

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF WATDONWAI
(NAKORN RATTAPRASAT) SCHOOL UNDER THE NAKHON PATHOM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปาเลิภัสร์ ทองขาว¹

PALEEPHAT THONGKHAO

วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

VORAKAN SUKSODKIEW

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 2) ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรในโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) แบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารจำนวน 14 คน และฝ่ายครูผู้สอน 46 คนรวมทั้งสิ้น 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามแนวคิดของดีไซมอน,แวร์เนอร์และแฮร์ริส (Desimone, Werner & Harris) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

2. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) คือ ปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ปัญหาบุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปัญหาความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคลากรที่มีความไม่เข้าใจกัน ปัญหาการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ และปัญหาการจัดการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร/ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร

¹ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to know 1) the human resource development of Watdonwai (Nakornrattaprasat) School under the Nakhon Prathom primary educational service area office 2. 2) the obstacle for the human resource development of Watdonwai (Nakornrattaprasat) School under the Nakhon Prathom primary educational service area office 2. The population comprised a school administrator, 14 chiefs of section, and 46 teachers. There were 60 respondents. The research instruments were questionnaire and structured interview concerning the human resource development according to Desimone, Werner & Harris theory. The statistical used to analyze the data were frequency (f), percentage (%), arithmetic mean (μ), standard deviation (σ) and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The human resource development of Watdonwai (Nakornrattaprasat), collectively and individually, was at a high level. Ranking from the highest to the lowest mean as follow: needs assessment of human resource development, human resource development evaluation, human resource development approach design and human resource development operation.
2. The obstacles in personnel development of are administrative change in school, change opposition from personnel, conflict between administrative department and personnel, maintenance valuable and effective personnel and personnel management is not suitable for job position.

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาให้เป็นการสร้างรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อเป็นการเตรียมและนำคนไทยให้ก้าวสู่สังคมยุคใหม่อย่างมั่นคงและรู้เท่าทันโลกทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศข้อมูลข่าวสารและการคมนาคมขนส่งมวลชนล้วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมและเศรษฐกิจของประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการเตรียมประชากรในประเทศให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประชากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีในประเทศให้มีคุณภาพหากประชากรไม่มีการศึกษา

ย่อมเป็นการยากที่จะพัฒนาประเทศให้เกิดประสิทธิภาพอย่างรอบด้าน และตามทฤษฎีนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพทันสมัยทันเหตุการณ์ทันโลกให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมเร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะ และกระบวนการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการสอนการพัฒนาทางวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ยุกระดับความแข็งแกร่ง มาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็น

ผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนสร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2559 ; 2)

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้มีความสามารถสติปัญญาและสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัดและยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องตระหนักและทบทวนถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์กรกันใหม่และเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรที่ต้องให้ความสำคัญ คือ คนในองค์กรนั่นเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้ทบทวนสภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาและบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา จากการนำผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ปี 2561 พิจารณาจากเป้าหมาย จุดเน้นของกิจกรรมที่สำคัญที่ได้ติดตามจากทุกกลุ่มผู้รับผิดชอบตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดคนมาปรับปรุงงานหลักงานตามนโยบาย และงานที่เสนอแนะนโยบายที่มีมิติความต่อเนื่อง แก่จุดบกพร่องและพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า ส่งผลสู่นโยบายด้านสังคมของรัฐบาลนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงานและมาตรฐานวิชาชีพ มี

ทักษะ การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 2562 ; 104)

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่ผ่านมานั้นยังมิมีอุปสรรคทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือเทคนิคหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการความแตกต่างทางความคิดและสร้างวัฒนธรรมหรือมาตรฐานใหม่เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในองค์กรให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดทัศนคติที่ดีและถูกต้องในการทำงาน เช่น การพัฒนาจิตสำนึก ความเข้าใจในการทำงานเพื่อสาธารณะ การทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคีเสริมสร้างความรู้สึกนึกคิดที่ถูกต้องในการทำงานทัศนคติในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อภารกิจที่สำคัญของบุคลากรทางการศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2” เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารงานและพัฒนาคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

2. เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อทราบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามแนวคิดของดีไซมอน แวร์เนอร์และแฮร์ริส (Desimone, Werner และ Harris) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การ

ประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การออกแบบการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Desimone Werner and Harris 2002; 127)

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 14 คน และฝ่ายครูผู้สอน จำนวน 46 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน ตามแนวคิดของดีไซมอน, แวร์เนอร์ และแฮร์ริส (Desimone Werner and Harris 2002;127) มีขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

2. การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นการกำหนดวิธีการหรือรูปแบบที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยเป็นขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นการตอบคำถามในเบื้องต้นว่าจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมิน การประเมินการเรียนรู้การประเมินพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลลัพธ์ของหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามและ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่กำหนดตัวเลือกไว้ให้เลือก (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของดีไซมอน แวร์เนอร์ และแฮร์ริส (Desimone Werner and Harris, 2002; 127) มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพห้าระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) จำนวน 29 ข้อ

2. แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการศึกษาและพัฒนาใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยของกัมปนาท สุ่มมาตย์ (2557) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม และหาคุณภาพรายข้อ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.70-1.00 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้อง เหมาะสมกับตัวแปรและขอบเขตที่กำหนด และสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) ซึ่งจะทำให้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%)

2. วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best, 1977)

3. การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆจากเอกสาร ข้อมูลทางสถิติ รายงานและบทความต่างๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด หลักการทฤษฎี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงร่างการวิจัย และเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือทางการวิจัยของกัมปนาท สุ่มมาตย์ มาดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากประชากรที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐ

ประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2”เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีอายุ 30 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมามีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 รองลงมามีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 23.33 และฝ่ายครูผู้สอน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 76.66 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.66 รองลงมาคือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี และ 11 – 15 ปี ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 11.67 และมีประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

(N = 60)

ที่	การพัฒนาบุคลากร	μ	σ
1	การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	4.00	0.50
2	การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร	3.95	0.54
3	การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.94	0.46
4	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	3.99	0.53
ภาพรวม		3.97	0.51

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.51$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.50$) รองลงมาคือด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.53$) ด้านการออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.54$) และด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.46$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\sigma = 0.46 - 0.54$) แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดจึงนำมาทำการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน 1

คน ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ในปัจจุบันพบว่าการพัฒนาทางด้านศึกษาเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สถานศึกษาต้องแสวงหาเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้น หน้าที่หลักของฝ่ายบริหาร ก็คือทำอย่างไรในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตอบสนองต่อการกิจและเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

2. ปัญหาบุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาที่ไม่ต้องการหยุดนิ่ง ไม่ต้องการให้บุคลากรของตนเองเป็นบุคคลที่ไม่เกิดประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การแข่งขันและความได้เปรียบในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ดี

แต่ในความรู้สึกว่าบุคลากรในสถานศึกษา กลับมองว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่พึงพของบุคลากร จะมีเพียงบุคลากรบางส่วนที่ยินดีและยินยอมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากที่เคยทำมาในอดีตมาเป็น พฤติกรรมที่ต้องการ

3. ปัญหาความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและ ฝ่ายบุคลากรที่มีความไม่เข้าใจกัน รวมทั้งปัญหาความ ขัดแย้งระหว่างบุคลากรรุ่นเก่าและบุคลากรรุ่นใหม่ ฝ่าย บริหารมักที่จะไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เท่าที่ควร ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคลากรกว่าจะเห็น ผลได้ต้องใช้เวลา และเป็นการลงทุนระยะยาว ส่วน ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรเก่ากับบุคลากรรุ่นใหม่ มัก เกิดจากบุคลากรรุ่นเก่า ไม่สามารถตามบุคลากรรุ่นใหม่ ได้ทัน ซึ่งในบางครั้งอาจเป็นสิ่งที่สร้างความหนักใจ ให้กับผู้บริหารในการที่จะพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถทัดเทียมกับบุคลากรรุ่นใหม่

4. ปัญหาการธำรงรักษาศักยภาพบุคลากรที่มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพเอาไว้ในสถานศึกษาให้นานที่สุด เท่าที่จะกระทำได้ ซึ่งในทางปฏิบัติจะกระทำได้อย่างอื่น เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมักที่จะ ค้นหาลู่ทางที่ท้าทายมากยิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ และในบางกรณี เมื่อได้รับการ พัฒนาแล้วมักจะมองว่างานที่รับผิดชอบ อยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

5. ปัญหาการจัดการพัฒนาบุคลากรไม่ เหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และขาดบรรยากาศในการ ทำงาน อาจจัดโครงสร้างของสถานศึกษาที่มีสายการ บังคับบัญชาที่สลับซับซ้อน ขาดความคล่องตัวในการ ทำงาน การทำให้การไหลของการทำงานเป็นไปด้วย ความยากลำบากและเชื่องช้า ต้องผ่านขั้นตอนหลาย ขั้นตอนเป็นเหตุให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มตามความสามารถของตัวเอง

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่อง การพัฒนา บุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐ ประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ นครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็น เพราะนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานกำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดทุกแห่ง ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ทำให้โรงเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติ โดย ส่งเสริมบุคลากรภายในโรงเรียนเข้าร่วมพัฒนาตนเองให้ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ ประกอบกับ บุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องจึงมีส่วนทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนมี ความรู้ ความเข้าใจหลักการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการ จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นงานที่ต้องปฏิบัติ อย่างเป็นระบบมีแบบแผนในการปฏิบัติ เพราะการพัฒนา บุคลากรเป็นงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกันของบุคลากรใน โรงเรียนที่จะส่งเสริมสนับสนุนปรับปรุงหรือพัฒนา คุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนโดย ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องดำเนินการส่งเสริมการพัฒนา ตนเองของบุคลากรภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้า ร่วมพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถ จัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจดีมีความพร้อมที่จะ

ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อดำเนินการดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัมปนาท สุ่มมาตย์ (2557 ;2) ได้ทำการศึกษการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยาโยสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยาโยสมวิทยา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ ทองลิ้ม (2553 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี พบว่า การพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551 ; บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครเพื่อเปรียบเทียบและรวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพริ้นตี (Printy 2008 ; 187) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ของครูหมุ่คณะในมุมมองภาคปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งครูใหญ่และบรรดาหัวหน้าฝ่าย เป็นเครื่องมือในการสร้างโอกาสสำหรับครูที่จะเรียนรู้ในหมู่คณะในภาคปฏิบัติ ยิ่งกว่านั้น ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ครูใหญ่เป็นผู้ที่ทำเรื่องเกี่ยวกับการสอนของครูให้ก้าวหน้าขึ้น

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการประเมินความ

ต้องการมีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน มีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารครูในโรงเรียนมีความรู้และประสบการณ์ แล้วนำเทคนิคการสอนตรงกับวิชาที่สอน ทั้งจัดภายในและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ วิธีการและเทคนิคการสอน เพื่อพัฒนาวิชาชีพเสมอ ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมยังมีการส่งเสริมงบประมาณที่เหมาะสมตามเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเป็นไปตามรูปแบบของการจัดสรรงบประมาณแบบแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรด้านการศึกษาในการพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับเกสร สุขจินดา (2550; บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่ามีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

2. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) มีรายละเอียดต่อไปนี้ ปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาในปัจจุบันพบว่าการพัฒนาทางด้านศึกษาเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สถานศึกษาต้องแสวงหาเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้น

หน้าที่หลักของฝ่ายบริหาร ก็คือทำอย่างไร ในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตอบสนองต่อภารกิจและเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา และยังเกิดปัญหาบุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาที่ไม่ต้องการหยุดนิ่ง ไม่ต้องการให้บุคลากรของตนเองเป็นบุคคลที่ไม่เกิดประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การแข่งขันและความได้เปรียบในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ดีแต่ในความรู้สึกว่าบุคลากรในสถานศึกษาลับมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจของบุคลากร จะมีเพียงบุคลากรบางส่วนที่ยินดีและยินยอมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากที่เคยทำมาในอดีตมาเป็นพฤติกรรมที่ต้องการ ซึ่งเป็นที่มาของปัญหาความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคลากรที่มีความไม่เข้าใจกัน รวมทั้งปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรรุ่นเก่าและบุคลากรรุ่นใหม่ ฝ่ายบริหารมักที่จะไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคลากรกว่าจะเห็นผลได้ต้องใช้เวลา และเป็นการลงทุนระยะยาว ส่วนความขัดแย้งระหว่างบุคลากรเก่ากับบุคลากรรุ่นใหม่มักเกิดจากบุคลากรรุ่นเก่า ไม่สามารถตามบุคลากรรุ่นใหม่ได้ทัน ซึ่งในบางครั้งอาจเป็นสิ่งที่สร้างความหนักใจให้กับผู้บริหารในการที่จะพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับบุคลากรรุ่นใหม่ได้ นอกจากนี้ยังพบปัญหาการอ้างรักษาคูคลองที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพเอาไว้ในสถานศึกษาให้นานที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ ซึ่งในทางปฏิบัติจะกระทำได้นานเนื่องจากบุคลากรที่มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมักจะค้นหาสิ่งท้าทายมากยิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ และในบางกรณีเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วมักจะมองว่างานที่รับผิดชอบอยู่ ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน สุดท้ายปัญหาการจัดการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสมและขาดบรรยากาศใน

การทำงานอาจจัดโครงสร้าง ของสถานศึกษาที่มีสายการบังคับบัญชาที่สลับซับซ้อน ขาดความคล่องตัวในการทำงาน ทำให้การไหลของการทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบากและล่าช้า ต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน เป็นเหตุให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามความสามารถและศักยภาพของตัวเอง

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านที่มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีการกำหนดและแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการดำเนินงาน และกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากร

2. การส่งเสริมให้มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มาพัฒนาบุคลากรโดยความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการเชิญวิทยากรที่มีความสามารถเฉพาะด้านมาให้ความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและถูกต้อง

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ในการดำเนินงานและปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน รวมทั้งหาข้อสรุปเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัดดอนหวายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สนับสนุนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. การส่งเสริมงบประมาณและทรัพยากรที่เอื้อต่อการดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัดดอนหวาย โดยผู้อำนวยการโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและจัดสรรงบประมาณการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัดดอนหวาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ)

เอกสารอ้างอิง

- กัมปนาท สุ่มมาตย์, “การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัดดอนหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9”, (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), บทคัดย่อ.
- เกสร สุขจินดา, “การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัดดอนหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9”, (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550).
- ปองทิพย์ เทพอารีย์, “การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” (สารนิพนธ์ กศ. ม. การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ, 2551).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562,” 8 กุมภาพันธ์ 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2559.
- สิริลักษณ์ ทองลิ้ม, “แนวทางการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัดดอนหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9”, (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553).

-
- Ben M. Harris, **Supervisory Behavior in Education** 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J: Prentice- Hall, 1985.
- Desimone, R. L. Werner, J. M. & Harris, D. M. **Human Resource Development**, 3rd ed. Fort Worth: Harcourt Brace College. 2002.
- Printy, Susan M, **Leadership for Teacher Learning: A Community of Practice Perspective**, Educational Administration Quarterly 44,2 April 2008.
- Rensis Likert, “The Method of Constructing and Attitude Scale,” **Readings in Attitude Theory and Measurement**, ed. Martin Fishbein, New York: John Wiley & Sons, 1967.