

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา
ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ

The Teachers' Opinions Towards the Personnel Development of Administrators at
Saipanya School under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen, Bangkok

สุวิจักขณ์ บึงประเสริฐสุข

Suwichak Buengprasoetsuk

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: suwichak.th@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ จำนวน 85 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอนได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศหญิง มีความเห็นอยู่ในระดับมากกว่าครูเพศชาย เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความคิดเห็นของครู การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to (1) examine teachers' opinions towards the personnel development of the administrators at Saipanya School under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen and (2) make a comparison of the teachers' opinions towards the personnel development of the administrators at Saipanya School under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen as classified by gender and educational level.

This study used survey research methodology. The population studied were 85 teachers of Saipanya School under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen. The study sample were 70

teachers, selected by using stratified random sampling. The research procedure consisted of 4 phases (1) investigating documents, concepts, theories and studies related (2) constructing research instrument (3) collecting the data and (4) analyzing the collected data. The instrument used for collecting the data was a questionnaire with 5-point rating scales. The statistics used for analyzing the collected data included frequency, percentage, mean, standard deviation and t-Test.

The research results revealed that (2) according to the teachers' opinions, the personnel development of the administrators was overall performed at high level. The mean scores listed in order from the highest to the lowest included making personnel development plans, determining the needs and demand for personnel development, organizing personnel development and monitoring and evaluating personnel development projects and (2) the comparison results showed that the teachers with different genders expressed different opinions towards the personnel development of the administrators at Saipanya School under the Royal Patronage of Her Majesty the Queen at the .05 level of significance. The female teachers' mean scores of opinion were positively higher than that of the male teachers'. As classified by educational level, it was found that the teachers with different educational levels did not expressed different opinions in whole and in part.

Keywords: teachers' opinions, personnel development of administrators

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครอง อันสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศ ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งในองค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองความก้าวหน้าให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจของหลายๆ ประเทศความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการใช้งานจากคอมพิวเตอร์ก็เข้ามา มีบทบาท และสามารถทำงานต่างๆ แทนมนุษย์ได้ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับตัว และเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ตนเองอยู่รอด และใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ซึ่งในหลายๆ ประเทศให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเองให้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีให้มากขึ้น เพื่อที่จะเป็นสมอในการประยุกต์ใช้คิดค้นหรือสร้างนวัตกรรม (Innovation) เพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศของตน (อดุลย์ วังศรีคุณ, 2557)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ได้ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้คนไทยในช่วงวัยมีทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น ในวัยแรงงานให้มีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจในแนวทางการพัฒนา มีการพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในการพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่ต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บุคคลสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร คือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำไปสู่เป้าหมายหลักของการศึกษา ให้เกิดคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เกี่ยวกับการจัดการ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสร้างขวัญกำลังใจ การเร่งพัฒนาบุคลากรในสังกัดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถ และการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา พบว่ามีอุปสรรคหลายประการ จากผลการวิจัยของมนตรี จุฬาวัดนกุล (2543) เรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู การวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครู พบว่าในอดีต

การพัฒนาครูมุ่งไปเพียงรูปแบบเดียว คือการฝึกอบรม และการฝึกอบรมไม่ตอบสนองกับความต้องการของครู วิธีการอบรมเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ การพัฒนาไม่ต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ได้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง พึ่งตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์, 2550)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานสถานศึกษานั้น กระบวนการบริหารและการตัดสินใจใดๆ จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ มิได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารฝ่ายเดียว แต่ต้องขึ้นอยู่กับผู้ใต้บัญชา ซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติด้วย ในปัจจุบันพบว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนยังมีการทำงานไม่เป็นระบบ ยังได้กำหนดแผนงานและโครงการ เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ซึ่งยังมีในการปฏิบัติงานได้ไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครูหรือบุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากกระบวนการในการบริหารงานภายในโรงเรียน ยังมีปัญหาผู้บริหารในโรงเรียนไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้ในสายงานหน่วยงานของตนเองอย่างแท้จริง การจัดดำเนินการอบรม พัฒนาคำว่าต่างๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบันตามยุคสมัย ดังนั้นจึงต้องได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษา ในการเลือกหาวิธีการการพัฒนาบุคลากรของตนให้เหมาะสม เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

จากความสำคัญ และปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ เพื่อนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์กรุงเทพฯ แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของฮินแมน สวอบ ฟอสซัน และไดย์ (Heneman, Schwab, Fossum, & Dyer, 1983) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

- 1.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร
- 1.3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น 85 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูผู้สอนโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวน 70 คน

3. ตัวแปรในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามรูปแบบของการเปรียบเทียบตัวแปร โดยกำหนดให้ตัวแปรประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

