

**ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครู  
ในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1**

แพรวไพลิน นนทะสี\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ และอายุ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 103 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ผลวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านเทคโนโลยี 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน และด้านสื่อการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรายด้านด้านเทคโนโลยีไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

**คำสำคัญ**

ความพึงพอใจ ครู การบริหารงานบุคคล

**บทนำ**

แนวคิดในการพัฒนาครู มีความซับซ้อน มีปัญหาสะสมมานาน แต่ได้ให้มีการตั้งหัวข้อสำคัญและ  
โจทย์ของการพัฒนาครู แสดงถึงความเชื่อมโยงในแต่ละระบบ กระบวนการพัฒนารูปแบบ (Model)  
ตัวอย่างที่จะนำมาปรับใช้ ทรัพยากรที่จะใช้ จึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงยกระดับคุณภาพครูและบุคลากร

---

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ทางการศึกษา จากนั้นจึงหาคำตอบกัน โดยขอให้ช่วยกันเสนอความคิดเห็น ตั้งโจทย์ ข้อเสนอต่างๆ อาจจะตรงกันหรือไม่ตรงกัน อาจมองจากคนละมุม มีแนวคิดคนละระบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ คูสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ดลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ที่ เขตราชเทวี จากแนวคิดกระแสหลักนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลการปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง (2552 – 2561) ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรครูมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก การพัฒนาครูที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้ทุกสายอาชีพสามารถสอบบรรจุครูได้โดยไม่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ เป็นการพัฒนาระบบการศึกษา พัฒนาระบบการต่างๆ ให้ได้ครูที่มีความสามารถ ซึ่งในปัจจุบันมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ พิชิต ฤทธิจรูญ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

A RESEARCH AND DEVELOPMENT OF THE TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL DEVELOPMENT POLICY โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้ปกครองและนักเรียน พบว่า ผลการระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและสภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูใน โรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินนโยบายนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ให้เป็นโรงเรียนที่มีการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและโรงเรียนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษารายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศและอายุ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม รวมทั้งสิ้น จำนวน 134 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม รวมทั้งสิ้น จำนวน 103 คน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม รวมทั้งสิ้น จำนวน 134 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม รวมทั้งสิ้น จำนวน 103 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วน ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม จำนวน 134 คน เพศหญิง 78 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 เพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 อายุระหว่าง 30–45 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และอายุ 45 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 โดยเป็นข้อความแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดใน 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

#### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือโดยผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหา เป็น 4 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านเทคโนโลยี

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ของความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1
3. ร่างข้อความวัดความพึงพอใจจำนวน 40 ข้อให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้
4. กำหนดโครงสร้างลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ 2 ตอน ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวนรวมทั้งหมด 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ให้ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา
5. เสนอโครงร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก) เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment) ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเป็นบวกใช้เป็นข้อคำถามจริงผลปรากฏว่า มีข้อคำถามที่ใช้ได้ จำนวน 36 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ตั้งแต่ 0.30 – 0.96 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ และอายุของครู โดยการหาความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุของครู โดยใช้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

### ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 พบประเด็นที่น่าสนใจมา อภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านเทคโนโลยี เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนราชวินิต มัชฌิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 ได้มีการพัฒนาและส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถทั้ง ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ครูเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำความรู้นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาโดยได้ระบุไว้ใน หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 9 (4) ว่า “มีหลักการ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อเสนอยุทธศาสตร์ การปฏิรูปการศึกษาของ

คณะกรรมการ 76 อำนวยการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ได้เสนอปัญหาการพัฒนาครูประจำการว่าขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่ดี ครูประจำการยังไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ จึงไม่ทราบแนวโน้มใหม่ทางวิชาการ การวิจัยเชิงนวัตกรรมและแนวปฏิบัติทางการเรียนการสอนประกอบกับมีหลายหน่วยงานดำเนินการทำให้การพัฒนาไม่เป็นเอกภาพด้านนโยบาย แผน และมาตรฐานที่ชัดเจน การพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง และขาดประสิทธิภาพ รวมทั้งไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน ของครูตามแนวปฏิรูปได้ และทำให้โรงเรียนราชวินิตมัธยม เป็นโรงเรียนที่มีการพัฒนาครูในด้านต่างๆ ทั้งการให้ความรู้ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การระดมความคิด การสร้างบรรยากาศ การมีวิสัยทัศน์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เล็งเห็นถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งถือเป็นค่านิยมที่กำหนดเป็นข้อบังคับ ให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติกับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง 5 ส่วน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และต่อสังคม สาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ที่เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังที่ ปนัดดา วัฒน (2554 ,หน้า 60) ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยของความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ครูมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัธยม ได้พัฒนาครูให้เป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะว่าครูเป็นกลุ่มบุคคลด้านหน้าและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพ มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการศึกษาและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้บังเกิดศักยภาพทางสมรรถนะที่สูง

