

การพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
THE PERSONNEL DEVELOPMENT OF SRAYAISOMWITTAYA SCHOOL UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

กัมปนาท สุ่มมัตย์¹

วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในโรงเรียนสระยายโสมวิทยา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ฝ่ายบริหาร ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ จำนวน 13 คน และฝ่ายครูผู้สอน จำนวน 29 คน รวมทั้งสิ้น 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการพัฒนาบุคลากร นำมาจากแนวคิดของ วอลเนอร์และดีไซมอน (Werner and Desimone.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้แก่ 1) โรงเรียนสระยายโสมวิทยา ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการและผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน 2) ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา กับบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยาเพิ่มมากขึ้น 3) ผู้ปฏิบัติงานหรือ ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาบุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ทุกๆ ครั้งที่มีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) ผู้ปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 5) ควรมีการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการบุคลากรอย่างเพียงพอ 6) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ตรงกับรูปแบบและหน้าที่ที่รับผิดชอบของผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร 7) จัดฝึกอบรมโดยจัดหาวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาเป็นผู้ให้ความรู้ในด้านหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และ 8) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการตามแผนงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Abstract

They purposes of this research were to study 1) the personnel development of Srayaisomwittaya School under the secondary educational service area office 9. 2) the direction of personnel development of Srayaisomwittaya School under the secondary educational service area office 9. The population were the administrators in the school consist of the school director, the vice school director, the chief group workers and the chief group learning 13 people and teachers 29 people so totally 42 people. The research instrument was questionnaire regarding personnel development, based on the concept of Werner and Desimone. The data was analyzed by using percentages, mean, standard deviations and content analysis.

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The research revealed that:

1. The personnel development of Srayaisomwittaya School under secondary educational service area office 9, as a whole and as an individual, was found at a high level: ranking from the highest to the lowest mean: personnel development operation, designing method for personnel development, evaluation personnel development and evaluation of needs in personnel development.

2. The direction personnel development of Srayaisomwittaya School under secondary educational service area office 9 were : the school should specify people who involve in process of personnel development, survey the needs in personnel developing more, the personnel in school should participate in personnel development evaluation every seminars, the personnel should have the role in. designing the personnel development evaluation, the school should enough have support the resources in personnel development, the school should give the chance to the personnel in selecting the method of personnel development, the school should provide the specialized experts in each field giving the knowledge to the personnel in school and the school should have the meeting for the personnel in the department in writing the personnel development plan and give the details to everyone clearly.

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่างๆในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบชีวิตได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ 1 ประเทศไทยได้รับอิทธิพลกระแสโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกับประเทศอื่นๆทั่วโลก โดยเปิดรับการไหลบ่าของเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรม และองค์ความรู้ด้านต่างๆโดยการเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆทั่วโลก ทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร การถ่ายเทสินค้า บริการ เงินตรา ข้อมูลข่าวสารและวัฒนธรรม ฯลฯ สภาพโลกาภิวัตน์เป็นปรากฏการณ์ที่สลายข้อจำกัดในมิติเวลาและพื้นที่ เกิดการเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องตื่นตัวและเร่งพัฒนาประเทศในด้านต่างๆให้เท่าทันสภาพโลกาภิวัตน์ โดยปัจจัยสำคัญที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนาการศึกษาของไทยที่ผ่านมา จึงให้เห็นวิวัฒนาการที่ก้าวหน้ามาโดยตลอด ซึ่งในแต่ละช่วงสมัยของการศึกษาต้องเผชิญกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงแนวหลักของการศึกษาไม่น้อย การลงหลักปักฐานของการศึกษาปรัชญาและทิศทางของการศึกษาไทย ได้รับการกลั่นกรองผ่านช่วงเวลาอันยาวนานที่ผสมผสานอยู่กับวิถีชีวิตของคนไทย จนหยั่งราก เป็นการศึกษาไทยในปัจจุบัน และเข้าสู่สังคมในยุคสมัยโลกาภิวัตน์ นักการศึกษา

