

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

OF PHOPHYA MUANG SUPHANBURI SCHOOL GROUP

บุษกร เรืองเดช¹

BUTSAKORN RUEANGDET

ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์²

SAKDIPAN TONWIMONRAT

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 70 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 6 คน และครูผู้สอน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ สำรวจความต้องการอบรมของคณะครูและบุคลากร 2) ด้านการศึกษา ได้แก่ เพิ่มกิจกรรมส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาลงในโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน 3) ด้านการพัฒนา ได้แก่ สำรวจความต้องการขององค์กรว่ามีภารกิจงานปฏิบัติงานอะไรบ้างที่เร่งด่วน สำคัญ จำเป็น และวิเคราะห์ความถนัดและความสามารถของบุคลากร

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

This research aims to: 1) understand the human resource development of Phophraya Muang Suphanburi, 2) comprehend the guidelines for human resource development of Phophraya Muang Suphanburi, using schools as the unit of analysis. The sample group consisted of 70 informants, including 6 school directors and 64 teachers. The instruments used in the research were a questionnaire about human resource development, an opinion questionnaire, and an in-depth interview regarding human resource development guidelines for the Pho Phraya School Group in Suphan Buri. According to Nadler's concept, statistics used in data analysis include frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The research finding were as follows:

1. The human resource development of the Pho Phraya Mueang Suphanburi School Group, as a whole, is at a high level. When considering each aspect, it was found that human resource development through training is at the highest level. It is at a high level in two other areas, arranged by arithmetic mean values from highest to lowest as human resource development through training and human resource development through education, respectively.

2. The guidelines for human resource development in the Pho Phraya Mueang Suphanburi School Group consist of: 1) training to build operational skills for personnel, which should be done by surveying the training needs of teachers and personnel; 2) encouraging personnel to increase their educational qualifications to improve attitudes, with activities to promote increased educational qualifications added to the school personnel development project; and 3) Developing personnel potential that covers all aspects. There is a need to survey the organization's needs, identify urgent, important, and necessary operational missions, and analyze the aptitudes and abilities of personnel to determine each person's strengths.

Keywords : Human, Resource, Development

บทนำ

สถานศึกษาคือสถาบันทางสังคมที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากมีหน้าที่ในการพัฒนาคนให้ดีและมีคุณภาพ เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขโดยต้องพึ่งพาตนเองเป็นหลัก สิ่งนี้เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังจากสถานศึกษา เป็นผลให้สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด ดังหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพมาตรฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 5 ส่วน 3 มาตรา 43

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับหน่วยงาน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร ทั้งการให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบการบริหารและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1 มาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ระบุไว้ในพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า ต้องการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ตอบสนองการพัฒนาประเทศ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

กลุ่มโพธิ์พระยาเมืองสุพรรณบุรี เป็นกลุ่มโรงเรียนภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อันประกอบด้วย 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านดอนโพธิ์ โรงเรียนวัดวังกุ่ม โรงเรียนวัดลาดตาล โรงเรียนวัดวรจันทร โรงเรียนวัดพิหารแดง โรงเรียนวัดพรา้ว โรงเรียนวัดดอนเจดีย์ราษฎร์บูรณะ และโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 4 ปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษา อันมีแนวทางการปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นข้อปฏิบัติหลักควบคู่กับการพัฒนาการศึกษาตามบริบทของโรงเรียน และจากการศึกษาเอกสารโครงการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี พบว่า บุคลากรได้รับการฝึกอบรมไม่ทั่วถึง ไม่ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษาและการพัฒนา ทำให้ทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ และยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี โดยนำแนวคิดของแนดเลอร์ (Nadler) ซึ่งมีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) 3) การพัฒนา (Development) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี เป็นพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนกลุ่มโพธิ์พระยาเมืองสุพรรณบุรี จำนวน 85 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยาเมืองสุพรรณบุรี ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางประมาณการกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 70 คน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 64 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ แนดเลอร์ (Nadler) ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา และ 3) การพัฒนา

การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ยึดโยงกับบริบทงาน ก่อให้เกิดทักษะ ความรู้ หรือทัศนคติ ซึ่งบุคคลสามารถนำสิ่งที่ได้จากการอบรมไปใช้กับหน้าที่ที่ตนเองกำลังปฏิบัติ เช่น หลักสูตรเกี่ยวกับสเปรดชีตในคอมพิวเตอร์ อีกทั้งการอบรมยังเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับทักษะที่จำเป็น เป็นประโยชน์ และสนับสนุนกระบวนการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังถือเป็นการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น โดยใช้ประโยชน์จากผลการอบรมหรือประสบการณ์การต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้

การศึกษา เป็นการเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาสำหรับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงทักษะ ความรู้ หรือ ทักษะ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในอนาคต หรือภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายตามต้องการ ภายในสองปีข้างหน้า เป็นการลงทุนในระยะสั้นเพื่อผลในอนาคต การศึกษาได้รับการสนับสนุนให้เป็นทางเลือก ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลไกที่จะนำไปสู่การได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น การศึกษามี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะเฉพาะด้านตามความสนใจเฉพาะบุคคล นอกเหนือจากการเพิ่ม คุณวุฒิแล้วนั้น ยังรวมไปถึงการเพิ่มทุนประสบการณ์และช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนา ตนเอง การส่งเสริมบุคลากรทางด้านการศึกษาถือเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับองค์กร เนื่องจากผู้เรียนอาจได้รับ โอกาสหรือข้อเสนอสำหรับที่ทำงานแห่งใหม่ที่ดีขึ้น

การพัฒนา เป็นการเรียนรู้ระยะยาวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบัน เน้นการพัฒนาเพื่อเตรียมบุคลากร สำหรับสิ่งที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต และยังเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การรักษาองค์กร โดยให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผนอาชีพ และจับคู่โอกาสในการเรียนรู้กับงานที่ต้องการ นับเป็นการลงทุนที่มีความเสี่ยงสูง ของผู้บริหาร ทั้งนี้การพัฒนายังเป็นการช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับทิศทาง ขององค์กร ทักษะและประสบการณ์ที่ได้มาจากกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพโดยทั่วไปนั้นจะครอบคลุมการพัฒนา บุคลากรในทุกด้าน และเป็นกิจกรรมการพัฒนาที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็น รายบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภท คือ

เครื่องมือประเภทที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการ ทำงานตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมือง สุพรรณบุรี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's five rating scales)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือในรูปแบบของแบบสอบถามและแบบ สัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของวิจัยกำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือประเภทที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร วารสารทางวิชาการ คู่มือ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือให้มีเนื้อหาสอดคล้อง และครอบคลุมต่อวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผล เพื่อสร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยให้เหมาะสม โดยปรึกษาและขอคำแนะนำอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของคำถามในแต่ละข้อ โดยคัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามบางข้อตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งค่าคะแนนของแบบสอบถามชุดนี้มีค่าระหว่าง 0.67-1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามกับกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .995

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยาเมืองสุพรรณบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน โดยลงพื้นที่เก็บข้อมูลการวิจัยด้วยตนเอง การสร้างเครื่องมือประเภทที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแบบการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์

ขั้นที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขตามคำแนะนำ

ขั้นที่ 4 นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน ได้แก่ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรีใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแล้วเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี โดยภาพรวม

(n=70)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียน โพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี	ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การฝึกอบรม	4.63	0.30	มากที่สุด
2. การศึกษา	4.09	0.45	มาก
3. การพัฒนา	4.38	0.44	มาก
รวม	4.34	0.34	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยาเมืองสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.30) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.44) และด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.34 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี

1. ด้านการฝึกอบรม

- สถานศึกษาใช้การฝึกอบรมสร้างทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

การฝึกอบรมสร้างทักษะการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ควรกระทำโดยการสำรวจความต้องการอบรมของคณะครูและบุคลากร หาความจำเป็นในการฝึกอบรม จัดหาหลักสูตรที่มีเนื้อหาตรงกับความต้องการในการฝึกอบรม หากเป็นการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอก ควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการ

ปฏิบัติงานเฉพาะด้านของตนเองในสถานศึกษา โดยหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมจะต้องทำรายงานการฝึกอบรมเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อแสดงผลของการฝึกอบรมของตนเองทุกครั้ง

2. ด้านการศึกษา

- สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงทัศนคติ

การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงทัศนคติ ควรเพิ่มกิจกรรมส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาลงในโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมีการให้ข้อมูลการศึกษาต่อทั้งระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และระดับการศึกษาอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเลือกศึกษาต่อของคณะครูและบุคลากร และวางแผนให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือในการศึกษาต่อของบุคลากร พร้อมทั้งให้บุคลากรตัดสินใจว่ามีความสนใจในการศึกษาต่อหรือไม่ หากไม่ประสงค์จะศึกษาต่อจะมีแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษายังไง จัดกิจกรรมประชุมร่วมกันจะเป็นเสมือนการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังคำแนะนำ เกิดแนวทางที่น่าสนใจอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการพัฒนา

- สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ครอบคลุมทุกด้าน ควรสำรวจความต้องการขององค์กรว่ามีการปฏิบัติงานอะไรบ้างที่เร่งด่วน สำคัญ จำเป็น และวิเคราะห์ความถนัดและความสามารถของบุคลากรว่าแต่ละคนมีความถนัดด้านใด ส่งเสริมความถนัดเพื่อให้เกิดความสนใจ โดยจะต้องมีระบบที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา ติดตามการพัฒนา และประเมินผลหลังการพัฒนา ทั้งนี้หากความถนัดตามความสนใจไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนาโรงเรียน ควรให้บุคลากรทดลองปฏิบัติงานในด้านที่โรงเรียนต้องการ และคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นได้ดี เข้ารับการพัฒนาโดยการสอนงาน สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลข้อมูลการค้นคว้าอิสระมีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ ด้านการฝึกอบรม และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้

เนื่องจากผู้บริหารมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา จัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ ปัญญาสงค์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์ เครือข่ายห้วยแถลง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิภัทร์ ทองขาว ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ในแต่ละด้านตาม แนวคิดของ แนดเลอร์ (Nadler) เป็นรายด้านพบว่า

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สถานศึกษาให้บุคลากรผู้ได้ผ่านการอบรมนำความรู้ที่ได้ไปใช้กับหน้าที่ที่ตนเองกำลังปฏิบัติ, สถานศึกษาใช้การ ฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร, สถานศึกษาเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมว่าเป็นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ขั้นพื้นฐานของบุคลากร, สถานศึกษาใช้การฝึกอบรมเป็นการสร้างประสบการณ์การทำงานของบุคลากร, สถานศึกษาใช้การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในด้านทักษะที่จำเป็น เป็นประโยชน์ และสนับสนุน กระบวนการทำงาน, สถานศึกษาใช้การฝึกอบรมเพื่อสร้างเจตคติที่ดีแก่บุคลากร, สถานศึกษามีการจัดฝึกอบรม หรือส่งบุคลากรไปอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงาน ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ สถานศึกษาใช้การฝึกอบรมสร้างทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.30 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการในการอบรมของครู บุคลากร ทางการศึกษา และสถานศึกษา มีการจัดการอบรมที่ตรงตามความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน จัดให้มีการรายงานผลการเข้าร่วมการอบรมทุกครั้ง เพื่อเป็นการติดตามผลการอบรม และเพื่อเป็นการส่งต่อความรู้ และทักษะที่ได้จากการอบรมไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี สุวรรณสิงห์ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ด้านการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สถานศึกษา ส่งเสริมการศึกษาเพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้กับการทำงานในอนาคต, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่ม คุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงทักษะ, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงความรู้, สถานศึกษามองเห็นว่าการศึกษาเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์นอกเหนือจากขอบเขต งานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่, สถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก, สถานศึกษาเห็นความสำคัญของการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาให้แก่บุคลากร, สถานศึกษาใช้คุณวุฒิทางการศึกษา ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเอง, สถานศึกษาใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถ ตามความสนใจของบุคลากร, สถานศึกษาใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านตามความสนใจเฉพาะ บุคลากร, สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้คุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง, สถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงทัศนคติ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.45 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม คุณวุฒิทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้คำปรึกษาและให้แนวทางในการศึกษาต่อ เป็นอย่างดี ส่งผลให้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ ปัญญาสงค์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อได้แก่ สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความ พร้อมให้บุคลากรสำหรับสิ่งที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่สอดคล้องกับทิศทางของสถาน ศึกษา, สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอาชีพ, สถานศึกษาเปิดโอกาสในการให้บุคลากร เรียนรู้ความรู้ที่สนใจเกี่ยวกับงาน, สถานศึกษามีกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถที่สอดคล้องกับทิศทางของ

สถานศึกษา, สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในทุกด้านตามลำดับ หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.44 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้สอดคล้องกับทิศทางของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอาชีพ และเรียนรู้สิ่งที่สนใจเกี่ยวกับงาน โดยมีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิภัทร์ ทองขาว ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร และดำเนินการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี เป็นพหุแนวทาง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี นั้นยังมีข้อควรพัฒนาในด้านต่าง ๆ อยู่เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล หอมเนียม ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ประกอบด้วย 1) องค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา มีการวางกลยุทธ์ วางแผนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารและบุคลากรควรตระหนักและให้ความสำคัญขององค์กร 3) ส่งเสริมการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถส่วนบุคคลและการปรับทัศนคติให้เหมาะสม เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) จัดให้มีการแนะนำและการให้คำปรึกษาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 6) จัดสรรบุคลากรที่มีทักษะความสามารถให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย 7) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎากร อรภักดี ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนารายบุคคลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานระดับปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป กรณีศึกษา สถาบันพระปกเกล้า ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม IDP คือ ในด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาและพนักงานควรกำหนด IDP ร่วมกันตามคู่มือแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันพระปกเกล้าเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง พนักงานควรศึกษาคู่มือแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบแผนการฝึกอบรมรายบุคคลของกลุ่มตนเอง อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์ อภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ด้านการฝึกอบรม สถานศึกษาใช้การฝึกอบรมสร้างทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร การฝึกอบรมสร้างทักษะการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ควรสำรวจความต้องการอบรมของคณะครูและบุคลากร หาความจำเป็นในการฝึกอบรม จัดหาหลักสูตรที่มีเนื้อหาตรงกับความต้องการในการฝึกอบรม หากเป็นการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอก ควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของตนเองในสถานศึกษา โดยหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมจะต้องทำรายงานการฝึกอบรมเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อแสดงผลของการฝึกอบรมของตนเองทุกครั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี สุวรรณสิงห์ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ พุดจาสุภาพเสมอ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาความรู้ทักษะอย่างเต็มความสามารถ มีวิธีแก้ปัญหาโดยการทำจิตใจให้สงบก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีความขยันอดทน คิดวิเคราะห์ มีสุขภาพจิตที่ดี ร่าเริงแจ่มใส รู้และเข้าใจ เข้าถึงเท่าทันความจริงของตนเอง ทำงานโดยใช้หลักเหตุผล แก้ไขปัญหาโดยใช้หลักการคิดพิจารณา ใช้วิจารณ์ญาณใคร่ครวญเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและเข้าถึงเนื้อหา

