

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน
ในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์

กวิศรา ฤทธิรุ่ง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูทุกคนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตวงนารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2560 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบ่งชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 165 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .909 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ครู การพัฒนาบุคลากร

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมหน่วยงานต่างๆ การแข่งขันในโลกของศตวรรษที่ 21 ประเทศชาติจะอยู่รอดได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชาชน ประชาชนจะมีคุณภาพได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาที่มีคุณภาพ

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

และการศึกษาจะมีคุณภาพได้ต้องอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งระบบ ตั้งแต่ระดับชาติ ลงไปจนถึงระดับท้องถิ่น หรือระดับปฏิบัติการนั้นก็คือโรงเรียน (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2541, หน้า 23) จากคำกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคลากรระดับทุกฝ่ายมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการ พัฒนาการศึกษ และในการบริหารการศึกษาระดับโรงเรียนที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้อง อาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรขั้นพื้นฐานหลายประการ ได้แก่ บุคคล งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ และ การจัดการ การบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต้องประกอบไปด้วยปัจจัย หลายประการ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ จัดการ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ “ทรัพยากรมนุษย์” โดยเฉพาะครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพราะ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดระบบ ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขา ที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้อง กระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ (พนัส หันนาคินทร์. 2526, หน้า 133) เพราะถ้าโรงเรียนมีการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถย่อมจะทำให้งานเกิดผลได้ดีมี ประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และส่งผลถึงการเรียนของ นักเรียน (กิตติมา ปรีดีดิลก. 2529, หน้า 123) นอกจากนี้ในการพัฒนาประเทศนั้นถ้ามีบุคคลที่มี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้ ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้น บุคคลสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของ ถ้ามีบุคคลมีความสามารถ แล้วทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

ปัจจุบันโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ ได้ประสบปัญหาต่างๆ อย่างมากมาย นักเรียนส่วนใหญ่ไม่สนใจการใช้เวลาว่าง ให้เป็นประโยชน์ ขาดผู้มีความรู้ความชำนาญด้านการรับผิดชอบต่อสังคม งานบริการในโรงเรียน ส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริการห้องสมุด เนื่องจากบรรณรักษ์ห้องสมุดไม่อยู่ประจำ เพราะต้องมีหน้าที่สอนและงานพิเศษอย่างอื่นด้วย บางโรงเรียนไม่มีเจ้าหน้าที่บรรณรักษ์ ต้อง อาศัยครูจากกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นทำหน้าที่แทน ประกอบกับงบประมาณจัดซื้อหนังสือไม่ เพียงพอ ขาดบุคลากรที่จบด้านแนะแนวมาโดยตรง โรงอาหารและสถานที่บริการด้านอาหารไม่ เพียงพอ และไม่ถูกสุขลักษณะ รวมไปถึงจำนวนครูที่ขาดแคลนและขาดโอกาสอบรมพัฒนา ความรู้ความสามารถเนื่องจากปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ขาดการประชาสัมพันธ์ในการฝึกอบรมต่างๆ

รวมถึงการส่งเสริมให้ครูลาไปศึกษาต่อเพราะโรงเรียนขาดแคลนครู รวมไปถึงงบประมาณของโรงเรียนที่มีจำนวนจำกัด ส่งผลให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบปัญหาการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร จากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาจึงทำให้การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ เป็นไปด้วยความยากลำบากแต่อย่างไรก็ดีบุคลากรในโรงเรียน มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรพัฒนาช้าหรือเร็ว ดังนั้นการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารโรงเรียน

ด้วยสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูทุกคนของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 285 คน
 - 1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 165 คน

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ 4 ด้าน คือด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง และด้านการสัมมนาวิชาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูทุกคนของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 285 คนโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2560 ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ ใช้ตารางประมาณค่าของกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 165 คน ประกอบด้วยเพศหญิงจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 เพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 มีประสบการณ์การสอน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ประสบการณ์สอน 10-19 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบไปด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ในเรื่อง เพศ และประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ 4 ด้านจำนวน 27 ข้อ ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง และด้านการสัมมนาวิชาการ รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .909 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 6-17 มีนาคม 2561 ได้รับแบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์การสอน

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ ภาพลื่นรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ ภาพลื่นรู้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ ภาพลื่นรู้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ภาพลื่นรู้ พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ภาพลื่นรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นด้านด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสัมมนาวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเอง และลำดับสุดท้ายคือด้านการศึกษาต่อ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ภาพลื่นรู้ ได้มีการพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์ของสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ภาพลื่นรู้ โดยมีการพัฒนาคุณภาพส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อ จึงส่งผลให้บุคลากรโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงาน มีการจัดทำแบบประเมินตนเองของบุคลากร และส่งเสริมการสัมมนาทางวิชาการให้แก่บุคลากร ที่เอื้อหรือส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำความรู้นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังที่สุทิป แก้ววงศ์ศรี (2537, หน้า 15) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมากเพราะเมื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว จำเป็นต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ทำงานใหม่ ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ทำงานใหม่ ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาในสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ให้ความรู้พื้นฐานและมีงานอย่างให้ผู้สำเร็จการศึกษายังไม่รู้ จึงต้องมี

การอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้และนอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำไปนาน ๆ ระเบียบหลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปจึงจำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของฉลาด โพธิ์ใส (2545, หน้า 59-61) ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิโรจน์ แก้วแดง (2548, หน้า 45-52) ความคิดเห็นของครูต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการศึกษาต่อ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

ในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24กาฬสินธุ์ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อ มีการวางแผนด้านการศึกษาต่อแก่บุคลากรทุกท่านในสถานศึกษามีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังสำเร็จการศึกษา และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังที่ลีปพนนท์เกตุทัต (2538, หน้า 32) กล่าวว่าไว้ว่าการศึกษาที่จะเอื้อต่อสภาพสังคมต้องเป็นการศึกษาที่จะมุ่งพัฒนาตัวบุคคลเป็นสำคัญโดยส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาต้องหาความรู้เพิ่มเติม การให้อิทธิพลข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ จะช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานทำให้ข้าราชการมั่นใจในตนเอง และเข้าใจจุดมุ่งหมายของการทำงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของจิโรจน์ แก้วแดง (2548, หน้า 85) ความคิดเห็นของครูต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสารนิพนธ์ของนิตยา เพ็ญวงศ์ (2556, หน้า 35)ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการฝึกอบรม ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

ในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24กาฬสินธุ์ ได้รับการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตรงความต้องการของโรงเรียนและความต้องการของบุคคล ตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพใหม่ๆ นำมาปรับใช้และพัฒนางานในหน้าที่เกิดผลดีต่อบุคลากร ดังที่วิจิตร อาวะกุล (2537, หน้า 50) กล่าวว่าไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระเบียบแบบแผนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะ (attitude) ทักษะ (skill) ความชำนาญ

ประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ พึ่งสุข (2550, หน้า 75) ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา จังหวัดปทุมธานี ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสินธุ์ มงคลศิลป์ (2555, หน้า 55-56) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24กาฬสินธุ์ มีการจัดทำแบบประเมินตนเองของบุคลากรและแบบประเมินการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทุกคนต้องได้รับการประเมินตามมาตรฐาน ทั้งนี้จะมีการเร่งพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการจัดทัศนศึกษาดูงานเพื่อเป็นแนวทาง การจัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอส่งผลให้เกิดการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของฉลาด โพธิ์ใส (2545, หน้า 59-67) ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสง่าศิลป์ ศรีพั้ว (2553, บทคัดย่อ) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสัมมนาวิชาการ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ ด้านการสัมมนาวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24กาฬสินธุ์ วางแผนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งบุคลากรเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการที่กลุ่มสถานศึกษา หรือระดับกรม หรือหน่วยงานอื่นที่จัด เพื่อการปรึกษาหารือ ดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ พนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 142) ได้กล่าวไว้ว่า การพบปะการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี ปราบประชา (2553, หน้า 157) ทักษะของครูผู้สอนต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิโรจน์

แก้วแดง (2548, หน้า 50) ความคิดเห็นของครูต่อสภาพการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเวียงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากทางโรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนานุเคราะห์ของทั้งสองเพศโดยเท่าเทียมกัน และทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นความสำคัญของการพัฒนานุเคราะห์ในด้านต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนทั้งในด้านการศึกษาต่อการฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง และการสัมมนาทางวิชาการ ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเวียงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสินธุ์ มงคลศิลป์ (2555, หน้า 57) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉลาด โพธิ์ใส (2545, หน้า 102) ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก

งานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีทักษะพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเวียงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสหวิทยาเขตเวียงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์มีการจัดระบบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีการจัดอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยมุ่งการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเวียงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา ฤาชา (2550, หน้า 84) การพัฒนานุเคราะห์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามทักษะของข้าราชการครูของเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกันมีทักษะต่อการพัฒนานุเคราะห์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็กของข้าราชการครูของเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกำจร อุทัยวง

พันธ์ (2544, หน้า 58) การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพังงา พบว่าประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการศึกษาต่อ โรงเรียนควรมีการส่งเสริมการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องถึงระดับปริญญาเอก ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการยืมเพื่อการศึกษาต่อ และการศึกษาต่อควรศึกษาให้ตรงเอกที่สอน
2. ด้านการฝึกอบรม ควรสนับสนุนการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาวิชาชีพ มีการอบรมที่ตรงวิชาเอก ตรงงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะคู่มือที่บรรจุใหม่
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านผลงานวิชาการ การทำวิทยฐานะ
4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ควรจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการทุกภาคเรียนเพื่อ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ควรมีการติดตามการปฏิบัติงานและผลงานหลังการสัมมนาวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตงวนารายณ์ ในตัวแปรอื่นๆ เช่น วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น
2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตงวนารายณ์ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร
3. ควรมีการศึกษาพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตงวนารายณ์

เอกสารอ้างอิง

กิตติมา ปรีดีดิลก. 2529. *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กัจจกร อุทัยจนพันธ์. 2544. *การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูอาจารย์โรงเรียน*

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยทักษิณ

จิโรจน์ แก้วแดง. 2548. *ความคิดเห็นของครูต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา*

- เอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จารึก ทองฤกษ์. 2542. **การศึกษาการพัฒนากุศลกรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด**
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินญาณพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.
- ฉลาด โพธิ์ไธ. 2545. **ทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนากุศลกรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด**
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ชาญวิทย์ จัทรสุพิศ. 2540. **การศึกษากระบวนการพัฒนากุศลกรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด**
เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา เพ็ญวงศ์. 2556. **ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการพัฒนากุศลกรในโรงเรียน เครือข่าย**
พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 2. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2541. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรัชญา ฤาชา. 2550. **การพัฒนากุศลกรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา**
ขนาดเล็ก ตามทัศนะของข้าราชการครูของเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
- พัชรินทร์ พิงสุข. 2550. **ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนากุศลกรของผู้บริหารสถานศึกษา**
โรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยาจังหวัดปทุมธานี. ปรินญาณศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา) สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พนัส หันนาคินทร์. 2530. **การบริหารบุคคลกรในโรงเรียน.** พิษณุโลก: โครงการดำรงมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พูนสุข เพ็ชรดี. 2542. **การศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนากุศลกรของโรงเรียนมัธยมศึกษา**
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิณี วรรณสุข. 2542. **ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ก ต่อการพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัย**
รามคำแหง. สารนิพนธ์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ และคณะ. 2549. **การศึกษาอิสระ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มยุรี ปราบประชา. 2553. **ทัศนะของครูผู้สอนต่อการพัฒนากุศลกรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัด**
เทศบาลเมืองกระบี่. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมธี ปิณฑนันทน์. 2547. *การบริหารบุคลากรในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์.

วิจิตร อาวะกุล. 2540. *การฝึกอบรม: คู่มือการฝึกอบรมและพัฒนานุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย วงษ์ใหญ่. 2541. “ความคิดสร้างสรรค์ ศักยภาพที่เสริมสร้างพัฒนาได้,”

วารสารวิชาการ. 1 (8): 23 – 25; สิงหาคม.

ศรีเรือน แก้วกังวาน. 2536. *จิตวิทยาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพมหานคร : เกษตรศาสตร์.

ศรีอรุณ เรศานนท์. 2532. *การจัดการงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531. *ชุดฝึกอบรมการบริหารงานบุคคล*

สำหรับข้าราชการ เล่มที่ 17. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ.

สุกิจ จุลนันท์. 2537. *การบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข. 2534. *การฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล*. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2524. *หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่*. กรุงเทพมหานคร : สามัคคีสาส์น.

สินธุ์ มงคลศิลป์. 2555. *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนานุคคลากรของโรงเรียนในสังกัด*

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา

เสนาะ ดิยาว. 2535. *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารีวรรณ จิตรสม. 2550. *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนานุคคลากรของโรงเรียนเครือข่ายศรี*

บัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1. รายงานวิจัย.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.