

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร์

อำเภออุทง จังหวัดสุพรรณบุรี

นางสาววิภารัตน์ วินทะไชย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร์ อำเภออุทง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนพระยาจักร์ อำเภออุทง จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีเนื้อหาครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.833 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความคิดเห็น กระบวนการพัฒนาบุคลากร ครู

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ส่งผลกระทบมายังสังคมของประเทศไทย และยิ่งส่งผลกระทบมายังระบบการบริหารการศึกษาอีกทอดหนึ่งด้วย ระบบการศึกษาจึงต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศไทยให้สามารถแข่งขันกับสังคมโลก โดยยังดำรงรักษาความเป็นไทยไว้ได้ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคุณภาพของการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับครู ครูถือว่าเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา และสถานศึกษาเป็นหน่วยดำเนินการให้การศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ คุณภาพการศึกษาจึงอยู่ที่คุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งมีครูเป็นฝ่ายปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครู เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูอย่างมีระบบ กระบวนการผลิตและการพัฒนาครูต้องทำอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 26)

จะเห็นได้ว่าครูเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการพัฒนาเด็กต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักในวิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของครู เนื่องจากครูแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกันในเรื่องความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพและทักษะเฉพาะบุคคล ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติทั้งตัวบุคคลและกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544, หน้า 125) กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการดำเนินการที่สำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการตามกระบวนการอย่างสอดคล้อง ต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันอย่างครบวงจร ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน โดยเริ่มจากการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร และการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภ่อู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา มีสภาพปัญหาหลายประการ เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมไม่สอดคล้องกับขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก สถานศึกษาไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากร การจัดประชุม การอบรมต่างๆ ที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ จัด อาจไม่ตรงกับความต้องการ ไม่ตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูรับผิดชอบอยู่ ซึ่งอาจส่งผลทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจ และเทคนิคในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภ่อู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ยังมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ที่อาจไม่เป็นระบบหรือตรงกับความจำเป็นในการนำไปใช้ ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะ

ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัย
จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารระดับสูงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปวางแผนการพัฒนาบุคลากร
ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตาม
เพศ และประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนา
บุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูกลุ่ม โรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัด
สุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 137 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูกลุ่ม
โรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 103 คน โดยใช้จำนวนประชากรเทียบกับ
กับตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และสุ่มโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี
และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนพระยาจักร อำเภอรุ่มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ พัฒนาการกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.8-1.0 และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.833 โดยแบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (CheckList)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนพระยาจักร อำเภอรุ่มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ (Independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอร่องทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอร่องทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

3. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอร่องทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอร่องทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอร่องทอง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนพระยาจักร์ อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยพบว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระยาจักร์ อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี มีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา ในสถานศึกษาปัจจุบันมากกว่า 15 ปี ใช้ทักษะการบริหารจัดการในการทำงานร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนพระยาจักร์ อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี จบการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา พัฒนตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ และมองการณ์ไกล นำข้อมูลข่าวสารต่างๆที่ได้รับ และวิทยาการสมัยใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาและผู้ร่วมงาน เช่น ต้นแบบโรงเรียนในฝัน โรงเรียนศูนย์อาเซียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ศูนย์ PEER CENTER เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับนิกรณ ทิพย์รัศมี (2547, หน้า 14) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานและสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากร ผู้ นั่นคือ ผู้บริหารองค์การสถานศึกษาแล้ว ยังมีความสำคัญมากที่สุด เพราะผู้บริหาร คือผู้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เมื่อระเบียบกฎหมายเปลี่ยนไป สภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจเปลี่ยนไป ความเจริญก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทต่อการศึกษามากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตัวเองเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารงานเพื่อนำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศอย่างผู้บริหารมืออาชีพต่อไป ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเกื้อกูล มานวกุล (2551) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ใน 4 ด้าน คือด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ภาพรวมทั้ง 4 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร์ อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ในแต่ละด้านมีข้อคิดเห็นดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก แสดงว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มีการปฏิบัติเป็นที่น่าพอใจ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้เล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรมีความจำเป็นมากในการบริหารงาน และเป็นผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนั้น การศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนา ด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง แบ่งระบบสายงานชัดเจน คำนึงถึงศักยภาพของผู้ร่วมงาน พัฒนาคุณภาพของบุคลากรภายใต้องค์กรตามความเหมาะสม คำนึงถึงการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับอรุณ จันท์แสง (2549, หน้า 4) ที่กล่าวว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การระบุถึงความต้องการความเร่งด่วนของจุดมุ่งหมายตามสภาพของบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงานในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับอำนาจ คุ่มสุภา (2547) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในด้านการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเกื้อกูล มานวกุล (2551) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการวางแผนเป็นหลักการสำคัญของกระบวนการบริหาร แผนจะช่วยให้การบริหารสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แผนงานเป็นประจักษ์ชัดช่วยชี้ช่องทางในการดำเนินงานเป็นงานหลักและรากฐานในการปฏิบัติงาน ถ้าปราศจากการวางแผนและการติดตามผลที่ดีมีโอกาสจะทำงานให้ได้ผลดี

