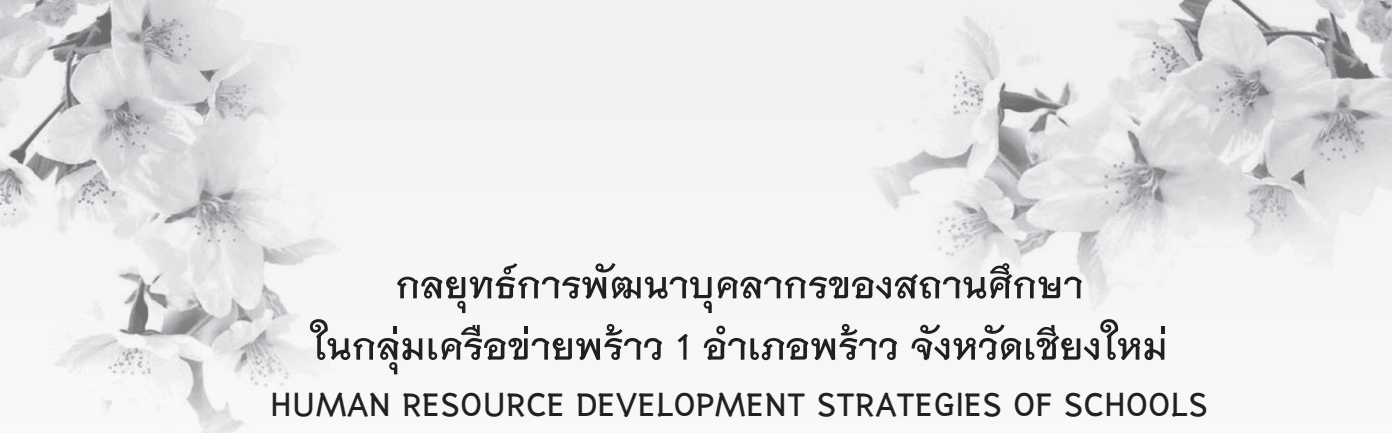




กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพราว 1 อำเภอพราว จังหวัดเชียงใหม่ HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGIES OF SCHOOLS IN PHRAO CLUSTER 1, PHRAO DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE

ผู้วิจัย ชาญญากาศ แซ่ตั้ง¹
อาจารย์ที่ปรึกษา พชรวิวรรณ กิจมี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพราว 1 อำเภอพราว จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ฉบับ ฉบับแรกเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และฉบับที่สองเป็นแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพราว 1 อำเภอพราว จังหวัดเชียงใหม่ การพัฒนาด้านทัศนคติ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการศึกษางานตามที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากฝึกอบรม ส่วนการพัฒนาด้านลักษณะนิสัย พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทำดีต่อเพื่อนร่วมงานและคนอื่นในที่ทำงาน อย่างไม่เลือกกระดืบชั้น หรือตำแหน่งงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียน ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางในการจัดทำหลักสูตร สำหรับการพัฒนาด้านการจูงใจ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรยอมรับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกเงินค่าตอบแทนต่างๆ

คำสำคัญ : กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร, การพัฒนาด้านทัศนคติ, การพัฒนาด้านลักษณะนิสัย, การพัฒนาด้านการจูงใจ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

² อาจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ABSTRACT

This research aimed to investigate the human resource development strategies of the schools in Phrao Cluster 1, Phrao District, Chiang Mai Province. The population used in this study comprised of 77 school administrators and staff in total. The tools used in this research consisted of 2 types including questionnaires analyzed through frequency, percentage, mean and standard deviation and in-depth interview analyzed through a content analysis. The findings were summarized as follows :

