

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา เขต
บางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

* นายทศพร ศรีพลพา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและอายุ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและอายุในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 260 คน ได้รับแบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) มีค่าดัชนี IOC และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982

คำสำคัญ การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเขตบางกอกน้อย ความพึงพอใจของครู

ผลการวิจัยพบว่า

มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยมีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ข่าวสารความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการและด้านการให้การฝึกอบรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ พัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มี

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการให้การฝึกอบรมไม่พบความแตกต่างกัน ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีอายุ 30-45 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30ปี และตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาจึงเป็นการดำเนินการด้วยกระบวนการทุกชนิดที่ทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถในด้านต่างๆ พัฒนาเจตคติและพฤติกรรมอย่างอื่น ที่จัดเป็นค่านิยมหรือคุณธรรมที่จะเป็นผลดีและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกและการศึกษาในปัจจุบันมิใช่มุ่งเพียงเพื่อเลือกเฟ้นเฉพาะคนเก่งเพื่อการใดการหนึ่งแต่ยังเน้นที่จะพัฒนาพัฒนาชีวิตของคนในชาติเพราะการศึกษาคือกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้สามารถดำเนินไปในสังคมได้อย่างสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้านของประเทศ เมื่อเป็นเช่นนี้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต้องอาศัยบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางการศึกษาที่มีหลายฝ่ายหลายหน้าที่ เพราะความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่หน่วยงานเป็นประการสำคัญ ซึ่งเป้าหมายทั่วไปของการบริหารการศึกษาคือการประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องนั้นคือผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น กำลังคน งบประมาณ เครื่องอำนวยความสะดวก และแผนเพื่อดำเนินงานสถาบันการศึกษาและในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรเปรียบเสมือนเส้นเลือดของสถาบันเลยทีเดียว ถึงแม้ว่าการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าทำงานใดๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการไว้ดีเพียงไรก็ตามก็มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ อาจมีปัญหาหรือผิดพลาดและปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร และเมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนไปจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง

เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาและทันทั่วทั้งนอกจากจะช่วยให้อำนาจหน้าที่การทำงานแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมากซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ของ บุญเกิด ไสสูงเนิน (2549)

นอกจากนั้นการพัฒนาบุคลากรยังเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากร ทั้งยังเป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงต้องกระทำอย่างต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานทางสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องเอาใจใส่ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ด้วย อีกประการหนึ่ง ครูในองค์กรใดๆ เมื่อทำงานจำเจอยู่เสมอย่อมเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชาซึ่งวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปก็กลายเป็นคนล้าสมัยในที่สุด ประสบการณ์ที่ได้รับ การถ่ายทอดมาแต่เดิมเพียงอย่างเดียวไม่น่าจะไม่เหมาะสมกับสังคมปัจจุบันที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยี เพื่อความรวดเร็ว คล่องตัว ประหยัดทั้งกำลังคน เงิน และวัสดุจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาความซ้ำซ้อนขององค์กรหรือหน่วยงานการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลนี้ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการเพิ่มความรู้ ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การทำงานเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของครูให้ไปในทางที่ต้องการ โดยนำความรู้ใหม่ๆ ไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และในการพัฒนาคุณภาพนั้นกระทำได้โดยการบำรุงรักษาให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การให้การอบรม การให้การศึกษาต่อการศึกษาคูงานและการให้ข่าวสารความรู้ (มาฆะ ผดุงรส. 2539) เมื่อศึกษาปัญหาของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 พอสรุปได้ดังนี้ คือ ขาดช่วงเวลาการให้ไปอบรมที่เหมาะสม ปัญหาในการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัญหาการให้การฝึกอบรมและขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น และที่พบมากที่สุดคือการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสการศึกษาต่อ ส่วนงานที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษในโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพในทุกๆงานนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทั้งยังมองเห็นว่าในการพัฒนาบุคลากรนั้นวิธีการต่างๆที่ใช้อาจได้ผลไม่เหมือนกันในสถานที่ที่ต่างกัน และการแสดงออกทางด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารย่อมแตกต่างกันด้วย จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยต้องการจะศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาจากกิจกรรมต่างๆ โดยจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ ด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน และด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อที่จะได้ทราบถึงความพึงพอใจของครูมัธยมศึกษาว่ามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเขตบางกอกน้อยว่าเป็นอย่างไร ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเขตบางกอกน้อย ที่จะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนในการที่จะพัฒนาตนเอง อันจะเป็นผลให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะและความพึงพอใจของครู เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 การให้ข่าวสารความรู้
 - 1.2 การให้การฝึกอบรม
 - 1.3 การให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน
 - 1.4 การส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูใน โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวนครูทั้งหมด 445 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนเขตบางกอกน้อย จำนวน 260 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาและอายุของครูที่ทำการสอนใน โรงเรียนเขตบางกอกน้อย

