

ความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

พัชรวดี โปรัมย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าที (Independent Sample t - test) และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

1) ความพึงพอใจ 2) การพัฒนาบุคลากร

*สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

บทนำ

การได้รับโอกาสทางการศึกษานับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับมนุษย์ เนื่องจากการศึกษาคือจุดเริ่มต้นให้มนุษย์ได้พัฒนาความรู้ ความคิด คุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม ซึ่งจะเป็นผลให้มนุษย์เป็นผู้มีประสบการณ์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ยิ่งไปกว่านั้นการศึกษายังช่วยสร้างมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ เพื่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว และช่วยให้รู้เท่าทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอีกด้วย ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบัน ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, อ้างถึงใน ภิญญา เกิดศิลป์, 2552 หน้า 1)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาและเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอบางปะอิน มีความเห็นว่าบุคลากรโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ปฏิบัติการสอนควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้มีการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีจำนวน 240 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 100 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม/
การศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนา
กระบวนการบริหาร

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน
ในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการวางแผนการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร
ในโรงเรียนอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กับ
สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็น
แบบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน 2) ด้านการพัฒนาระบบงานการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และ 4) ด้านการพัฒนาระบบงานการบริหาร มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (Independent Sample t - test)
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ครูมีความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจ และควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูมีความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร โดยการนำเทคนิคทางการบริหารมาใช้ ผู้บริหารจึงต้องมีหน้าที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยเทคนิคต่างๆ ซึ่งการบริหารโดยเป้าหมาย จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากร โดยการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในแต่ละหน่วยงานของตน และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นเอง จะมีลักษณะตรงตามความต้องการที่ดีและลึกซึ้งกว่าการบริหารในหน่วยงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารงานโดยมีส่วนร่วมจะมีลักษณะของการบริหารงาน ซึ่งจัดรูปแบบการบริหารในลักษณะทีมงานหรือทีมผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับปฏิบัติจะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของงานนั้นๆ ซึ่งบุคคลที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้นจะมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารีย์วรรณ จิตรสม (2550 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนในเครือข่ายศรีบัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า ในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงศักดิ์ สีลา (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาบทบาทการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้เป็นนโยบายแผนงาน ทั้งนี้ครูมีความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มอบหมายให้ครูไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบ, ใช้สื่อ เทคโนโลยี และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยประกอบการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดการทดสอบผู้เข้ารับการอบรมก่อนฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเนื่องจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคล เพื่อที่จะช่วยให้นักคนนั้นปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีสมรรถภาพในการทำงานที่สูง ทั้งนี้ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน เช่น การดูงาน โรงเรียนที่ได้รับยกย่องดีเด่นในการจัดการ

เรียนการสอน การจัดอาคารสถานที่ เป็นการดูงานในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน อำเภอเดียวกัน การนำคณะครู ไปเยี่ยมชม สถานที่ต่างๆ นอกชุมชนหรือแหล่งวิทยาการต่างๆ ถือเป็น การเรียนรู้จากสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ทองเรือง (2550 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ พัฒนาบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายศรีบัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ใน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนา บุคลากรโดยการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรม และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ วงษ์รักษ์ (2548 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนา รูปแบบ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ความ คิดเห็นในด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ส่งเสริมให้ครูลาศึกษาต่อ พบว่าในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดสายงานบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบชัดเจน, สํารวจข้อมูลส่วน บุคคลด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการศึกษาและถ่ายทอด การปฏิบัติงานในหน่วยงานระหว่างผู้ร่วมงาน เนื่องจากการผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพ มนุษย์ที่เป็นกระบวนการสนับสนุนให้คณะครูทุกระดับได้มีโอกาสเรียนรู้ ได้พัฒนาความสามารถ หรือพัฒนา ความรู้ความชำนาญ หรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงาน แนะนำชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน มอบหมายให้ไปค้นคว้าการมอบหมายให้ร่วมประชุมสัมมนา เป็นวิทยากรเขียนบทความ หรือเอกสาร หมุนเวียนหรือการ โยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งและปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้อง ปรับปรุงผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกันด้วยคุณภาพทัดเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ทองเรือง (2550 , บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนใน เครือข่ายศรีบัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรม ให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวิเคราะห์ ปัญหาและแก้ไขปัญหาร่วมกัน จัดหาข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ครูได้ศึกษา และ จัดหาเอกสารคู่มือต่าง ๆ ให้ครูได้ศึกษาการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรียงศักดิ์ สีลา (2547 , บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาบทบาทการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีด้านการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง การส่งเสริมให้มี

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติจริงและสรุปลงองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและการอำนวยความสะดวกในการปฏิรูปการเรียนรู้โดยการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม ด้านการตรวจสอบการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการตรวจสอบประเมินผลทุกชั้นตอนอย่างเป็นระบบและการติดตามผล โดยเน้นการนำความรู้จากการพัฒนาไปปฏิบัติจริงและด้านการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาบุคลากร

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาเฉพาะด้าน, กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นได้ผ่านกระบวนการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพและผ่านกระบวนการคัดเลือกมาอย่างดีแล้ว แต่ก็ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องการเห็นบุคลากรของตนเองมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประพันธ์ ยิ้มสกุล กาญจน์ (2545 , บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดลพบุรี พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ด้านการให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ วงษ์รักษ์ (2548 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ความคิดเห็นในด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมเทศกาลฝึกอบรม การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ส่งเสริมให้ครูลาศึกษาต่อ พบว่าในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ครูมีความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เรียงลำดับ 3 ลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาเฉพาะด้าน กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาตนเอง และเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เฉพาะด้าน

1.4 ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง, จัดระบบบริหารสาขางานอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อระดมพลังสมองพัฒนาทีมงาน เนื่องจากกาพัฒนาบุคลากรโดยการนำเทคนิคทางการบริหารมาใช้ ผู้บริหารจึงต้องมีหน้าที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยเทคนิคต่างๆ ซึ่งการบริหารโดยเป้าหมาย จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากร โดยการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในแต่ละหน่วยงานของตน และเป้าหมายที่

กำหนดขึ้นเอง จะมีลักษณะตรงตามความต้องการที่ดีและลึกซึ้งกว่าการบริหารในหน่วยงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารงานโดยมีส่วนร่วมจะมีลักษณะของการบริหารงาน ซึ่งจัดรูปแบบการบริหารในลักษณะทีมงานหรือทีมผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับปฏิบัติจะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของงานนั้นๆ ซึ่งบุคคลที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้นจะมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารียวรรณ จิตรสม (2550 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายศรีบัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า ในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรียงศักดิ์ สีลา (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาบทบาทการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน ได้มีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากโดยเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้เป็นนโยบายแผนงาน ทั้งนี้ครูมีความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เรียงลำดับ 3 ลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ จัดระบบบริหารสายงานอย่างเป็นระบบ จัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า อาจเป็นผลมาจากหน่วยเหนือหรือหน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นกรอบเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน และให้แต่ละโรงเรียนได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรดังนี้ กิจกรรมการฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษาดูงาน การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนากระบวนการบริหาร ด้วยเหตุผลดังกล่าว อาจจะเป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน ก็ย่อมที่จะรับรู้ต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นราลักษณ์ พันชะสา (2542 , บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างกันมีปัญหการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี วรรณสุข (2541 ,

บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามเพศในด้านการศึกษาต่อมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และในด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า อาจเป็นผลมาจากหน่วยเหนือหรือหน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นกรอบเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน และให้แต่ละโรงเรียนได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรดังนี้ กิจกรรมการฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษาดูงาน การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนากระบวนการบริหาร ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะเป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน ก็ย่อมที่จะรับรู้ต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นราลักษณ์ พันชะตา (2542 , บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างกันมีปัญหาการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี วรรณสุข (2541 , บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามเพศในด้านการศึกษาต่อมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และในด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ผู้บริหารควรให้ครูได้รับการจัดการทดสอบผู้เข้ารับการอบรมก่อนฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน และควรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดฝึกอบรม/ศึกษาดูงานเพื่อเป็นประโยชน์ และเอื้อต่อการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานในครั้งต่อไป

2. ด้านการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการจัดให้ครูมีการศึกษาและถ่ายทอดการปฏิบัติงานในหน่วยงานระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อเปิด โอกาส และถ่ายทอดความรู้ที่ตน ได้รับจากการอบรม/ศึกษาดูงานให้กับบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

4. ด้านการพัฒนาระบบการบริหาร ผู้บริหารควรวางแผนให้มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อระดมพลังสมองพัฒนาทีมงานร่วมกับคณะครู เพื่อให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาที่แท้จริงของครู ซึ่งจะเอื้อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

- ภิญญา เกิดศิลป์.(2552).การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย.วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ .2552 .การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual plan), กรุงเทพฯ
 ประภาภรณ์ เตะหนอง.2555 .ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต.การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษากู้เกิด, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศธร พิทักษ์กำพล.2540 .การบริหารงานบุคคล .การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม.
 เอกสารประกอบการเรียน ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ราชภัฏเชียงราย ,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สายวสันต์ จันทร์ตา .2542 .การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ .วิทยานิพนธ์
 ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นราลักษณ์ พันธะสา.2542 .ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร.การศึกษาค้นคว้าอิสระ
 กศ.ม. (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์.2545 .การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียนอนุบาล
 จังหวัดลพบุรี.ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ.
 ลพบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจนา วรรณเสวี. 2546 .ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก.
 ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กนกวรรณ ทองเรือง. 2550. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียน ในเครือข่ายศรี
 บัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร
 มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงศักดิ์ สีลา. 2547. บทบาทการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด
 สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปราโมทย์ วงษ์รัศมี .2548.การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาบุคลากร ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ

ศึกษา จังหวัดอุทัยธานี .วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นงนุช กิตติโรจน์เจริญ .2552 .ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาล
เมืองศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี .ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัย
บูรพา

บรรยงค์ โตจินดา.2543.การบริหารงานบุคคล .รวมสาส์น (1997) จำกัด, กรุงเทพฯ

เพียว แสนบูรณ .2547 .การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น .วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหาร การศึกษา ,มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ภาวิณี วรรณสุข. 2541. ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่อการพัฒนาบุคลากร
ของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การศึกษาเพื่อพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภิญญาดา เกิดศิลป์.2551 .การพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย .การศึกษาอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

สนิท สายปิ่นดา .2545 .การบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย .การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
เชียงใหม่ ,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อารีย์วรรณ จิตรสม.2550 .ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนใน เครือข่าย
ศรีบัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 .การค้นคว้าแบบอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.