

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่.....เดือน.....

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

ของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2

ธัญญา สว่างรักษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนบุคลากร 140 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร แบบสอบถามที่ใช้เป็นชนิดคำถามปลายเปิดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ ความคิดเห็น การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2

*สาขาวิชาบริหารการศึกษา

** นางสาวปทุมพร เปียถนอม ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

ในการบริหารงานในองค์กรนั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยในองค์กรนั้นสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่นขึ้นอยู่กับบุคลากรในหน่วยงานซึ่งบุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นส่วนที่มีหน้าที่ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ภายในองค์กร บุคลากรในแต่ละส่วนต่างก็มีหน้าที่แตกต่างกัน ดังนั้นประสบการณ์และความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ก็แตกต่างกันเช่นกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีการสะสมความรู้ สะสมประสบการณ์ตามอายุการปฏิบัติงาน ฉะนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานบริหารงานภายในองค์กร ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางด้านเศรษฐกิจสังคมและด้านต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานภายในองค์กร ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการ เกิดความรู้ใหม่ ๆ เพราะเกิดจากการพัฒนา การคิดค้น การค้นคว้า และการวิจัยทางวิชาการ และนอกจากนี้แล้วยังมีค่านิยมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ที่ส่งผลให้เกิด ผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรรวมไปถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษา และปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ควรที่จะได้รับความรู้เพิ่มเติม ทั้งทางด้านวิชาการและทางเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ที่เราเรียกว่า สังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหากเราไม่พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการดำเนินงานภายในองค์กรอาจเกิดอุปสรรคและส่งผลให้องค์กรและบุคลากรไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยมาแก้ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น และด้านปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารงานภายในองค์กร ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน และสามารถนำข้อมูลที่ได้ในการจูงใจบุคลากร ให้พัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มีคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนในโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 140 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 103 คน โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น

- เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง

- ประสบการณ์ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี ,

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี , ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนใน

สำนักงานเขตบึงกลุ่ม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1. ด้านการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน 2. ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน 3. ด้านพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น 4. ด้านปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร

สมมุติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้สามารถนำข้อมูลมาประกอบการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง

2. นำไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้องในโอกาสต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นชนิดคำถามปลายเปิดและเปิด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงาน
เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุดกับข้อเสนออันเป็นผลในการพัฒนาบุคลากร
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมากกับข้อเสนออันเป็นผลในการพัฒนาบุคลากร
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลางกับข้อเสนออันเป็นผลในการพัฒนาบุคลากร
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อยกับข้อเสนออันเป็นผลในการพัฒนาบุคลากร
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อเสนออันเป็นผลในการพัฒนาบุคลากร

โดยข้อคำถามครอบคลุมลักษณะของการบริหารงบประมาณ 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ
ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 ด้านการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน	จำนวน 10 ข้อ
ด้านที่ 2 ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน	จำนวน 10 ข้อ
ด้านที่ 3 ด้านพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น	จำนวน 10 ข้อ
ด้านที่ 4 ด้านปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร	จำนวน 10 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังนี้ทำหนังสือถึงโรงเรียนที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนในแต่ละด้านวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยเทียบกับเกณฑ์การแปลค่าของคะแนน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศโดยใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test) อีกทั้งจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheff's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน และเพศชาย จำนวน 30 คน ส่วนด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน รองลงมา คือ ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 -20 ปี จำนวน 8 คน และ ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี มีจำนวน 44 คน