น้อยมาก ผู้บริหารจึงสนใจและให้ความสำคัญแก่แผนเป็นอย่างมาก ดังนั้นการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางที่จะเริ่มดำเนินการ และการประสานงาน แผนงานบุคลากรทั้งหมดตามระยะเวลา การลำดับก่อนหลังและความรับผิดชอบต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับอรุณจันทร์แสง (2549, หน้า 26) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของการวางแผนตามแนวคิดของอุทัย บุญประเสริฐว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งของการบริหารที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ถือได้ว่าเป็นงานเริ่มแรกและเป็นงานต่อเนื่อง โดยตลอดในกระบวนการบริหารและการจัดการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ กุ่มสภา (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเกื้อกุล มานวกุล (2551) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูพี่เลี้ยงของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูพี่เลี้ยงของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ใน ด้านการวางแผนการพัฒนาครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้การสนับสนุนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับอรุณจันทร์แสง (2549, หน้า 25) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานจัดเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ความคิด และเจตคติที่ดี โดยในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ และมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมหลังการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ สิทธิมั่น (2551) ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

1.4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และมีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับเนาวรัตน์ วันทอง (2548, หน้า 53) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีความสำคัญและมีรายละเอียดต่าง ๆ มาก ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การประเมินก่อนดำเนินแผนงาน ระหว่างดำเนินงาน เมื่อเสร็จสิ้นแผนงาน และหลังจากที่บุคลากรกลับไปปฏิบัติงานแล้ว เพราะการประเมินผล จะสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับเกื้อกุล มานวกุล (2551) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ใน ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนพระยาจักร์ อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกันในการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ได้ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิมากกว่ากันในการวางแผน และดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ จึงมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคกลาง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ต่างกัน มีการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและราย ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนพระยาจักร์ อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานรวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และแนวทางการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ทุกคนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มี ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม กัน สนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่าง มั่นมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษา แตกต่างกัน การที่ผลของงานวิจัยไม่สอดคล้องกันอาจมีสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยเป็น โรงเรียนระดับประถมศึกษากับระดับอาชีวศึกษา ขนาด โรงเรียนและมีจำนวน บุคลากรที่แตกต่างกัน โรงเรียนประถมศึกษามีครูและบุคลากรน้อยกว่า จึงทำให้กระบวนการพัฒนา ไม่แตกต่างกันก็เป็นได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสังเกตพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร รวมทั้งกำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน อาทิ ให้ครูจัดทำแผนหรือความต้องการในการพัฒนาของตนเอง ว่าต้องการได้รับการพัฒนาในด้านใด เพื่อนำไปวิเคราะห์และกำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

2. จากผลการวิจัยด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดขั้นตอนในการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในประเมิน เพื่อนำไปสู่การวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ระดมความคิด เพื่อกำหนดเป็นแนวทาง รวมทั้งเพื่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งจะทำให้กระบวนการในการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. จากผลการวิจัย ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาได้มีเวทีในการเผยแพร่ผลงาน ข่าวสารทางวิชาการ ต่างๆ ให้กับบุคลากรอื่นได้รับทราบ มีการสนทนา พบปะพูดคุย ซักถามในเรื่องของความเข้าใจ ในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ โดยรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ รวมทั้งมีการจัดสรรงบประมาณ สำหรับการดำเนินการพัฒนาที่เหมาะสมด้วย

4. จากผลการวิจัย ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประเมิน โดยในทุกแผนงานการจัดกิจกรรมจะต้องมีการประเมินผลการพัฒนา และสรุปผลการพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม สำหรับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระยาจักร อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกื้อกุล มานวกุล. (2551). สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปทุมวัยของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์
เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิกรณั ทิพย์รัชนี. (2547). การพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียน. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนาวรัตน์ วันทอง. (2548). ปัญหากระบวนการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี สระบุรี และสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เนาวรัตน์ สิทธิสุนัน. (2551). การปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิภาวดี ดวงสูงเด่น. (2555). การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคกลาง. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542 ก). การศึกษาของคนไทย. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภา.