

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

นิพนธ์ ศรีเอี่ยม *

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เพื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ปีการศึกษา 2560 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มคัดเลือก โดยการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีจับสลาก จำนวน 108 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .940 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้การฝึกอบรม และ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้การฝึกอบรม ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอน 1-5 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ข้าราชการครู ประสบการณ์ การพัฒนาบุคลากร และ โรงเรียน

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2542 และได้แก้ไขพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นวาระสำคัญแห่งชาติ การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต การที่จะพัฒนาคนถือว่าเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบของการพัฒนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนในทุกมิติให้เพียบพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้คู่คุณธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเครื่องเตรียมคน และสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์การจะต้องเน้นในการพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยความเชื่อพื้นฐานว่าคนคือองค์ประกอบสำคัญขององค์การ องค์การจะดีได้ถ้าองค์การนั้นปราศจากบุคคลที่ดีมีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือโครงสร้างขององค์การจะไม่มี ความหมายแม้แต่น้อย หากบุคคลในองค์การนั้นขาดคุณภาพ ฉะนั้นการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพจำเป็นต้องใช้กระบวนการทางการศึกษา ซึ่งจะต้องเริ่มที่โรงเรียนเป็นหลัก เพราะเป็นแหล่งพัฒนาความรู้สร้างความพร้อมทางด้านร่างกายและสติปัญญา (ประเสริฐ พักสะอาด, 2554, หน้า 74)

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 Staff Development in Basic Educational Schools, under the Office of Roi-ed Primary Educational Service Area 3 1 สุขสันต์ คณະนาม, ดร.สุบัน มุขธระ โกษา 2 1 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บทคัดย่อ การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.66-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที (t-test แบบ Independent samples) ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้สอนที่มีต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน (สุขสันต์ คณะนาม และ ดร.สุบัน มุขธระ โภชา, 2556, หน้า 1-2)

บทนำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 4, 8) หมวด 1 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มี จริยธรรมและวัฒนธรรมในการสร้างชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โรงเรียนจึงมีส่วน รับผิดชอบดำเนินงานจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อ พัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของโลก ดังจะเห็นได้ว่าในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้บอกไว้ใน วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ ข้อ 2.3 ว่า การกำหนด สภาพสังคมไทยที่พึงประสงค์มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมที่ เข้มแข็งและมีคุณภาพ” กล่าวคือ สังคมคุณภาพ ที่ยึด หลักความสมดุล ความพอดี สามารถสร้างคนทุกคนให้ เป็นคนดี คนเก่ง พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มี ความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกสาธารณะพึ่งตนเองได้ คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มี เมืองและชุมชนน่าอยู่ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการ เรียนรู้ ที่เปิด โอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สามารถ เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทัน โลก สังคมสมานฉันท์และ เอื้ออาทรต่อกัน ที่ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของ เอกลักษณ์สังคม ไทยพึ่งพาเกื้อกูลกัน รู้รัก สามัคคีมี จารีตประเพณีดีงาม มีความเอื้ออาทร รัก ภูมิใจในชาติ และท้องถิ่น มีสถาบันครอบครัวที่เข้มแข็ง[1] คำสำคัญ: ความพึงพอใจ/ การบริหารจัดการศึกษา/ ผู้บริหาร โรงเรียน/ กลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ถัดด้วยใจไว้: ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 91 หน้า. ปี พ.ศ. 2558. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อ การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.37-0.66 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.87กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 144 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละคะแนนเฉลี่ย (X) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1.ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นอันดับ สุดท้าย 2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ลัดดาวัลย์ ใจไว, 2558, หน้า ๖)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาข้าราชการครูในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาข้าราชการครูในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และเป็นข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผลเกิดขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น 146 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น 108 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบง่าย ด้วยวิธีจับสลาก

2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 4 ด้าน คือ การให้ข่าวสารความรู้ การให้การฝึกอบรม ด้านการให้ไปการอบรม ศึกษาต่อและไปดูงาน และ การส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 146 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้จำนวน 108 คน ด้วยคัดเลือกโดยการสุ่มแบบง่าย ด้วยวิธีจับสลากเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 เพศชายจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ประสบการณ์ในการสอน 5- 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และประสบการณ์ในการสอน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการสอน แบบสอบถามพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ การให้ข่าวสารความรู้ การให้การฝึกอบรม ด้านการให้ไปการอบรม ศึกษาต่อและไปดูงาน และ การส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว

นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .940 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง จำนวน 108 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 8 – 14 พฤษภาคม 2559 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้การฝึกอบรม และ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้การฝึกอบรม และ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้มีการพัฒนาคุณภาพข้าราชการครูให้มีความรู้ความสามารถถึงส่งผลให้โรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผู้บริหารมีพฤติกรรม ที่เอื้อหรือส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำความรู้มาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

1.1 การให้ข่าวสารความรู้ ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการให้ข่าวสารความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารได้ให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ข่าวสารความรู้แก่ครูซึ่งมีการแจ้งข่าวสารที่เป็นความรู้ กฏ ระเบียบ ต่างๆนั้นมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร และได้มีการจัดส่งเอกสารต่างๆให้แก่คณะครูนั้นทำได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ โดยข่าวสารต่างๆที่ได้จัดทำขึ้นนั้น จึงทำให้คณะครูที่ได้รับข่าวสารต่างๆนั้นได้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้านการเรียนการสอน และในการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ซึ่งการแจ้งข่าวสารความรู้ให้แก่คณะครูนั้นอาจทำในรูปแบบการจัดป้ายนิเทศ การปฐมนิเทศครูที่มาบรรจุใหม่หรือทำหน้าที่ใหม่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ หรือมีวิธีการให้ข่าวสารความรู้แก่ครูที่เหมาะสมและน่าสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรในโรงเรียนของ พันธ์ หันนาคินทร์, (2556, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำการต่อเนื่องอย่างเต็มที่ทั้งเพื่อผลงานของสถาบันเองและทั้งเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

1.2 ด้านการให้การฝึกอบรม พบว่าครูมีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการให้การฝึกอบรม

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารให้ไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยการฝึกอบรมนั้นสามารถให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งมีวิธีการและกิจกรรมที่หลากหลายในการฝึกอบรม มีการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานที่อื่นมาให้ความรู้แก่คณะครู ซึ่งจัดทำหลักสูตรในการฝึกอบรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งย่อมเป็นที่พึงพอใจของครูเพราะในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งข่าวสารข้อมูล และการสื่อสารต่างๆก็รวดเร็วทันเหตุการณ์เป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งความรู้และทางสังคมอย่างรวดเร็วตามไปด้วย จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนที่มีอาชีพเป็นครูที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพราะครูต้องให้การอบรมแก่เยาวชนซึ่งล้วนเป็นอนาคตเป็นความหวังของชาติ และยังในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองก้าวไปอย่างรวดเร็ว วิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเรียนแบบครั้งเดียวจบของครูจึงไม่เพียงพอ ไม่พบวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้

1.3 ด้านการให้ไปการอบรม ศึกษาต่อและไปดูงานพบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูที่รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอจัดการฝึกอบรมทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปีหนึ่งๆนั้นครูมีสิทธิในการที่จะเข้าไปศึกษาต่อเพียงร้อยละ 4 ของครูทั้งโรงเรียน ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู และถึงแม้ครูจะหันหน้าไปพึ่งพาการอบรมที่หน่วยงานต่างๆ จัดก็จะต้องพบกับปัญหาระเบียบการใช้จ่ายเงินเพื่อใช้เป็นเบี้ยเลี้ยง เดินทางและค่าอาหาร ไม่พบวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้