2) ด้านการศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงทัศนคติ กระทำโดยการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงทัศนคติ ควรเพิ่มกิจกรรมส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาลงในโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน มีการให้ข้อมูลการศึกษาต่อทั้งระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และระดับการศึกษาอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเลือกศึกษาต่อของคณะครูและบุคลากร และวางแผนให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือในการศึกษาต่อของบุคลากร พร้อมทั้งให้บุคลากรตัดสินใจว่ามีความสนใจในการศึกษาต่อหรือไม่ หากไม่ประสงค์จะศึกษาต่อจะมีแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาอย่างไร จัดกิจกรรมประชุมร่วมกันจะเป็นเสมือนการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังคำแนะนำ เกิดแนวทางที่น่าสนใจอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ ปัญญาสงค์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเองควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

3) ด้านการพัฒนา สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ครอบคลุมทุกด้าน ควรสำรวจความต้องการขององค์กรว่ามีภารกิจ การปฏิบัติงานอะไรบ้างที่เร่งด่วน สำคัญ จำเป็น และวิเคราะห์ความถนัดและความสามารถของบุคลากรว่าแต่ละคนมี

ความถนัดด้านใด ส่งเสริมความถนัดเพื่อให้เกิดความสนใจ โดยจะต้องมีระบบที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา ติดตามการพัฒนา และประเมินผลหลังการพัฒนา ทั้งนี้หากความถนัดตามความสนใจไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนาโรงเรียน ควรให้บุคลากรทดลองปฏิบัติงานในด้านที่โรงเรียนต้องการ และคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นได้ดี เข้ารับการพัฒนาโดยการสอนงาน สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันพัฒนศิลป์ พบว่า สถาบันพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันพัฒนศิลป์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม และทบทวนแผน ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเองควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. โรงเรียนควรมีการสำรวจความต้องการอบรมของคณะครูและบุคลากร หาความจำเป็นในการฝึกอบรม จัดหาหลักสูตรที่มีเนื้อหาตรงกับความต้องการในการฝึกอบรม หากเป็นการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอก ควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของตนเองในสถานศึกษา โดยหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมจะต้องทำรายงานการฝึกอบรมเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อแสดงผลของการฝึกอบรมของตนเองทุกครั้ง
2. โรงเรียนควรเพิ่มกิจกรรมส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาลงในโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน มีการให้ข้อมูลการศึกษาต่อที่เป็นประโยชน์ต่อการเลือกศึกษาต่อของคณะครูและบุคลากร
3. โรงเรียนควรสำรวจความต้องการขององค์กรว่ามีภารกิจที่ปฏิบัติงานอะไรบ้างที่เร่งด่วน สำคัญ จำเป็น และวิเคราะห์ความถนัดและความสามารถของบุคลากรว่าแต่ละคนมีความถนัดด้านใด ส่งเสริมความถนัดเพื่อให้เกิดความสนใจ โดยจะต้องมีระบบที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา ติดตามการพัฒนา และประเมินผลหลังการพัฒนา
4. โรงเรียนควรให้บุคลากรทดลองปฏิบัติงานในด้านที่โรงเรียนต้องการ และคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นได้ดี เข้ารับการพัฒนาโดยการสอนงาน สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2566). SAR66. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. สุพรรณบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา* (พ.ศ. 2542-2551). วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น. กรุงเทพฯ.
- จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันพัฒนศิลป์*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤมล หอมเนียม. (2562). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โรงเรียนวัดทับกระดาน” การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาลิภัทร์ ทองขาว. (2561). “การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2” การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วารุณี สุวรรณสิงห์. (2564). “การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิชญ์ ปัญญาพงศ์ และคณะ. (2561). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย ห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. งานประชุมวิชาการ รัฐประศาสนศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ 7/2561. รัฐประศาสนศาสตร์ไทย 4.0 : นวัตกรรมและความท้าทาย. นครราชสีมา.*

ภาษาอังกฤษ

Leonard, Nadler (1979). *Developing Human Resources*. America, United States, 114