ผู้ปกครองและผู้บริหารสถานศึกษา ต่างตระหนักถึงสภาพการศึกษาของไทยที่ต้องเผชิญกับการก้าวรุกของวิทยาการสมัยใหม่และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงทำให้การจัดการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและกระทบ ถึงวิถีชีวิตสังคมความเป็นอยู่ของคนไทย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านมายังขาดการวางแผนที่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา และขาดการติดตามและประเมินผลหรือขาดระบบและกลไกสำคัญที่จะไปสู่การพัฒนาครูและบุคลากรที่มีคุณภาพดังผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งพบว่า การพัฒนาครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผนระยะยาว มีความซ้ำซ้อนของหลักสูตร และสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา และไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง อีกทั้งวิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยาไสวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยาไสวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มุ่งศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งการพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย

โดยศึกษาจากแนวคิดของ วอลเนอร์และดีไซมอน (Werner and Desimone.) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วอลเนอร์และดีไซมอน (Werner and Desimone.) มาเป็นขอบเขตของการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา
1. การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2. การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร 3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาปัญหาที่จะทำการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล รวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยวิทยานิพนธ์ หรือรายงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัย นำผลที่ได้มา จัดทำโครงร่างงานวิจัย ขอคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษา รับข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้สมบูรณ์ และนำเสนอภาคิวิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติโครงร่างงานวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามโครงการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสำรวจ แหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและการหาความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานการวิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์เสนอแนะ แล้ว

จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติสำเร็จการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ฝ่ายบริหาร ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 13 คน และฝ่ายครูผู้สอน จำนวน 29 คน รวมทั้งสิ้น 42 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเครื่องมือในการวิจัยออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaire) และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview)

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaire) ใช้เพื่อศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในด้านต่างๆ ตามแนวคิดของวอลเนอร์และดีไซมอน (Werner and Desimone.) แล้วสร้างข้อกระทงคำถามของแบบสอบถาม เพื่อนำมาสอบถามความคิดเห็นของประชากร โดยแบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนสระยาไสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิดของวอลเทอร์และดีไซมอน (Werner and Desimone.) 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะคำถามเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert rating scale) 54 โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยาไสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยทำการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ 1 ท่าน รองผู้อำนวยการ 1 ท่าน และครูชำนาญการพิเศษ 1 ท่าน รวมทั้งสิ้น 3 ท่าน

การสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สามารถวัดได้ตรงกับกรอบแนวคิดของการวิจัย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม และหาคุณภาพรายข้อ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.70-1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรโรงเรียนอุทองศึกษาลัย สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)⁵⁵ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.975

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือ ถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนสระยาไสมวิทยาเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนสระยาไสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

2. ผู้วิจัยนำหนังสือส่งถึงโรงเรียนสระยาไสมวิทยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล สถิติที่ใช้วิจัยค่ามัธยเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ แนวคิดของเบสต์ (Best)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 เพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีอายุมากกว่า

50 ปี มากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 11 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของฝ่ายบริหาร และฝ่ายครูผู้สอนเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปรากฏภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา โดยภาพรวม

(N = 42)

การตัดสินใจของผู้บริหาร	(μ)	(σ)	ระดับ
1. การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (μ_1)	3.83	0.57	มาก
2. การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร (μ_2)	3.91	0.55	มาก
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร (μ_3)	3.95	0.53	มาก
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (μ_4)	3.89	0.69	มาก
รวม (μ_{tot})	3.89	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.53$) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.55$) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.69$) และ การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.57$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การสัมภาษณ์ฝ่ายบริหาร และฝ่ายครูผู้สอนของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา เมื่อพิจารณา ในรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านที่น้อยที่สุด ไปสร้างแบบสัมภาษณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์ฝ่ายบริหาร และฝ่ายครูผู้สอนของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านที่น้อยที่สุด คือ 1) การกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการและผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร ท่านมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างไร สรุปโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ โรงเรียน

สระยายโสมวิทยา ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการและผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ และประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรหรือการจัดอบรมต่างๆ และรองลงมา คือ 2) มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ท่านมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างไร สรุปโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ โรงเรียนสระยายโสมวิทยา ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา กับบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยาเพิ่มมากขึ้น เพื่อทราบถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาของบุคลากรโรงเรียนสระยายโสมวิทยา

2. ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านที่น้อยที่สุด คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ท่านมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างไร สรุปโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาบุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ทุกๆ ครั้งที่มีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยการทำแบบสอบถามหรือ แบบทดสอบต่างๆ เป็นต้น และรองลงมา คือ 2) ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ท่านมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างไร สรุปโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ผู้ปฏิบัติงานควร

ส่วนร่วมในการกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนา
กุศลกร โดยการจัดประชุมกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมิน
ผลการพัฒนากุศลกร เพื่อกุศลกรทราบและตระหนักถึง
ความสำคัญในการจัดอบรมหรือพัฒนากุศลกรในแต่ละครั้ง
เป็นต้น

3. ด้านการดำเนินการพัฒนากุศลกร เมื่อพิจารณา
รายชื่อแล้ว พบว่าข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานด้านที่น้อยที่สุด คือ 1) มีการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก
และสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการกุศลกร ท่าน
มีแนวทางการพัฒนากุศลกรอย่างไร สรุปโดยภาพรวมส่วนใหญ่
มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ โรงเรียนสระยาโยม
วิทยากรมีการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุน
ทรัพยากรในการดำเนินการกุศลกรอย่างเพียงพอ เพื่อให้
กุศลกรเกิดขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่
และ รองลงมา คือ 2) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์
การจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ท่านมีแนวทางการพัฒนากุศลกร
อย่างไร สรุปโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้อง
กัน คือ ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การจัดทำ
แผนพัฒนากุศลกรและชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการ
ตามแผนงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการออกแบบวิธีการพัฒนากุศลกร เมื่อ
พิจารณารายชื่อแล้ว พบว่าข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยง
เบนมาตรฐานด้านที่น้อยที่สุด คือ 1) มีการสรรหา กำหนด
วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานในการพัฒนา
กุศลกร ท่านมีแนวทางการพัฒนากุศลกรอย่างไร สรุปโดย
ภาพรวมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ จัดฝึกอบรม
โดยจัดหาวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาเป็นผู้ให้ความรู้
ในด้านหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ
ทาง และ รองลงมา คือ 2) มีการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม
ในการคัดเลือกวิธีการพัฒนากุศลกร ท่านมีแนวทางการพัฒนา
กุศลกรอย่างไร สรุปโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
สอดคล้องกัน คือ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการ
คัดเลือกวิธีการพัฒนากุศลกร เพื่อให้ตรงกับรูปแบบและ
หน้าที่ ที่รับผิดชอบของผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนากุศลกร

เมื่อสัมภาษณ์ฝ่ายบริหาร และฝ่ายครูผู้สอนของ
โรงเรียนสระยาโยมวิทยา ข้อเสนอแนะในเรื่องแนวทางการ
พัฒนากุศลกรของโรงเรียนสระยาโยมวิทยา ในด้านอื่นๆ
พบว่า ไม่มีข้อเสนอแนะในเรื่องแนวทางการพัฒนากุศลกร
ในด้านอื่นๆ

การอภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า การพัฒนากุศลกรของโรงเรียน
สระยาโยมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
ผลดังกล่าวอาจเกิดจากในปัจจุบันมีการให้ความสำคัญต่อ
คุณภาพชีวิตของกุศลกรเป็นอย่างมาก โดยมีการส่งเสริมให้
กุศลกรทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการมี
ส่วนร่วมในความคิด ในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานในกิจกรรม
ต่างๆ ของโรงเรียน ร่วมกันมีความรับผิดชอบและชื่นชม
ผลงานในการปฏิบัติงานของกุศลกร จึงเกิดการประสานงาน
ร่วมกันของทุกหน่วยงานในโรงเรียน นอกจากนี้มีการส่งเสริม
สนับสนุนและกระตุ้นให้กุศลกรได้มีการพัฒนาองค์ความรู้
ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานแต่ละหน่วยงานของ
กุศลกร ซึ่งผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โฉมยง
ชมพูคำ ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาพนักงานครู
เทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าพนักงานครูเทศบาล
มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่
ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา อันประเสริฐ
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากุศลกรของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี
พบว่าในการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
ด้านหลักการ กระบวนการและวิธีการ ภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญต่อการพัฒนา
กุศลกรทุกระดับ ในการพัฒนาตนเอง มีการกำหนดให้กุศลกร
ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนากุศลกร และมีการ
จัดฝึกอบรมให้กุศลกรอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนา
กุศลกร พบว่า โรงเรียนสระยาโยมวิทยา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้ความสำคัญต่อการ
พัฒนากุศลกรทุกๆ ระดับในการพัฒนาตนเอง มีโครงสร้าง
และภารกิจในหน้าที่ในการพัฒนากุศลกรอย่างชัดเจน และ
โรงเรียนสระยาโยมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการพัฒนา
กุศลกรอย่างชัดเจน คือมีการสำรวจความต้องการในการ
พัฒนากุศลกรด้านการศึกษา โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการ
ในการพัฒนากุศลกรเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงาน
ที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหา
และความต้องการในการพัฒนาอย่างเหมาะสม และมีการจัดสรร

งบประมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับ รัชชัช สันติวงษ์ กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรต้องมีการวิเคราะห์งาน สำรวจความคิดเห็นและค้นหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงขอบข่ายทิศทาง รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมากำหนดนโยบาย กิจกรรม และวิธีดำเนินงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่าโรงเรียนสระยาไสยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารของโรงเรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา มีการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากร และมีการสรรหา กำหนด วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามสายงาน มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับพิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมวิธีการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยาไสยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวิธีการพัฒนาบุคลากร เรื่องการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดการเรียนรู้ด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามหน้าที่และควมรับผิดชอบ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน มีการเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร และมีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ แคสเตเตอร์ (Castetter) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นงานที่ผู้บริหารควรจัดทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

4. ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีการกำหนดเป้าหมายในการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนา

บุคลากรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาตัวบุคลากร และสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูชัย สมितिโกร กล่าวว่า ผลลัพธ์หรือการพัฒนาโรงเรียน จะต้องมีการประเมินและติดตามผลทุกระยะ เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรปรับปรุง และนำข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงโครงการพัฒนาบุคลากรต่อไป

สรุปแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยาไสยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า มีความต้องการ การกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการและผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ และประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรหรือการจัดอบรมต่างๆ มีความต้องการในการสำรวจการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษากับบุคลากรของโรงเรียนสระยาไสยวิทยาให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อทราบถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ของบุคลากรโรงเรียนสระยาไสยวิทยา

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสิ่งสำคัญคือ หลักการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมาก ซึ่งมักจะพบปัญหาว่าการพัฒนาบุคลากรไม่ดีเท่าที่ควร คือมีการสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถมาบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานแต่ไม่มีหลักประกันว่าบุคคลเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ดีตลอดไป เนื่องจากสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. โรงเรียนสระยาไสยวิทยา ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการและผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารควรมีการสรรหา กำหนด วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสายงานในการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ภายในโรงเรียน

3. โรงเรียนควรมีการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการนุเคราะห์อย่างเพียงพอ

4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาคณาจารย์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเพื่อติดตามผลความพร้อมในการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียนเป็นระยะๆ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาต่อไป

2. ควรทำการศึกษาหรือวิจัยในเชิงเปรียบเทียบในพื้นที่โรงเรียนอื่น ที่มีความแตกต่างในการพัฒนาคณาจารย์ มีความแตกต่างกันมากน้อยอย่างไร เจาะลึกประการใด

3. โรงเรียนควรมีการประสานความร่วมมือเชื่อมโยงกับโรงเรียนด้วยกัน โดยมีการจัดอบรม สัมมนาเพื่อสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของคณาจารย์และเป็นการสร้างความสามัคคี รวมทั้งละซึ่งความขัดแย้งระหว่างโรงเรียนได้

เอกสารอ้างอิง

สุชาดา อันประเสริฐ, “การพัฒนาคณาจารย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ 8** (กรุงเทพฯ: อรรถพลการพิมพ์, 2544), 2

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย : การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis)**, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 1

Castetter William B, **The Personnel Function in Educational Administration**, New York : Macmillan Publishing Company, 1992.

Cronbach, Lee J.. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher, 1974.

Jon M. Werner and Randy L. Desimone, **Human Resource Development** (California : Harcourt Publisher, 2002.

Likert, Rensis. “A Technique for the Measurement of Attitudes,” *Archives of Psychology* 140, 55 1932.