1.4 การส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูที่รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอมีการประกาศเกียรติคุณแก่ครู ที่สร้างผลงานทางวิชาการ ใหม่ๆให้เป็นที่ทราบของคณะครู และบุคคลอื่น และมีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงาน ทางวิชาการ มาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้าง ผลงานให้แก่คณะครูตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการ โดยอำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสารต่างๆ มีการจัดหาเอกสารความรู้เกี่ยวกับการสร้างผลงานทางวิชาการได้ให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ โดยมีการฝึกอบรมการใช้ อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่ครู มีการเชิญวิทยากรที่มีประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานทาง วิชาการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานให้แก่คณะครู โดยสนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกันเพื่อ ช่วยกันทำผลงานทางวิชาการ มีการประกาศเกียรติคุณแก่ครู ที่สร้างผลงานทางวิชาการใหม่ๆให้เป็นที่ทราบ

ของคณะครูและบุคลากรอื่นๆ สนับสนุนให้ครูได้นำเอาผลงานทางวิชาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ซึ่งไม่พบวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้การฝึกอบรม และ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 อาจสืบเนื่องมาจาก ครูไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายมีสิทธิเสรีภาพและโอกาสในการแสดงหาความรู้เท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร การบริหารโรงเรียนนั้น ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และมีความสนใจศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานด้านต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานและกระบวนการเรียนการสอนในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นครูที่มีเพศแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นการจัดระบบบริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงาน อรุณ คำขลับ (2552) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหาร โรงเรียนประเภทที่หนึ่งและ โรงเรียนประเภทที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้การฝึกอบรม และ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องมาจากเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงปริญญาตรี มีสิทธิเสรีภาพและโอกาสในการพัฒนาตนเองและแสดงหาความรู้เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ของ บุญเกิด ไสสูงเนิน, (2549, หน้า 6) ที่กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาและทันต่อความต้องการนอกจากจะช่วยให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังทำให้

หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมากซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยข้อเสนอแนะ

1. ด้านการให้ข่าวสารการรู้ควรเพิ่มเติมเต็มในด้านการแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นความรู้ ภูมิ ระเบียบ ต่างๆ นั้น มีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรและ การแจ้งข่าวสารข้อมูล ความรู้ และการจัดส่งเอกสาร ต่างๆ ให้แก่คณะครูนั้นทำได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

2. ด้านการให้การฝึกอบรมควรเพิ่มเติมเต็มในด้านการทำโครงการให้การอบรมแก่คณะครูไว้ อย่างชัดเจนการจัดทำหลักสูตรในการฝึกอบรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการของครู

3. ด้านการให้การฝึกอบรม ศึกษาต่อและดูงานควรเพิ่มเติมเต็มในด้านการมีนโยบายส่งเสริมให้ ครูไปอบรม ศึกษาต่อและดูงานและ มีการวางแผนปฏิบัติในการส่งครูไปรับการอบรมศึกษาต่อ และดูงานไว้ อย่างชัดเจน4. ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการควรเพิ่มเติมเต็มในด้านมีโครงการส่งเสริมให้ครู สร้างผลงานทางวิชาการ และ อำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครู ทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสารต่างๆ

ทั้ง 4 ด้าน จะส่งผลให้ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สามแสนวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1 ในระดับมากที่สุดเต็ม 100%

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้อีกโดยขยายตัวแปรอิสระออกเป็นขนาดของโรงเรียนหรือ โรงเรียนที่เคยได้รับรางวัลพระราชทานกับ โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน

2.2 ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ตัวแปรตามด้านอื่นๆ เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้าน สามารถในการสอนและการวัดผลประเมินผล ด้านจิตวิทยาในการเรียนการสอนและด้านภาวะผู้นำ

2.3 ควรมีการดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา คือดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ก่อนและนำผลการวิจัยไปทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ แล้วจึงทำการวิจัยผลของวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง หนึ่ง เพื่อจะได้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สังัด กระจ่าง. (2549). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. หน้า 1-2.
- ประเสริฐ พิภสอาด. (2554). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีเขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. หน้า 74.
- สุขสันต์ คณนาม และ ดร.สุบัน มุขระโกษา. (2556). การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. หน้า 1-2.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลบุรีเขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. หน้า 2-3.
- วนิดา แสนสิงห์. (2556). ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโพธิ์ชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. หน้า 1-3.