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่นพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Posthoc Comparison) พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี ด้านการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี ด้านพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี ด้านปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร พบว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ด้านที่	ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	3.95	.54	มาก
2	ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพการปฏิบัติงาน	3.87	.64	มาก
3	ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น	3.60	.71	มาก
4	ด้านปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร	3.58	.67	มาก
เฉลี่ยรวม		3.75	.58	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 4 อันดับได้แก่ ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพการ ด้านปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครู ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโดยส่วนมากในสายตาของผู้บริหาร มักให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นจะได้นำความรู้ที่ได้ จากการพัฒนานั้น มาปรับใช้และพัฒนาหน่วยงาน และการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยที่ผู้บริหาร จะต้องอำนวยความสะดวกแก่ บุคลากรในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น ในด้านการให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การให้ความรู้อบรมสัมมนาบุคลากรในหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับ กนกวรรณ ทองเรือง (2550 , บทคัดย่อ) เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นใน ด้าน การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมา คือด้านการฝึกอบรมนอกสภาพการปฏิบัติงาน ถัดมาคือด้านปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวประกาย ทาซง (2550 , บทคัดย่อ) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มบางสาขาง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ทองเรือง (2550 , บทคัดย่อ) ที่ศึกษาศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนในเครือข่ายศรีบัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 และสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 มีความต้องการที่จะฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานโดยต้องการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์และความรอบรู้ในงานหลาย ๆ ด้านและต้องการให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน สนับสนุนในการพัฒนาการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ ทองเรือง (2550 ,

บทคัดย่อ) , ดาวประกาย ทาธง (2550 , บทคัดย่อ) , สินีณัฐ มงคลศิลป์ (2555 , บทคัดย่อ)

1.2 ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยต้องการการเข้ารับการอบรม การประชุม ปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้าร่วมกันอภิปราย และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน และต้องการให้มีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อนำไปปรับปรุงงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ ทองเรือง (2550 , บทคัดย่อ) , ดาวประกาย ทาธง (2550 , บทคัดย่อ) , สินีณัฐ มงคลศิลป์ (2555 , บทคัดย่อ)

1.3 ด้านพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีความสนใจศึกษาหาความรู้ทางการศึกษาโดย การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ทำงานกับหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ ทองเรือง (2550 , บทคัดย่อ) , ดาวประกาย ทาธง (2550 , บทคัดย่อ) , สินีณัฐ มงคลศิลป์ (2555 , บทคัดย่อ)

1.4 ด้านปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 มีความต้องการได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และต้องการให้หน่วยงาน มีการใช้บุคลากร ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ ทองเรือง (2550 , บทคัดย่อ) , ดาวประกาย ทาธง (2550 , บทคัดย่อ) , สินีณัฐ มงคลศิลป์ (2555 , บทคัดย่อ)

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ พบว่า โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีอื่น และด้านปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นด้านที่ครูนั้นมีความต้องการที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกวรรณ ทองเรือง (2550 , บทคัดย่อ) , สินีณัฐ มงคลศิลป์ (2555 , บทคัดย่อ)

3. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่า แตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ได้รับการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน และต้องการที่จะได้รับการพัฒนา การฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวประกาย ทาธง (2550, บทคัดย่อ)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานควรปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้นจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพและสามารถพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวไกลทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาในส่วนของความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละคน ว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง เพื่อการสนับสนุนบุคลากรให้ตรงกับความต้องการ

2.2 ควรศึกษาถึงผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานว่าให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในได้ผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใดและอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้ทราบสภาพปัญหาและหาแนวทางแก้ไข

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ทองเรือง (2550). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนใน*

เครือข่ายศรีบัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1.

รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดาวประกาย ทาธง (2550). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน*

ในกลุ่มบางเสาธง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.

รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นภัสสร แนววงศ์. (2552) . ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และความสำเร็จของ

องค์การในภาครัฐ : ศึกษาเฉพาะกรณีของสำนักงานงบประมาณ. วิทยานิพนธ์-

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิจิตร อวະกุล. (2553) . การฝึกอบรม(พิมพ์ครั้งที่ 2) . กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2551) . ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของ

พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)สังกัดสำนักงานใหญ่.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วินิจ เกตุขำ. (2553) . การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์.

สินธุ์ มงคลศิลป์. (2555). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย

บูรพา, คณะศึกษาศาสตร์.

สุชาติ เด่นประเสริฐ. (2550) . การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โอภาส เพี้ยนสูงเนิน. (2551) . วิถีชีวิตและการพัฒนาตนเองของนักหนังสือพิมพ์ที่

ประสบความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิต

พัฒนบริหารศาสตร์.