

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN WATTHAPKRADAN SCHOOL

นฤมล หอมเนียม¹

NARUMON HOMNIEM

ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์²

SAKDIPAN TONWIMONRA

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน 2) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน กลุ่มประชากร คือ ครูโรงเรียนวัดทับกระดาน จำนวน 17 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของสวอนสันและฮอลตัน (Swanson & Holton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านขอบเขตส่วนบุคคล ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน ด้านขอบเขตบุคลากร และด้านขอบเขตองค์กร

2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ประกอบด้วย 1) องค์กร ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษามีการวางกลยุทธ์ วางแผนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารและบุคลากรควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อองค์กร 3) ส่งเสริมการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถส่วนบุคคลและการปรับทัศนคติให้เหมาะสม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) จัดให้มีการแนะนำและการให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 6) จัดสรรบุคลากรที่มีทักษะความสามารถให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย 7) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purpose of this research is 1) Human resource development in Watthapkradan School and 2) Guidelines for human resource development in Ban Thap Kradan School. The population group is 17 teachers of Watthapkradan School, consisting of the school director and the operating teachers. The instrument used in the research was a questionnaire about human resource development based on the concepts of Swanson and Holton. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. The results revealed that

1. Human resource development at Watthapkradan School in the overall was at a high level. The arithmetic mean ranking from maximum to minimum were as follows; 1) Individual Domain 2) Work Tasks Domain 3) People Domain 4) Organization Domain

2. Guidelines for human resource development in Watthapkradan School consist of; 1) The organization should specify the vision and mission of the school, have a strategy and plan to clearly guide the work of the personnel; 2) executives and personnel should be aware and give importance to the organization; 3) promote the enhancement of skills, personal knowledge, and appropriate attitudes in order to achieve the goals achieved; 4) create good relationships between colleagues; 5) provide guidance and consultation for effective work; 6) allocate skilled personnel to match the assigned tasks; and 7) Enhance morale for personnel.

Keyword: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

บทนำ

ในการจัดการระบบศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษากับนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการบริหารราชการ ทำให้

กำลังคนภาครัฐต้องปรับความรู้ ทักษะและสมรรถนะ อีกทั้งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและการเปลี่ยนแปลงภูมิรัฐศาสตร์ ทำให้กำลังคนภาครัฐต้องเพิ่มทักษะและขีดความสามารถในการทำงานในระดับภูมิภาคและนานาชาติ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ระบบงานและวิธีการปฏิบัติราชการเปลี่ยนไป ทำให้กำลังคนภาครัฐบางส่วนไม่สามารถปรับทักษะได้ทันทั่วทั้งความยากลำบากในการดึงดูดและสรรหากำลังคน

คุณภาพ การพัฒนาบุคลากรไม่เชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลและจุดเน้นในการพัฒนาประเทศ การรักษาและจูงใจบุคลากรภาครัฐยังไม่มีประสิทธิผล ในส่วนของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการขาดความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างความพร้อมและความมั่นใจในการทำงาน อีกทั้งความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสอดคล้องต่อกระแสสังคม จึงจำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ การมีกิจกรรมพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอ จะมีคุณประโยชน์ช่วยประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจกัน สร้างความรักความผูกพันกัน องค์กร ช่วยปรับเปลี่ยนเจตคติที่ดีต่อกัน และสร้าง

ความสามารถในการทำงานร่วมกันได้ดี แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งในการพัฒนาคนนั้นต้องมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เอกสารงบประมาณฉบับประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้นำเสนอข้อมูลงบประมาณตามร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2562 โดยมีการนำเสนอข้อมูลภาวะเศรษฐกิจ งบประมาณการรายรับ แหล่งที่มาของรายรับ นโยบาย วงเงิน และโครงสร้างงบประมาณการจำแนกงบประมาณตามมิติต่าง ๆ เนื่องการจัดสรรงบประมาณปี 2563 พบว่ากระทรวงศึกษาธิการที่ถูกปรับลดงบประมาณลงจากปี 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาดำเนินการบริหารของโรงเรียนวัดทับกระดาน การจัดสรรงบประมาณปี 2563 ทำให้เกิดความไม่ทั่วถึง อีกทั้งโรงเรียนทุกโรงเรียนต่างมีความจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณดังกล่าวในการพัฒนาการศึกษา บุคลากร และโรงเรียน เมื่องบประมาณที่ไม่เพียงพอส่งผลต่อการดำเนินงาน เป็นอุปสรรคต่อเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน เพื่อให้เกิดผลสะท้อนของการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน

และเพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จะให้เกิดความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนและรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ “บุคลากรในสถานศึกษา”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของโนลว์, ฮอลตัน และสวอนสัน (Knowles, Swanson and Holton) ซึ่งได้กล่าวถึง ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน คือ

- 1) ขอบเขตส่วนบุคคล (Individual Domain)
- 2) ขอบเขตบุคลากร (People Domain)
- 3) ขอบเขตองค์กร (Organization Domain) และ
- 4) ขอบเขตหน้าที่/งาน (Work Tasks Domain) ดังแผนภูมิที่ 1

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
1. ขอบเขตส่วนบุคคล
2. ขอบเขตบุคลากร
3. ขอบเขตองค์กร
4. ขอบเขตหน้าที่/งาน

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนวัดทับกระดาน อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของสวอนสันและฮอลตัน (Swanson & Holton) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ขอบเขตส่วนบุคคล (Individual) หมายถึง ประสบการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ได้สะสมมาทั้งในด้านทัศนคติและค่านิยมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามวัฒนธรรมและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นในลักษณะของกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นไปที่ตัวของบุคลากรเป็นหลัก ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้อาจจะส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรด้วยเช่นกัน เนื่องจากองค์กรต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรจะประกอบไปด้วย 1) ทัศนคติ คือ สภาวะที่มีความเกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึกที่มีผลต่อจิตใจ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้เป็นอย่างมาก และองค์กรควรจะทำให้ความสำคัญตั้งแต่แรกเริ่มเมื่อบุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร 2) ความคาดหวัง คือ ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นผลมาจากความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงาน รวมไปถึง 3) ทักษะในการสร้างความคุ้นเคย โดยบุคลากรจะต้องตระหนักถึงระยะเวลาของการสร้างความคุ้นเคย โดยประมาณ 9 -12 เดือน เพื่อให้เกิดความเคยชินและการสร้างการยอมรับกับบุคลากรในงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี

2.2 ขอบเขตบุคลากร (People) หมายถึง การเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมและ วัฒนธรรมใหม่ ๆ คือ พื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพราะบุคลากรใหม่จะต้องมีทราบข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กร เพื่อสร้างการยอมรับและเรียนรู้บทบาทหน้าที่ใหม่ ๆ ซึ่งจะเกิดขึ้นในช่วงของการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับบุคลากรใหม่เป็นอย่างมากในการได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งในขอบเขตนี้จะประกอบไปด้วย 1) การจัดการความประทับใจ คือ สิ่งที่องค์กรจะต้องสร้างให้กับบุคลากรใหม่ เช่น การมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ รวมไปถึงโอกาสในการพัฒนางานที่ตนเองได้รับ และการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานด้วยกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และการทำงานที่ดีขึ้น 2) ความสัมพันธ์ คือ สิ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องมีบทบาทเป็นอย่างมากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้ปรับตัวเข้ากับสังคมในองค์กรได้เร็วยิ่งขึ้น และ 3) หัวหน้างาน ถือเป็นส่วนที่สำคัญในการให้ข้อมูลในการทำงานที่สำคัญ รวมไปถึงการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรใหม่ได้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมไปถึงการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งถือเป็นบทบาทที่สำคัญเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีร่วมกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน

2.3 ขอบเขตองค์กร (Organization) หมายถึง บุคลากรใหม่ต้องเรียนรู้ในการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กร อีกทั้งยังต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งในขอบเขตองค์กรจะประกอบ