According to the human resource development strategies of the schools in Phrao Cluster 1, Phrao District, Chiang Mai Province concerning the attitude development, it revealed that the overall respondents agreed mostly with all items. When considering each item, the respondents agreed mostly with all items as well. The item with the highest mean was that the personnel studied their work as assigned and the item with the lowest mean was to follow-up the operation results after the trainings. Regarding the characteristic development, it showed that the overall respondents agreed mostly with all items. When considering each item, the respondents agreed mostly with all items as well. The item with the highest mean was to be good to colleagues and others at the workplace without choosing social classes or job positions and the item with the lowest mean was that learners, communities and parents participated in proposing some guidelines for designing curriculum. Related to the motivation development, it was found that the overall respondents agreed mostly with all items. When considering each item, the respondents agreed mostly with all items as well. The item with the highest mean was that the staff accepted the colleagues' seniority and the lowest mean was that it was convenient for the personnel to reimburse any compensation.

KEYWORDS : Human Resource Development, attitude development, characteristic development, motivation development

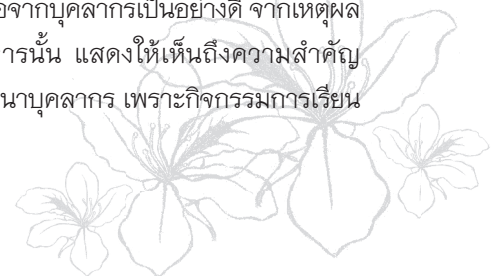
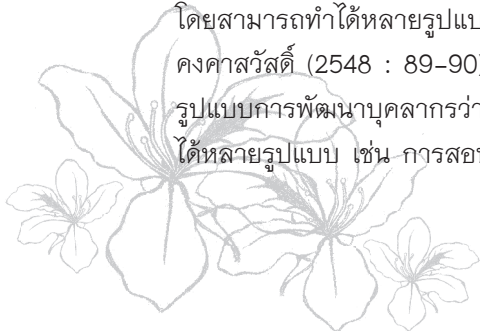


บทนำ

ในการจัดการระบบการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุด หน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ แผนการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แต่ที่สำคัญที่สุดก็คือ บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรด้านอื่นๆ ล้วนมีอิทธิพลที่สำคัญต่อคุณภาพของนักเรียนทั้งสิ้น เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้เป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินงานทุกอย่างภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่หวังไว้ และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและประเทศชาติด้วย

การพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพราะงานทุกงานล้วนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ก็เพราะว่ามีคนเป็นผู้ผลักดัน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และที่สำคัญยิ่งคือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนที่ชัดเจน มีการติดตามตลอดจนมีรูปแบบที่หลากหลาย โดยสามารถทำได้หลายรูปแบบ ซึ่ง อารังค์ศักดิ์ (2548 : 89-90) ได้กล่าวอธิบายรูปแบบการพัฒนาบุคลากรว่า สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสอนงาน (Coaching)

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การประสานงานกับหน่วยงานอื่น (Attachment Working) การปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น (Secondment Working) การทำโครงการพิเศษ (Project Assignment) การให้ตัดสินใจโดยดูแลอย่างใกล้ชิด (Work Shadowing) การเรียนรู้แบบทางไกล (Open/Distance Learning) สร้างระบบการเรียนรู้เป็นระบบ (Learning Package) จัดอบรมภายใน (Internal Training Course) การส่งไปอบรมภายนอก (External Training Course) และสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548 : 21-22) ที่ได้อธิบายถึง การพัฒนาบุคลากรว่า ในการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถ ระบบการศึกษามักจะสอนทักษะความรู้กว้างๆ สถาบันการศึกษาไม่ได้สอนทักษะงานที่จำเพาะเจาะจงสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์กร และด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรหรือสถานศึกษาจึงต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ที่เข้ามาในองค์กร เหตุผลอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ เทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นที่บุคลากรต้องศึกษาถึงงานใหม่ๆ และงานที่เปลี่ยนแปลงเสมอ จากหลักการพัฒนาบุคลากร จะเห็นได้ว่าในหลักการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องกำหนดไว้เป็นนโยบายของโรงเรียน มีแผนงานพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทั่วทุกคน ตลอดจนบุคลากรต้องเห็นประโยชน์ของการพัฒนา จึงจะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเป็นอย่างดี จากเหตุผลหลายประการนั้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพราะกิจกรรมการเรียนรู้



การสอนและการให้บริการการศึกษาในรูปแบบต่างๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษา คือ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่นๆ เป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาคูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุด จึงเป็นงานที่นักวิชาการ ผู้นิเทศ และผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยมีการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดคุณภาพ ซึ่งกลยุทธ์หมายถึง วิธีทางหรือข้อกำหนดที่องค์กรสมควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์กร ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551 : 1)

สถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1 ก่อตั้งขึ้นในปีการศึกษา 2554 โดยรวมสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ภายในเขตท้องที่เดียวกันหรือใกล้เคียงกันตามสภาพภูมิศาสตร์เข้าด้วยกัน มีโรงเรียนในกลุ่มมีจำนวน 7 โรงเรียนด้วยกัน ได้แก่ โรงเรียนบ้านแม่ป่าคี่ โรงเรียนบ้านสันปง โรงเรียนบ้านหนองปัด โรงเรียนประชาสามัคคี โรงเรียนบ้านสันกลาง โรงเรียนท่ามะเกี๋ยง และโรงเรียนบ้านป่าไผ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือกันในการบริหารการศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรภายในกลุ่มการแลกเปลี่ยนบุคลากร พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย จากการสัมภาษณ์ นายอนันต์ อินทามณี วัฒน วัฒนวิทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ป่าคี่ (2558) พบว่าเครือข่ายพรวัว 1

มีปัญหาบุคลากรโยกย้ายบ่อย และมีทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งประสิทธิภาพของการทำงานจะดีขึ้นอยู่กับบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ดังนั้นแต่ละโรงเรียนจึงต้องมีวิธีการหรือกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยแต่ละโรงเรียนอาจจะมีกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1 อำเภอพรวัว จังหวัดเชียงใหม่ ว่ามีกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1 อำเภอพรวัว จังหวัดเชียงใหม่ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

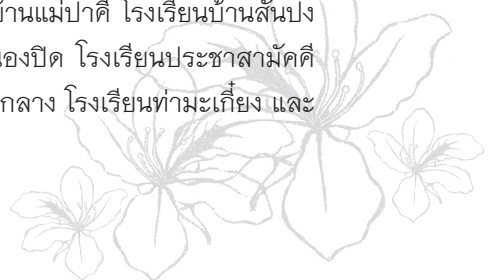
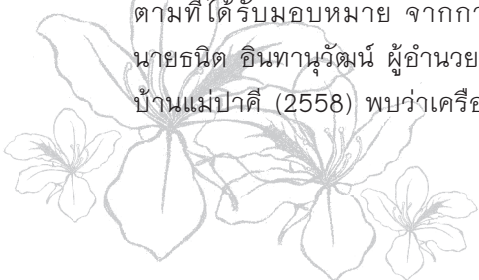
เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1 อำเภอพรวัว จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1 อำเภอพรวัว จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนบ้านแม่ป่าคี่ โรงเรียนบ้านสันปง โรงเรียนบ้านหนองปัด โรงเรียนประชาสามัคคี โรงเรียนบ้านสันกลาง โรงเรียนท่ามะเกี๋ยง และ



โรงเรียนบ้านป่าไผ่ ผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการ
โรงเรียน 7 คน ครูผู้สอนและบุคลากร รวมทั้งสิ้น
77 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน
14 คน ในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1
อำเภอพรวัว จังหวัดเชียงใหม่ ในปีการศึกษา
2557

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
เป็นแบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์
เชิงลึก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น
3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ
จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด
ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
หรือราชการ

ตอนที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนา
บุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ด้าน คือ
การพัฒนาด้านทัศนคติ การพัฒนาด้านลักษณะ
นิสัย และการพัฒนาด้านการงาน

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ
ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์
เชิงลึก

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการ
จัดบันทึกและการบันทึกเทปเสียง เกี่ยวกับ
กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
ของกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1 อำเภอพรวัว จังหวัด
เชียงใหม่ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอ
ข้อมูลในรูปความเรียง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะ-
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพเพื่อ
ถึงประธานเครือข่ายพรวัว 1 อำเภอพรวัว จังหวัด
เชียงใหม่ และผู้อำนวยการในกลุ่มโรงเรียนทั้ง
7 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบ
ให้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อวันที่
27 ธันวาคม 2557 ถึงวันที่ 10 มกราคม 2558
โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
จากผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร จำนวน
77 คน ในกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1 อำเภอพรวัว
จังหวัดเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2557

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน
เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2558 จำนวนทั้งสิ้น
77 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาทำ
การตรวจสอบพบว่า มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ
จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
ต่อไป

4. นำผลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการ
ทางสถิติต่อไป

5. ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์โดยหา
ข้อมูลเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ระหว่างวันที่
1-6 กุมภาพันธ์ 2558 โดยการจัดบันทึกและ
บันทึกเทป



การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103)

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ประกอบการบรรยาย

ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก และการบันทึกเทปเสียง เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพราว 1 อำเภอพราว จังหวัดเชียงใหม่ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพเป็นหญิง จำนวน 44 คน ร้อยละ 57.14 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 27 คน ร้อยละ 35.06 ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 53 คน ร้อยละ 68.83 สำหรับตำแหน่งปัจจุบันพบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู จำนวน 48 คน ร้อยละ 62.33 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือราชการ มากกว่า 20 ปี จำนวน 35 คน ร้อยละ 45.46

2. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพราว 1 อำเภอพราว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ การพัฒนาด้านลักษณะนิสัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 การพัฒนาด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และการพัฒนาด้านการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้สัมภาษณ์ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามมาแจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์รับทราบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก ในทุกประเด็นเกี่ยวกับกลยุทธ์



การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพัว 1 อำเภอพัว จังหวัดเชียงใหม่ จากนั้นผู้สัมภาษณ์ได้ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในแต่ละด้าน ดังนี้

การพัฒนาด้านทัศนคติ

ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “บุคลากรมีการแบ่งงานกันและมีการศึกษางานตามที่ได้รับมอบหมาย และยังมีการประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงนโยบายของโรงเรียน” และผู้ให้สัมภาษณ์ยังให้ข้อมูลอีกว่า “บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมตลอดจนการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม” นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวอีกว่า “บุคลากรมีการปรึกษาหารือร่วมกันและมีการแบ่งงานให้กับบุคลากร”

สำหรับปัญหาและอุปสรรคนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า “ในภาพรวมของระดับเครือข่ายยังขาดการจัดทำในด้านการฝึกอบรม การให้ความรู้ ตรงตามความต้องการของครูและบุคลากร อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ” นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังให้ข้อมูลอีกว่า “การมอบหมายงานให้กับบุคลากร ที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคคล ทำให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ” และผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวอีกว่า “บุคลากรสอนไม่ตรงตามวิชาเอกและตามความถนัดของงานตามที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล”

หลังจากนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะว่า “ควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ บุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน

พัฒนางาน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการสร้างความเข้าใจและให้ความรู้กับบุคลากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ หรือสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ตลอดจนจนถึงงานที่ได้รับมอบหมาย และควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ตลอดจนมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาด้านทัศนคตินั้น บุคลากรมีการแบ่งงานกันและมีการศึกษางานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงนโยบายของโรงเรียน บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ตลอดจนการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม มีการปรึกษาหารือร่วมกันและมีการแบ่งงานให้กับบุคลากร ปัญหาที่พบคือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคคล ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกและตามความถนัดของงานตามที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันพัฒนางาน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจและให้ความรู้กับบุคลากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ หรือสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ตลอดจนจนถึงงานที่ได้รับมอบหมาย และควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ตลอดจนมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล



การพัฒนาคุณลักษณะนิสัย

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า “บุคลากรทุกคนมีความเห็นอกเห็นใจกันในการทำงาน ทำงานอย่างไม่เลือกระดับชั้น ไม่เลือกตำแหน่งงาน” และผู้ให้สัมภาษณ์ยังให้ข้อมูลอีกว่า “บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอีกด้วย” และผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวอีกว่า “การทำงานเป็นสิ่งสำคัญซึ่งองค์กรต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนล้วนสำคัญสัมพันธ์กับงาน บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหาข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลอีกว่า “บุคลากรทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ ตลอดเวลาที่ทำงาน”

สำหรับปัญหาและอุปสรรคนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า “ในภาพรวมของระดับเครือข่ายยังขาดการทำงานร่วมกัน” และผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวอีกว่า “บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม ทำให้เวลาที่มียงานในเครือข่ายบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ ส่งผลทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ช้ากว่ากำหนดการ”

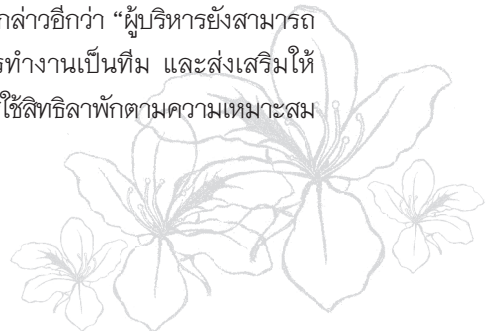
หลังจากนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะว่า “บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และสิ่งที่สำคัญคือบุคลากรควรยอมรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ ให้เกียรติทุกคนในการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนประเมินและติดตามผลการดำเนินงานร่วมกัน”

สรุปได้ว่าการพัฒนาคุณลักษณะ

นิสัยนั้น บุคลากรทุกคนมีความเห็นอกเห็นใจกันในการทำงาน ทำงานอย่างไม่เลือกระดับชั้น ไม่เลือกตำแหน่งงาน มีการทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหาข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ ตลอดเวลาที่ทำงาน ปัญหาที่พบ คือ ในภาพรวมของระดับเครือข่ายยังขาดการทำงานร่วมกัน และขาดการทำงานเป็นทีม ทำให้เวลาที่มียงานในเครือข่ายบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ ส่งผลให้ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ช้ากว่ากำหนดการ โดยมีข้อเสนอแนะว่า บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรมีการวางแผน ควรมีการกำหนดเป้าหมาย ควรยอมรับฟังความคิดเห็น และรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ ควรให้เกียรติทุกคนในการทำงาน ควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนประเมินและติดตามผลการดำเนินงานร่วมกัน

การพัฒนาด้านการงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า “บุคลากรทุกคนให้ความยอมรับกับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน” และผู้ให้สัมภาษณ์ยังให้ข้อมูลอีกว่า “ผู้บริหารจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา” ผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวอีกว่า “ผู้บริหารยังสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาใช้สิทธิลาพักตามความเหมาะสม



ตลอดจนสนับสนุนงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น” และผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวอีกว่า “ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน ส่งเสริมให้ครูมีการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานอีกด้วย”

สำหรับปัญหาและอุปสรรคนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า “บุคลากรบางคนไม่ยอมรับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน” ผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวอีกว่า “สถานศึกษายังขาดงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงาน หรือบางครั้งงบประมาณที่ได้มาไม่พอกับการปรับปรุง” นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังให้ข้อมูลอีกว่า “บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคลากรไม่มีโอกาสที่จะได้พัฒนางานของตัวเอง” และผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวอีกว่า “บุคลากรยังขาดการประสานงานกันทำให้งานออกมาล่าช้า”

หลังจากนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะว่า “บุคลากรทุกคนควรยอมรับกับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน” ผู้ให้สัมภาษณ์ยังให้ข้อมูลอีกว่า “ทางต้นสังกัดควรจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน” และผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวอีกว่า “ผู้บริหารควรจูงใจบุคลากรทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสใช้สิทธิลาพัก ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร” ผู้ให้สัมภาษณ์ยังให้ข้อมูลอีกว่า “ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน

และควรส่งเสริมให้ครูมีการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน”

สรุปได้ว่าการพัฒนาด้านการจูงใจนั้น บุคลากรทุกคนให้ความยอมรับกับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน มีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความเหมาะสม สนับสนุนงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ปัญหาที่พบคือ บุคลากรบางคนไม่ยอมรับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษายังขาดงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และการจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงาน หรือบางครั้งงบประมาณที่ได้มาไม่พอกับการปรับปรุง บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคลากรไม่มีโอกาสที่จะได้พัฒนางานของตัวเอง และบุคลากรยังขาดการประสานงานกันทำให้งานออกมาล่าช้า โดยมีข้อเสนอแนะว่า บุคลากรทุกคนควรยอมรับกับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน และทางต้นสังกัดควรจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจูงใจบุคลากรทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสใช้สิทธิลาพัก ควรให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร ตลอดจนผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน และควรส่งเสริมให้ครูมีการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

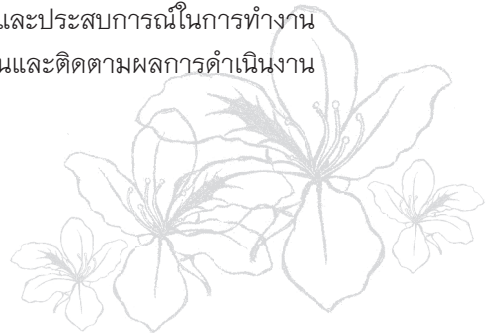


สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพัวว 1 อำเภอพัวว จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการพัฒนาด้านทัศนคติ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการศึกษางานตามที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ติดตามผลการปฏิบัติงาน หลังจากฝึกอบรม จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า บุคลากรมีการแบ่งงานกันและมีการศึกษางานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงนโยบายของโรงเรียน บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ตลอดจนการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม มีการปรึกษาหารือร่วมกันและมีการแบ่งงานให้กับบุคลากร ปัญหาที่พบคือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคคล ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกและตามความถนัดของงานตามที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันพัฒนางานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการสร้างความเข้าใจและให้ความรู้กับบุคลากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ หรือสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ตลอดจนถึงงานที่ได้รับมอบหมาย และควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้บุคลากรร่วม

แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ตลอดจนมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล

ส่วนด้านการพัฒนาด้านลักษณะนิสัย พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทำดีต่อเพื่อนร่วมงาน และคนอื่นในที่ทำงานอย่างไม่เลือกกระดบชั้นหรือตำแหน่งงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียน ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการจัดทำหลักสูตร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า บุคลากรทุกคนมีความเห็นอกเห็นใจกันในการทำงาน ทำงานอย่างไม่เลือกกระดบชั้น ไม่เลือกตำแหน่งงาน มีการทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหาข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ ตลอดเวลาที่ทำงาน ปัญหาที่พบคือ ระดับเครือข่ายยังขาดการทำงานร่วมกัน และขาดการทำงานเป็นทีม ทำให้เวลาที่มืองานในเครือข่ายบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ช้ากว่าที่กำหนดไว้ โดยมีข้อเสนอแนะว่า บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรมีการวางแผน ควรมีการกำหนดเป้าหมาย ควรยอมรับฟังความคิดเห็น และรับฟังปัญหาข้อเสนอแนะ และควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ ควรให้เกียรติทุกคนในการทำงาน ควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนประเมินและติดตามผลการดำเนินงานร่วมกัน



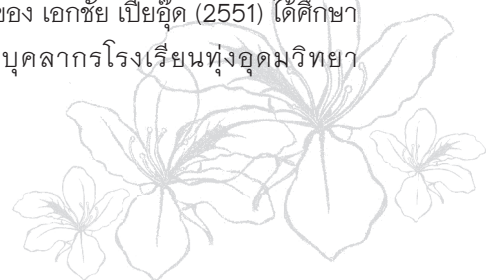
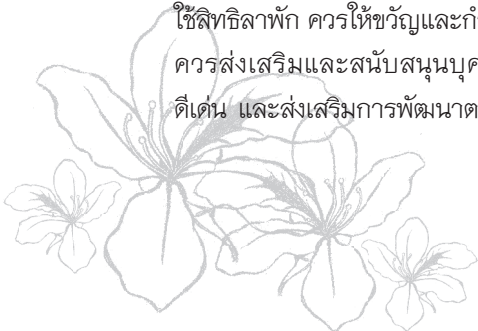
สำหรับด้านการพัฒนาด้านการรู้จักพบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรยอมรับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกเงินค่าตอบแทนต่างๆ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า บุคลากรทุกคนให้การยอมรับในความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน มีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถช่วยให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความเหมาะสม สนับสนุนงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ปัญหาที่พบคือ บุคลากรบางคนไม่ยอมรับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษายังขาดงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และการจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงาน หรือบางครั้งงบประมาณที่ได้มาไม่พอกับการปรับปรุง บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคลากรไม่มีโอกาสที่จะได้พัฒนางานของตนเอง และบุคลากรยังขาดการประสานงานกันทำให้งานออกมาล่าช้า โดยมีข้อเสนอแนะว่า บุคลากรทุกคนควรยอมรับกับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน และทางต้นสังกัดควรจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจูงใจบุคลากรทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสใช้สิทธิลาพัก ควรให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และส่งเสริมการพัฒนางานของตนเองของบุคลากร

ตลอดจนผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน และควรส่งเสริมให้ครูมีการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพัวว 1 อำเภอพัวว จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจจึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง การพัฒนาด้านทัศนคติ พบว่า บุคลากรมีการศึกษางานตามที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทางกลุ่มเครือข่ายพัวว 1 อำเภอพัวว จังหวัดเชียงใหม่ ได้มีการแบ่งงานกันและมีการศึกษางานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงนโยบายของโรงเรียน มีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ตลอดจนการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม มีการปฐกษัตริย์หรือร่วมกันและมีการแบ่งงานให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามหลักการพัฒนาบุคลากรของ สฐิระ ประมวลพฤษ (2538 : 2) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมการกำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย เปี้ยฮุด (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา

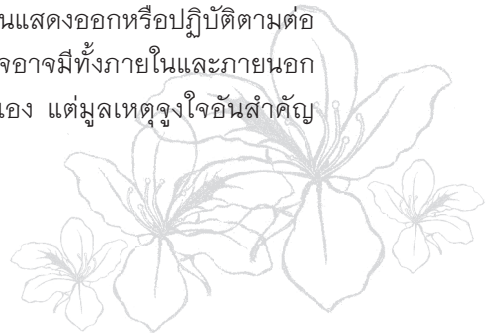
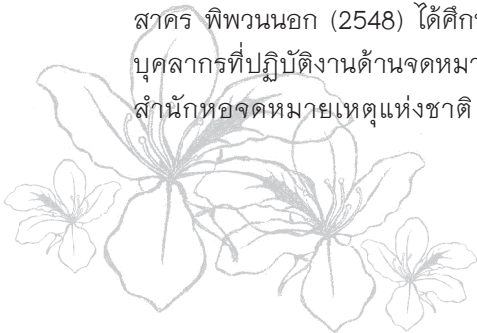


จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง ได้พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานต่างๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งภายในโรงเรียนภายนอกโรงเรียน การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ประเด็นที่สอง การพัฒนาด้านลักษณะนิสัย พบว่า ทำดีต่อเพื่อนร่วมงาน และคนอื่นในที่ทำงานอย่างไม่เลือกระดับชั้น หรือตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1 อำเภอพรวัว จังหวัดเชียงใหม่ ได้มีการทำงานอย่างไม่เลือกระดับชั้น ไม่เลือกตำแหน่งงาน มีการทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหาข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจตลอดเวลาที่ทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม ธรรมคิวัธยแสนทอง (2551 : 1) ที่กล่าวว่า การพัฒนาลักษณะนิสัยทำให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันกับองค์กร การเสริมบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยนั้นเป็นเรื่องที่ทำขึ้นหลังจากที่บุคคลได้สร้างบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยมาแล้ว การยอมรับข้อบกพร่องของตนและผลที่มีต่อตนเองและผู้อื่นเป็นประการสำคัญ ทั้งต้องรู้จักแสวงหาหนทางที่จะช่วยให้ตนเองได้รับรู้บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยที่สร้างสรรค์อันควรต่อการเสริมสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาดคร พิพนวนอก (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านจดหมายเหตุ สังกัดสำนักหอจดหมายเหตุแห่งชาติ ผลการวิจัย

พบว่า กลุ่มวิชาชีพจดหมายเหตุมีการพัฒนาตนเองในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริการ และด้านเทคโนโลยี การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน การมีค่านิยมที่ดี และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีไม่เกิดปัญหาในการทำงาน การมีค่านิยมที่ดีและคุณธรรมจริยธรรม ก็เพื่อให้ตนเองเป็นบุคลากรที่ดีของหน่วยงานและของสังคม

ประเด็นที่สาม การพัฒนาด้านการจงใจ พบว่า บุคลากรยอมรับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1 อำเภอพรวัว จังหวัดเชียงใหม่ มีการยอมรับในความอาวุโสของเพื่อนร่วมงาน มีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความเหมาะสม สนับสนุนงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งสอดคล้องตามหลักของการพัฒนาแรงจูงใจของ เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง (2550 : 336) ที่กล่าวว่า การจูงใจคือ สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญ



ของบุคคลคือ ความต้องการ (Needs) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริย์กุล รื่นเรือง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหาร ด้านการวางแผนงาน และด้านการปกครอง ทำให้แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ

ผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพัวว 1 อำเภอพัวว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมผู้บริหารและบุคลากรเห็นด้วยมากในการนำกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากรด้านทัศนคติ ด้านลักษณะนิสัย และด้านการจูงใจ มาใช้ในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพัวว 1 อำเภอพัวว จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยแก่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำไปวางแผนในการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มเครือข่ายพัวว 1 อำเภอพัวว จังหวัดเชียงใหม่ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาด้านการจูงใจ

1.2 ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร

1.3 ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการจูงใจของบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพัวว 1 อำเภอพัวว จังหวัดเชียงใหม่

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายพัวว 1 อำเภอพัวว จังหวัดเชียงใหม่

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมของกลุ่มเครือข่ายพัวว 1 อำเภอพัวว จังหวัดเชียงใหม่



เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ด.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2548). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- สุระ ประवालพฤษ. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธนิต อินทานุวัฒน์. (2558). ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ป่าดี. สัมภาษณ์ 30 ธันวาคม 2557.
- ดำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2547). บริหารคนอย่างไรให้ได้ใจและงาน. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สาคร พิพนนอก. (2548). การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านจดหมายเหตุสังกัดสำนัก
หอจดหมายเหตุแห่งชาติ. สาขาวิชาการจัดการจดหมายเหตุและเอกสาร. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารีย์กุล รื่นเรือง. (2550). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลัง
พลทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกชัย เปี้ยอุ๊ด. (2551). การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง. การค้นคว้า
แบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