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

3.2.1 ด้านการให้ข่าวสารความรู้

3.2.2 ด้านการให้ฝึกอบรม

3.2.3 ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน

3.2.4 ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความ สอดคล้อง Index of Congruence (IOC)มีค่าดัชนี IOC และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.982 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1. แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาและอายุ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และ ตอนที่ 2 ด้านการให้ข่าวสารความรู้, ด้านการให้ฝึกอบรม, ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อ และ ดูงาน, ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประเมิน ค่า 5 ระดับ ของ ลิเคอร์ท (Likert Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ความถี่หาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขต บางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหา ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขต บางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขต บางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t-test

5. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขต บางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One- way analysis of variance : ANOVA) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ้(Scheffe's Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 260 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และมีอายุ 30-45 ปี

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ครูมีความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบความแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตบางกอก น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการให้ข่าวสารความรู้ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าเป็นโรงเรียนในเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารได้ให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ข่าวสารความรู้แก่ครูซึ่งมีการแจ้ง ข่าวสารที่เป็นความรู้ กฎ ระเบียบ ต่างๆ นั้นมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร และได้มีการจัดส่ง เอกสารต่างๆ ให้แก่คณะครูนั้นทำได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ โดยข่าวสารต่างๆ ที่ได้จัดทำ ขึ้นนั้น จึงทำให้คณะครูที่ได้รับข่าวสารต่างๆ นั้นได้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้าน การเรียนการสอน และในการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ซึ่งการแจ้งข่าวสารความรู้ให้แก่คณะครูนั้นอาจทำ ในรูปแบบการจัดป้ายนิเทศ การปฐมนิเทศครูที่มาบรรจุใหม่หรือทำหน้าที่ใหม่เกี่ยวกับงานที่ รับผิดชอบ หรือมีวิธีการให้ข่าวสารความรู้แก่ครูที่เหมาะสมและน่าสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องการบริหารบุคลากรในโรงเรียนของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนา บุคลากรจะต้องกระทำการต่อเนื่องอย่างเต็มที่ทั้งเพื่อผลงานของสถาบันเองและทั้งเพื่อสนอง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน และ ผลงานวิจัยของ อนันต์ ชันธราช (2535) ที่ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด เชียงใหม่ พบว่าครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกตัวแปรที่ศึกษาโดยเฉลี่ยมีความต้องการใน การพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ตัวผู้บริหารเองนั้นอาจมีความคิดว่าการพัฒนาที่ตนได้จัด ให้แก่บุคลากรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ตัวผู้บริหารเองนั้นอาจมีความคิดว่าการพัฒนาที่ตนได้จัดให้แก่บุ คคลากรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ตัวผู้บริหารเองนั้นอาจมีความคิดว่าการพัฒนาที่ตนได้จัดให้แก่บุคลากร ในโรงเรียนนั้นเป็นการเพียงพอกับความต้องการของครูแล้ว ซึ่งความจริงหาเป็นเช่นนั้นไม่ นอกจากนี้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติการ โดยตรงอาจพบกับปัญหาต่างๆ ขณะปฏิบัติการสอน ซึ่งอาจเป็น ปัญหาใหม่ๆ ที่ครูไม่เคยมีประสบการณ์หรือเรียนรู้มาจากสถาบันการศึกษาของตนมาก่อน ทั้งอาจ เป็นปัญหาทางความก้าวหน้าทางการศึกษาและเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งครูในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย มีความต้องการความรู้เหล่านี้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

(2536) ที่มีความเห็นว่า ครูที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรมและมีความสามารถในการปฏิบัติได้ความรู้ทางวิชาการของครูต้องเป็นความรู้ที่รู้จริง ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยที่ครูจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ก่อนลงมือสอนหรือลงมือปฏิบัติ ด้วยเหตุผลนี้ ครูจึงต้องการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ของตนเองเพื่อที่จะได้นำมาสอนศิษย์ได้อย่างถูกต้อง และสิ่งต่างๆที่จะนำมาให้ครูศึกษา ทั้งข่าวสารข้อมูลนั้นผู้บริหารเองจะต้องเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการ

ด้านที่ 2 ด้านการให้การฝึกอบรมโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารให้ไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยการฝึกอบรมนั้นสามารถให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งมีวิธีการและกิจกรรมที่หลากหลายในการฝึกอบรม มีการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้แก่คณะครู ซึ่งจัดทำหลักสูตรในการฝึกอบรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งย่อมเป็นที่พึงพอใจของครูเพราะในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งข่าวสารข้อมูล และการสื่อสารต่างๆก็รวดเร็วทันเหตุการณ์เป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งความรู้และทางสังคมอย่างรวดเร็วตามไปด้วย จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนที่มืออาชีพเป็นครูที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพราะครูต้องให้การอบรมแก่เยาวชนซึ่งล้วนเป็นอนาคตเป็นความหวังของชาติ และยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองก้าวไปอย่างรวดเร็ว วิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเรียนแบบครั้งเดียวจบของครูจึงไม่เพียงพอ แต่ต้องมีการฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมเป็นระยะเพื่อให้เป็นผู้ทันโลก ทันกระแสของโลก วิกฤตอย่างแท้จริง (บุญชู โรจนเสถียร. 2538) ด้วยสาเหตุสำคัญเหล่านี้ครูจึงเกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและกระตือรือร้นที่จะขวนขวายหาความรู้ต่างๆเพื่อก้าวให้ทันความเปลี่ยนแปลง และจากสาเหตุที่ครูมีโอกาสดำเนินการศึกษาค้นคว้าต่อได้น้อยมากเพียงไม่เกินร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการในโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา. 2534) ครูจึงหันมาสนใจการให้การอบรมมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารเองก็มีการศึกษาด้านทั้งด้านวิชาการ งานบริหารบุคคล งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานสัมพันธ์กับชุมชน และงานงบประมาณและธุรการ

ด้านที่ 3 ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงานโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปีหนึ่งๆนั้นครูมีสิทธิในการที่จะเข้าไปศึกษาต่อเพียงร้อยละ 4 ของครูทั้งโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา. 2534) ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู และถึงแม้ครูจะหันหน้าไปพึ่งพาการอบรมที่หน่วยงานต่างๆ จัดก็จะต้องพบกับปัญหาระเบียบการใช้จ่ายเงินเพื่อใช้เป็นเบี้ยเลี้ยง เดินทางและค่าอาหาร (วิสุทธิศรี อาจจำนง และถนอมวรรณ มีลาภ.2534)ซึ่งเป็นภาระที่ยุ่งยากและบางโรงเรียนมีงบประมาณในการให้ไปฝึกอบรมน้อยยิ่งทำให้ครูได้ไปรับการอบรมไม่ทั่วถึง