ไปด้วย 1) วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะบุคคล ต้องเรียนรู้วัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กรนั้นๆ รวมไปถึงข้อห้ามและข้อปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรได้ ปรับตัวและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความเข้าใจในองค์กร คือ บุคลากรต้องเข้าใจถึงระบบและวิธีการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรและบุคลากรในองค์กรนั้นๆ รวมไปถึงเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตนเอง เพื่อให้บรรลุผล ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) บทบาทขององค์กร คือ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน รวมไปถึงการสร้างความคาดหวังและบทบาทหน้าที่ การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรใหม่

2.4 ขอบเขตหน้าที่/งาน (Work Tasks) หมายถึง ความเข้าใจในงานที่ต้องทำ รวมไปถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคลากรใหม่ ซึ่งในขอบเขตนี้จะประกอบไปด้วย 1) ความเข้าใจในงาน คือ สิ่งที่บุคลากรใหม่ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อการบรรลุความสำเร็จในงานที่ทำ 2) ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่/งาน เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการทำงาน รวมไปถึงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ 3) ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่บุคลากรใหม่ต้องเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ได้แก่

1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่ง
หน้าที่และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีสวอนสันโนลส์
และฮอลตัน (Swanson & Holton) ใช้เครื่องมือ
แบบสอบถามความคิดเห็นจากงานวิจัยของ
นายรัชพล เชิงชล

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิด
เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็น
แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือแบบสอบถามความ
คิดเห็นจากงานวิจัยของ นายรัชพล เชิงชล (2560)
ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.991

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตาม
วัตถุประสงค์การวิจัย และข้อคำถามที่ต้องการ
ทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการ
วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ
ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์โรงเรียนวัดทับกระดาน โดยใช้ค่า
มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และ ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำ

ค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ย
ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โรงเรียนวัดทับกระดาน
โดยนำข้อคำถามจากการวิจัยที่มีค่ามัชฌิมเลข
คณิตน้อยที่สุดเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์
ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1
คน และครูผู้ปฏิบัติการสอน 4 คน สรุปผลโดยใช้
การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยมีประสิทธิภาพ
และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้
กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ทั้งหมด 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เพื่อให้
งานวิจัยได้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงได้
ศึกษาค้นคว้า วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ต่าง ๆ จากนั้นจัดทำเป็นโครงร่างงานวิจัยตาม
คำแนะนำและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา
แล้วเสนอต่อภาควิชา และขออนุมัติจากบัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ขั้นตอนนี้
ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาเครื่องมือ
ให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล จากนั้นนำเครื่องมือที่ได้ไปเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากประชากร เมื่อได้ข้อมูลทั้งหมดมาผู้วิจัย
ได้ทำการตรวจสอบ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และ
แปลผลข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็น
ขั้นตอนที่จัดทำร่างรายงานการวิจัย นำเสนอร่าง

ดังกล่าวต่อคณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์
ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของกรรมการ
ตรวจสอบสารนิพนธ์ เมื่อแก้ไขจนถูกต้องสมบูรณ์
จึงส่งให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งในการขอจบหลักสูตร

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการ
วิจัย เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน
วัดทับกระดาน” เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 1 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน
วัดทับกระดาน

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนวัดทับกระดาน	μ	σ	ระดับ
1	ขอบเขตส่วนบุคคล (X_1)	4.42	0.35	มาก
2	ขอบเขตบุคลากร (X_2)	4.28	0.45	มาก
3	ขอบเขตองค์กร (X_3)	4.12	0.33	มาก
4	ขอบเขตหน้าที่/งาน (X_4)	4.34	0.42	มาก
รวม (X_{tot})		4.29	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.29, \sigma= 0.30$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4
ด้าน โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไป
น้อย ดังนี้ ด้านขอบเขตส่วนบุคคล ($\mu=4.42,$
 $\sigma=0.35$) ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน ($\mu=4.34,$
 $\sigma=0.42$) ด้านขอบเขตบุคลากร ($\mu=4.28,$
 $\sigma=0.45$) และด้านขอบเขตองค์กร ($\mu=4.12,$

