้และทักษะของพนักงานนี้เองที่ จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ การรักษานักงานจึงมีความสำคัญมากในการที่จะทำให้องค์กรสร้าง ผลงาน และสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ งานวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยทางด้านองค์กรและบุคคลซึ่งมี อิทธิพลต่อการรักษานักงานไว้ สิ่งที่ที่น่าสนใจเป็นพิเศษก็คือการเรียนรู้ของพนักงาน เพราะว่าสิ่งนี้คือ ตัวสนับสนุนกิจกรรมการรักษานักงานไว้ได้

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยซึ่งพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านการฝึกอบรม 2.ด้านการศึกษาต่อ และ 3. ด้านการพัฒนา โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลให้ในการตอบคำถามในการสนทนากลุ่ม (focus group) โดยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

1 ด้านการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการในทุกปีหรือทำแบบสำรวจการระดมความคิดเห็นความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม รองลงมาคือ

ควรจัดทำปายนิเทศข่าวสารการฝึกอบรมเพื่อประชาสัมพันธ์โครงการอบรมต่างๆ เพื่อแจ้งข่าวสารให้ทุกคนรับทราบ อีกทั้งควรจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดและการศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการพัฒนา โดยมีการสนับสนุนการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร การกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาบุคลากรให้รู้จักการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานที่ดีในการพัฒนาบุคลากรให้และสร้างประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน ต่อของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

2. ควรศึกษาศักยภาพและความสามารถของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

เอกสารอ้างอิง

- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธงชัย อยู่วงษ์อัน. (2544). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M. And Moeyaert, B. (2009). Employee retention: organizational and personal perspectives. Vacations and Learning, DOI 10.10072s12186-009-9024-7, June.
- Nadler. (1980). Corporate Human Resource Development. NewYork: Van.Nostrand ReinholdCompany.