

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

จริยา ขาวงาม*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเคริจซ์และมอร์แกน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าที (Independent Sample t – test) และทดสอบการวิเคราะห์ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก คือ ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ และด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร นอกนั้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และด้านการ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กันทางสถิติ

คำสำคัญ: 1) ความคิดเห็นของครู 2) การพัฒนาบุคลากร

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่องค์กรต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน และมี แนวโน้มว่าจะมีความสำคัญมากขึ้นต่อไปในอนาคต เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่สามารถผลักดันให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน องค์กรใดที่มีบุคลากรที่พร้อมที่จะ พัฒนาตนเองตลอดเวลา นับว่าองค์กรนั้นได้เปรียบทางด้านทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นต่อทุก

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

องค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรเขาเหล่านั้นมีความต้องการอะไร และมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากน้อยเพียงใดซึ่งผู้บริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเตรียมคนให้มีความพร้อมที่จะปรับตัว และรู้เลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ดี สอดคล้องกับวิถีชีวิต ตลอดจนสร้างนิสัยใฝ่รู้ และสร้างโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะและยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึง ในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสังคมคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1) การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในปัจจุบันโลกมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วมากขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้เป็นคนรู้จักคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาและมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 1) ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคมยุคใหม่ การปลูกฝังอบรมจากครูผู้สอนย่อมทำให้ผู้เรียนมีความคิดที่ดี มีวิธีการคิดวิเคราะห์อย่างถูกต้อง มีระบบระเบียบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนานุคลิกภาพอย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพของครูย่อมส่งผลไปสู่คุณภาพของผู้เรียน ดังคำกล่าวของ ม.ล.ปิ่น มาลากุลที่ว่า “อยากรู้ว่าตัวครูเป็นฉันใด จงดูได้จากศิษย์ที่สอนมา” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548, หน้า 113) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบัน ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรร งบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 92) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้เล็งเห็นว่า ครู คือหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้มีคุณค่า ความรู้ และทักษะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 1) จะต้องมีการดูแลและพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ และต้องแน่ใจว่า ครูทุกคนทั้งใหม่และเก่ามีความรู้ ความเข้าใจ และรู้จัก

วิธีการสอนที่ดี โดยให้ครูแบ่งปัน แลกเปลี่ยน วิธีการเรียนการสอนที่ดีต่อกัน เพื่อจะเป็นแหล่งรวมยุทธวิธีแห่งปัญญาไว้ในวงการศึกษาดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงมิใช่เป็นเพียงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปเท่านั้นแต่จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด

ด้วยความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบการพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมตามสภาพและบริบทของสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูของโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 141 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 108 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเคร์จีซีและมอร์แกน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยมีขอบเขตของเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ 4) ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบการพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) คือ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (Independent Sample t – test)
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี
2. ครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ และด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร นอกนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบัน ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ สถานศึกษาจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตราพร ณ ขอนแก่น (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเครือข่ายภคินี พระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ผลการวิจัย พบว่า การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรใน

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภา นัตรเงิน (2555, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ อีชมภู จังหวัดจันทบุรี พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ อีชมภู จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาครูส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ยิ่งไปกว่านั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศราวดี จำรัสภูมิ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ ห้วยคด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอห้วยคด ในภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติและสารสนเทศที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของสาวท กุสกูลรัตน์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของอาเกโด (Agado อ้างถึงในรสสุคนธ์ มั่นคง, 2558, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรมแดนทางใต้ของมลรัฐเท็กซัส พบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน

1.3 ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานและมอบหมายงานด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของหนูใจ ทมตา (2551, หน้า 132-136) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียน พบว่า มีตัวแปร 2 ตัว ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการศึกษา ด้านผู้เรียน คือ การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานพิเศษ

1.4 ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่ไม่ได้นำผลการ

ประเมินมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของจินต์จุฑา พรหมรักษ์ (2557, หน้า 82- 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานครู โรงเรียนยานนาวาศิวทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. พบว่าสภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานครู โรงเรียนยานนาวาศิวทยาคม โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านตามองค์ประกอบการพัฒนา พบว่า ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน ดังนั้นความคิดเห็นของครูทั้งสองเพศจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทัศนพันธ์ พงษ์เกตุรา (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าความแตกต่างทางเพศ ตามกลุ่มอายุ ตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ตามกลุ่มระดับตำแหน่ง ตามกลุ่มอายุราชการมีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานให้เหมาะสมกับวิชาชีพขั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนา ครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้องไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สวาท คุสุกถรณ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาลี ขุนทอง (2555, หน้า 70-71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการและแนวทางพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอสว่างสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความต้องการและแนวทางพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอสว่างสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เปรียบเทียบความต้องการ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทาง การศึกษา
โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสามารถใช้เป็นเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบ
การพิจารณาการพัฒนากุศลกรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1 และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนากุศลกรของสถานศึกษา ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนากุศลกร โรงเรียนควรมีการสำรวจและ
วิเคราะห์ความต้องการพัฒนากุศลกรด้านหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกจากการสอนควบคู่ไปกับการ
สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากุศลกร จึงจะ
ทำให้การพัฒนากุศลกรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการวางแผนการพัฒนากุศลกร โรงเรียนควรมีการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของ
การวางแผนพัฒนากุศลกรทั้งระยะสั้นและระยะยาว พร้อมกับนำข้อมูลจากการสำรวจและวิเคราะห์ความ
ต้องการพัฒนากุศลกรมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรด้วย
3. ด้านการนำแผนพัฒนากุศลกรไปปฏิบัติ โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณพัฒนา
กุศลกรให้แต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม และนำแผนพัฒนากุศลกรไปใช้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสอดคล้อง
กับความต้องการในการพัฒนา
4. ด้านการประเมินผลการพัฒนากุศลกร โรงเรียนควรรนำผลการประเมินการพัฒนา
กุศลกรมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ และนำผลการประเมินการพัฒนากุศลกรด้านหน้าที่พิเศษที่
ได้รับมอบหมายนอกจากการสอนมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนางานในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการพัฒนากุศลกรของสถานศึกษาอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากุศลกร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. ควรทำการศึกษาเชิงกรณีศึกษาเพื่อหารูปแบบการพัฒนากุศลกรภายในของ
สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จิตรพร ณ ขอนแก่น. (2554). การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ใน *เครือข่ายภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ*. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559, จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V54/v54d0098.pdf>.
- จินต์จุฑา พรหมรักษ์. (2557). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานครู โรงเรียนยานนาวาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนพันธ์ พงษ์เกตุรา. (2545). การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิภา นัตรจิน. (2555). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอโคกเคียน จังหวัด จันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศราวุฒิ จำรัสภูมิ. (2555). การศึกษาการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอห้วยคด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สวาท คุสกุรัตน์. (2550). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สาลี ขุนทอง. (2555). ความต้องการและแนวทางพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนใน อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). เอกสารวิชาการการประเมินผลการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *กฎหมาย กฎ ระเบียบ การบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. ค้นเมื่อ 16 มกราคม 2560, จาก <https://www.slideshare.net/ssuser23b32c/12-2560-2564>

หนูใจ ทมธ. (2551). *สภาพพัฒนามูลฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.