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน

การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ในโรงเรียนวัดทับกระดาน เพื่อตอบคำถามการวิจัย
ข้อที่ 1 เป็นการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ทั้ง 4 ด้าน ตามแนวคิดของสวอนสันและฮอลตัน
(Swanson & Holton) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดย
ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard
deviation : σ) จากผู้ตอบแบบสอบถาม 17 คน
และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ
เบสท์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

$\sigma=0.33$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.30 แสดงว่ามีผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ไปใน
ทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน โรงเรียนวัดทับกระดาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบค่า
มัชฌิมเลขคณิตที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน ซึ่งนำมา

เป็นประเด็นปัญหาในการสัมภาษณ์ จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และครูผู้ปฏิบัติการสอน 4 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ซึ่งประเด็นที่ใช้สัมภาษณ์ และแนวทางการพัฒนามีดังต่อไปนี้

1. ด้านขอบเขตส่วนบุคคล ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตที่น้อยที่สุด คือ ความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ แนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรมีความตระหนักและให้ความสำคัญในพันธกิจขององค์กร การเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถส่วนบุคคล และการปรับทัศนคติให้เหมาะสม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ด้านขอบเขตบุคลากร ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตที่น้อยที่สุด คือ หัวหน้างานให้คำปรึกษาและคอยให้กำลังใจท่านเสมอ แนวทางในการพัฒนา คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน จัดให้มีการนิเทศการสอนอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการการแนะนำและการให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีบุคลากรที่เป็นต้นแบบในการทำงานจะทำให้ผู้ร่วมงานได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดี ควรจัดหัวหน้างานที่มีทักษะความสามารถให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุดเพื่อที่จะได้รับการถ่ายทอดงานและให้คำปรึกษาได้อย่างลึกซึ้ง มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อเสริมการขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

3. ด้านขอบเขตองค์กร ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตที่น้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แนวทางในการพัฒนา คือ ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษามีการวางกลยุทธ์ วางแผนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน กำหนดให้ครู

และบุคลากรร่วมทำ SWOT เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสอุปสรรค ของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาต่อไป ครูและบุคลากรควรศึกษาแผนการปฏิบัติงานให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ ข้อต่อไป คือ เข้าใจระบบและกระบวนการทำงานของแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา แนวทางในการพัฒนา คือ ควรมีการประชุมวางแผนงานในฝ่ายบ่อยๆ เพื่อให้เกิดการวางแผน และทราบความก้าวหน้าของงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนไม่ทำงานทับซ้อนกัน ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมแนบแบบสรุปลงความพึงพอใจ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาในครั้งต่อไป ควรศึกษาขอบข่ายงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน

4. ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตที่น้อยที่สุด คือ มีการคัดเลือกข้อมูลในการทำงานจนทำให้งานนั้นบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา แนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารจะต้องจัดสรรคนให้เหมาะกับงานตามความสามารถ บุคลากรจะต้องรู้จักวิเคราะห์งานในหน้าที่ของตน ศึกษาหาความรู้ คัดสรรข้อมูลที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นำผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดโครงการ/กิจกรรม มาใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชุมชนตลอดจนประเพณี วัฒนธรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานต่อไป อีกข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเพื่อให้รู้เข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ กิจกรรม ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บุคลากรจัดทำโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นในการจัดทำโครงการที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัย สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับขั้วมิถุนายนจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านขอบเขตส่วนบุคคล ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน ด้านขอบเขตบุคลากร และด้านขอบเขตองค์กร ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ประกอบด้วย 1) องค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษามีการวางกลยุทธ์ วางแผนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารและบุคลากรควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อองค์กร 3) ส่งเสริมการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถส่วนบุคคลและการปรับทัศนคติให้เหมาะสม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) จัดให้มีการแนะนำและการให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 6) จัดสรรบุคลากรที่มีทักษะความสามารถให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย 7) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

การอภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะเพิ่มพูน

ความรู้และประสบการณ์ให้ตรงตามความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมให้มีการอบรมภายในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน เพื่อเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือแม้กระทั่งให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสัพพจน์ อินทวาท และคณะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแนวโน้มต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัว เพื่อจะให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหวของสังคมในรูปแบบใหม่ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมหรือแม้แต่ในองค์กรเอง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องสร้างความพร้อมในด้านขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ในทิศทางใหม่จึงควรเน้นไปที่การสร้างสรรคการพัฒนาทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยเน้นทักษะด้านการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกระบวนการที่มองข้ามไม่ได้ เพราะบุคลากรถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง หากผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอยู่เสมอ ก็ย่อมเป็นไปได้ว่าองค์กรนั้นจะต้องประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เขียววิง ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ความพยายามในการเตรียมความพร้อมด้วยความรู้ความสามารถที่องค์กรต้องการในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโนลว์, ฮอลตัน และสวอนสัน (Knowles, Swanson and Holton) ได้กล่าวถึง ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน คือ 1) ขอบเขตส่วนบุคคล (Individual Domain) 2) ขอบเขตบุคลากร (People Domain) 3) ขอบเขตองค์กร (Organization Domain) และ 4) ขอบเขตหน้าที่/งาน (Work Tasks Domain)

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีมีขมิ้มเลขคณิตจากมากที่สุด คือ ด้านขอบเขตส่วนบุคคล รองลงมา คือ ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน ด้านขอบเขตบุคลากร และลำดับสุดท้ายคือด้านขอบเขตองค์กร อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เสริมสร้างประสบการณ์ อีกทั้งตัวบุคลากรเองได้เล็งเห็นถึงความสำคัญด้านนี้จึงมุ่งเพิ่มพูนทักษะความรู้ ปรับตัวทัศนคติที่เหมาะสมกับการทำงานในองค์กร มีคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในเส้นทางอาชีพของตนเอง ส่วนด้านขอบเขตหน้าที่/งาน บุคลากรในสถานศึกษาต่างมีหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน ทุกคนต่างให้ความสำคัญและทำความเข้าใจในหน้าที่บริบทของงานที่ตนเองได้รับ รู้จักที่จะนำเอาทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาปรับใช้ในงานของตนเอง ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ด้านขอบเขตบุคลากร ผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีการร่วมมือกันในการทำงานในแต่ละกลุ่มงานแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา ให้ทุกคนมีโอกาสดำเนินการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือกันและกัน ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ด้านขอบเขตองค์กร ซึ่งพบว่ามีความขมิ้มเลขคณิตน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะโครงสร้างระบบงานภายในสถานศึกษาบางอย่างไม่ชัดเจน การวางแผนงาน กลยุทธ์ในการทำงานที่ยังไม่ชัดเจนทำให้บุคลากรบางคนยังไม่เข้าใจในบทบาทขององค์กรว่าเป้าหมายที่แท้จริงของงานนั้นคืออะไร อีกทั้งวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ในองค์กรที่ปรับเปลี่ยนตามบริบทผู้บริหารหรือสมาชิกส่วนใหญ่ของในองค์กร กฎระเบียบข้อบังคับที่เข้มเกินไปเหล่านี้ย่อมมีผลต่อการทำงานในองค์กรเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ กัมปนาท สุ่มมาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยาโยสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยาโยสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม, ด้านการพัฒนา, ด้านการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์ ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิธาน จิยะจันทร์ ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การฝึกอบรมและการสัมมนาอยู่ในระดับมาก การพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบลาดานซา (Baldanza) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พัฒนาบุคลากรกับโรงเรียนยอดเยี่ยมในรัฐมินเนโซตา วัดดูประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับ

โรงเรียนยอดเยี่ยมในรัฐมินเนโซต้า ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยอดเยี่ยมในรัฐมินเนโซต้า จำนวน 45 คน ผู้สอนจากสายวิชาชีพที่หลากหลายจำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจากสายวิชาชีพที่ศึกษานโยบายและการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคลากรจากการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนที่มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรภายในโรงเรียนมีโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพสูง 2) โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในระดับพื้นที่การศึกษา มีการวางแผนระยะยาวเป็นลำดับขั้นตอนและตอบสนองวัตถุประสงค์ในระดับโรงเรียน 3) โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพครูมีส่วนเกี่ยวข้องมีการวางแผนร่วมกัน เห็นชอบร่วมกันและร่วมดำเนินการตามวัตถุประสงค์ 4) งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นพลวัตมีการร่วมมือกันและต่อเนื่องกันทั้งด้านกระบวนการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอากาโด (Agado) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณทางใต้ของมลรัฐเท็กซัส วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณทางใต้ของมลรัฐเท็กซัส กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณทางใต้ของมลรัฐเท็กซัสจำนวน 54 คน ครูปฏิบัติการสอนจำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน และให้การสังเกตโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบเป็นขั้นตอน ให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยวิถีไปใช้โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานกับผู้นิเทศ และให้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์การนำไปใช้ในสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษาการรับรู้ของครู ความสามารถของนักเรียนที่เกิดจากการนำผลการพัฒนาไปใช้เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรถือเป็นกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนงานภายในสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านขอบเขตส่วนบุคคล ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน ด้านขอบเขตบุคลากร และด้านขอบเขตองค์กรเป็นด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำสุด ผู้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม การทำความเข้าใจในงานหรือแม้กระทั่งบริบทขององค์กร เพื่อลดความขัดแย้งและเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนวัดทับกระดาน จึงอยู่ในขอบเขตจำกัดเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษาบุคลากรและสถานที่ยื่นด้วย เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น 2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดอื่น ๆ 3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: กุญแจสู่ ความเป็นเลิศ. **วารสารรามคำแหง** 26 (2): 262.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จิตติมา อัครธิตี. (2556) **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Human Resource Development**. เอกสารประกอบการสอน: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิรประภา อัครบวร. (2554). **พัฒนาคนบนความยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: หจก. กรรณการพิมพ์.
- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2558). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Human Resource Development**, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นวลละออง อุทามนตรี และ รชยา อินทนนท์. (2558). **การพัฒนาบุคลากรกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปณิธาน จิยะจันทน์. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวัยเกษียณศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579)** สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พชร สันทัด. (2557). **ศาสตร์และศิลป์การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 – 2561) : แนวทางการ**
ดำเนินการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2556 กลุ่มแผนกลุ่มยุทธศาสตร์และนวัตกรรม
สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงาน ก.พ.
- วิสัยทัศน์ สป.สุพรรณบุรี เขต 2**, เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560, เข้าถึงได้จากเว็บไซต์
<http://www.sp2.go.th/sp2/index.php/2016-05-21-02-34-37>
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Agado, Gloris Ale.(1998). **Staff development in effective boarder schools, Doctoral dissertation**. University of Texas at Austin. 1998, อ้างถึงใน รัชพล เชิงชล. (2560). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ 1**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- Baldanza, Macia Anne. (1994). **The Relationship between staff development practices and schools of excellence in Minnesota.** รัชพล เชิงชล. (2560). การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาน ศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Brian L. Delahaye. (2000). **Human Resource Development:Principles and Practice.** Milton: John Wiley & Sona Australia Ltd..
- Knowles, M. S., Swanson, R. A., and Holton, E. F. III. (2005). **The Adult Learner: the Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development.** 6th ed. Amsterdam, Boston: Elsevier.
- Randy L. DeSimone, Jon M. Werner, David M. Harris. (2002). **Human Resource Development.** 3rd ed. Fort Worth, Texas. :Harcourt College Pub.