1.3 ครูมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้าน การพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านสื่อการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ได้มีการอบรม ให้ความรู้ และสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนให้มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและบทเรียน พัฒนาให้ครูเลือกใช้สื่อที่หลากหลาย ประหยัด และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน หลังจากใช้สื่อในห้องเรียนแล้วยังนำสื่อการเรียน การสอนที่ใช้นั้นมาประกวดเพื่อรับโล่รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูได้พัฒนาสื่อการสอนต่อไป

1.4 ครูมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้าน การพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก การพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพียงบางส่วน ซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อรับการอบรม พัฒนาการความรู้ในด้านต่างๆ ของเทคโนโลยีใหม่ๆ

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอีก 3 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านสื่อการสอน ด้านเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูต้องทำงานและอยู่ร่วมกับคนหลายระดับ หลายอาชีพ หลายประเภท แตกต่างกันโดยอายุ การศึกษา เพศ วิทยุฒิและคุณวุฒิ ตลอดจนพื้นฐานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและสิ่งแวดล้อมด้วยความยากลำบาก ทำทนายและน่าเหนื่อยหน่าย เพราะความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน ครูทุกเพศทุกวัยต่างมีหน้าที่และความกดดันแตกต่างกัน จึงเป็นสาเหตุของความแตกต่างส่วนด้านเทคโนโลยีต่างมีความเห็นตรงกันว่ายังมีการพัฒนาน้อยเกินไป เพราะแต่ละครั้งที่มีการอบรมให้ความรู้จะได้รับโอกาสเพียงบางส่วนเท่านั้นและเป็นเพียงส่วนน้อย

3. ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูต้องทำงานและอยู่ร่วมกับคนหลายระดับ หลายอาชีพ หลายประเภท แตกต่างกันโดยอายุ การศึกษา เพศ วิทยุฒิและคุณวุฒิ ตลอดจนพื้นฐานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและสิ่งแวดล้อมด้วยความยากลำบาก ทำทนายและน่าเหนื่อยหน่าย เพราะความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ครูในโรงเรียนราชวินิต มัชฌม มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน ครูทุกเพศทุกวัยต่างมีหน้าที่และความกดดันแตกต่างกัน จึงเป็นสาเหตุของความแตกต่าง

## ข้อเสนอแนะ

### *ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้*

1. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู โรงเรียนควรจัดให้มีการพัฒนาโดยการอบรม ให้ความรู้ เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้ จรรยาบรรณวิชาชีพของตน
2. ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูใช้วิธีการใหม่ๆ ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน
3. ด้านสื่อการสอน โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูผลิตและเลือกสื่อที่ดีและเหมาะสมกับเนื้อหาที่สอน และเลือกใช้สื่อที่ทันสมัย
4. ด้านเทคโนโลยี โรงเรียนควรพัฒนาและสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วถึง

### *ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป*

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในโรงเรียน
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับครูและบริบทของโรงเรียน

**เอกสารอ้างอิง**

พิชิต ฤทธิจักรุญ และคณะ( 2555 ) *ศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา A RESEARCH AND DEVELOPMENT OF THE TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL DEVELOPMENT POLICY*

ธีระ ประवालพฤกษ์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา,2538):63.

สุภาพร พิศาลบุตร และขงยุทธ เกษสาคร.(2545). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมพิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ.พรินติ้ง.

คณัย เทียนพุด. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคณะ : สิ่งที่ทำทหายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชิต ฤทธิจักรุญ และคณะวารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม

2554 - มีนาคม 2555