ทุกคน ส่วนเรื่องการไปศึกษาดูงานนั้นผู้บริหารอาจคิดว่าไม่จำเป็นเพราะผู้บริหารในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารมาเหมือนกันทุกคน และยังกรมสามัญศึกษาได้จัดทำคู่มือเกี่ยวกับขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียนให้ผู้บริหารได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ (กรมสามัญศึกษา.2532) เพื่อให้ผู้บริหารยึดถือเป็นเกณฑ์เดียวกันด้วยแล้วอาจทำให้ผู้บริหารคิดว่าไม่จำเป็นที่ครูจะต้องไปศึกษาดูงานจาก โรงเรียนอื่นๆ เพราะผู้บริหารทุกคนย่อมต้องบริหารงานในแบบเดียวกันอยู่แล้ว ซึ่งความคิดนี้เป็นความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของครูที่ต้องการจะดูงานในแบบเดียวกันอยู่แล้ว ซึ่งความคิดนี้เป็นความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของครูที่ต้องการจะดูงานการเรียนการสอนของโรงเรียนอื่นที่มีชื่อว่าจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่า ซึ่งเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของ พันธ์ พันนาคินทร์ (2529) ในงานวิจัยเรื่องหลักการบริหารโรงเรียน ที่กล่าวว่า การไปสังเกตการเรียนการสอนในโรงเรียนอื่นย่อมจะไม่ทำให้หลงผิดคิดว่าสิ่งที่ตนกระทำอยู่นั้นดีที่สุดใน เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการทำงาน จากความคิดที่ขัดแย้งกันและความจำเป็นดังกล่าวมาแล้วอาจเป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานด้านนี้ของผู้บริหารมากนัก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการให้ข่าวสารความรู้ผู้บริหารควรจัดให้มีศูนย์วิชาการหรือแหล่งศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นสัดส่วนและนอกจากนี้แล้วก็ควรจะมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการให้ข่าวสารความรู้เพียงพอเพื่อที่ครูจะได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากขึ้น

1.2 ด้านการให้การฝึกอบรมนั้น ผู้บริหารควรจะได้มีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า และยังคงมีการนำผลการอบรมของหน่วยงานอื่นมาศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิธีการอบรมของตนเองเพื่อที่จะทำให้การฝึกอบรมนั้นมีคุณภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากร

1.3 ด้านการให้ไปอบรม ศึกษาต่อและดูงานนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการคัดกรองครูที่จะไปอบรม ศึกษาต่อและดูงาน นอกจากนี้ยังสมควรจัดให้ครูได้ไปทัศนศึกษา เยี่ยมชมสถานที่สำคัญและไปดูงานในหน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่สถานศึกษาบ้าง เพื่อที่ครูจะได้มีความรู้ ประสบการณ์กว้างขวางและทันสมัยอยู่เสมอ

1.4 ด้านส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้แก่ครู และควรเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานทางวิชาการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการสร้างผลงานให้แก่คณะครู เพื่อที่ครูจะได้มีความรู้

และความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลดีโดยตรงมายังประสิทธิภาพในการสอนของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทบทวนครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้อีกโดยขยายตัวแปรอิสระออกเป็นขนาดของโรงเรียนหรือโรงเรียนที่เคยได้รับรางวัลพระราชทานกับ โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน

2.2 ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ตัวแปรตามด้านอื่นๆ เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการสอนและการวัดผลประเมินผล ด้านจิตวิทยาในการเรียนการสอนและด้านภาวะผู้นำ

2.3 ควรมีการดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา คือดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากรก่อนและนำผลการวิจัยไปทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ แล้วจึงทำการวิจัยผลของวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจะได้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- บุญเกิด ไสสูงเนิน. (2549). การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- บุญชู โจนเสถียร. (2538). “พัฒนาครู...พัฒนาการศึกษา” วิทยากรย. 93(4)
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหมิตรขอเซท
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน.กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช
- _____. (2526).การบริหารบุคลากรโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เนศวร์
- _____. (2529).หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์
- วิสุทธิศรี อัจฉา และถนอมวรรณ มีลาภ. (2534). ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและประชุม
อบรม สัมมนา.กรุงเทพฯ : เอส.เอ็ม.เซอร์คิท เพรส
- สามัญศึกษา, กรม. แนวปฏิบัติการลาศึกษาต่อต่างประเทศ ภาคปกติ. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่
กรมสามัญศึกษา
- อนันต์ ชันธราช. (2535).ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. ปรินญาพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
นเรศวร
- Maslow, Abraham H.(1970). **Motivation and Personality**. 2md ed. New York : Harper and Row