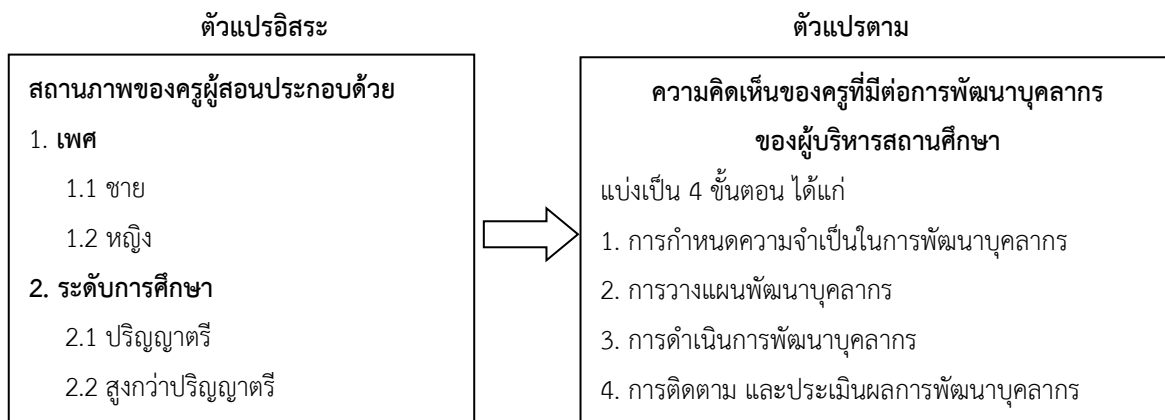
- 1) เพศ จำแนกเป็น
 - เพศชาย
 - เพศหญิง
- 2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ โดยมี 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
- 2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร
- 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
- 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ โดยมีแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของฮินแมน สวอบ ฟอสซัน และไดย์ (Heneman, Schwab, Fossum & Dyer : 1983) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ไว้ 4 ขั้นตอน มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ศึกษาศาสตร์นิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง เหมาะสมครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษาในแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 -1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาร์ค ทั้งรายข้อรายด้านและรวมทั้งฉบับ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.89

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับพิไลวรรณ อินทรักษา (2550) กล่าวว่า บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในทุกองค์กร โดยการใช้แรงสมอง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ วางแผนประสานงาน และทำการอำนวยความสะดวกต่อสิ่งต่างๆ เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อคนหรือ

บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ และความสามารถองค์กรนั้นย่อมจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาจากด้านสามารถเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ (1) ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร (2) ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (3) ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ (4) ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ควรตระหนักให้มีการสำรวจการเข้าอบรม การจัดประชุมสัมมนา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร และมีการติดตามผลในการปฏิบัติงาน วางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายหน้าที่ คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม จัดเตรียมเอกสารเพียงพอ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และพัฒนาตามสภาพแวดล้อมและแนวโน้มทางการศึกษาในปัจจุบัน จัดสรรงบประมาณ นำเทคโนโลยี วิทยาการ ใหม่ ๆ มาใช้ ฝึกทักษะการใช้อุปกรณ์นวัตกรรมใหม่ ๆ จัดเตรียมสถานที่ สื่อ/วัสดุทัศนูปกรณ์ เชิญผู้เชี่ยวชาญเป็นวิทยากร มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และสร้างขวัญกำลังใจ การรายงานความก้าวหน้า การประเมินและติดตามผลอย่างเป็นระบบ นิเทศติดตามผลสม่ำเสมอ และวางแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของการ์รันต์ เพซรี (2555) ศึกษาการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของครูเพศชาย ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ แตกต่างกับ ความคิดเห็นของครูเพศหญิงที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากภาพรวม ครูเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรมากกว่าครูเพศชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คอลเลท (Collette :1995) และจากการสัมภาษณ์พูดคุยกับครูในโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ อย่างไม่เป็นทางการ ทำให้พบว่า ในกลุ่มของครูเพศชาย มีความต้องการพัฒนาในแต่ละด้านน้อยกว่าครูเพศหญิง จึงมีการแสดงออกทางความคิดเห็นที่ต่างกันออกไป

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของครูในระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่แตกต่างกับความคิดเห็นของครูในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรุงเทพฯ และเมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อย พบว่าทั้งครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน เหตุผลที่ทำให้ครูระดับการศึกษาปริญญาตรี และครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย มีการวางแผนกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนาที่ชัดเจน และครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรครู ดังนั้นครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงมีความเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงลักษณ์ ภิญโญ (2553)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้าอบรมเพื่อ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ก่อนจัดให้มีการพัฒนา พร้อมทั้งควรมีการวางแผนนโยบายเพื่อวางจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

1.2 ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเป็นการกรรมการในการจัดทำแผน/โครงการ ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม รวมทั้งวางแผนการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์/สื่อที่อำนวยความสะดวกในการนำไปใช้งาน ได้ฝึกทักษะการใช้อุปกรณ์ นวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ด้วย

1.4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีคณะกรรมการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีฝ่ายประเมินผลที่มีแบบสำรวจความคิดเห็นปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะให้บุคลากรกรอกหลังจากการพัฒนา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีพัฒนาที่ดีต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สถานศึกษา องค์กร หรือหน่วยงานสังกัดอื่นๆ เพื่อให้เห็นความสำคัญในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีแบบแผนสามารถวางเป้าหมายที่จะทำให้สถานศึกษา องค์กร หน่วยงานของตนมีการพัฒนาที่ดีต่อไปในภายภาคหน้า

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับภาวะผู้นำในด้านอื่นๆ ที่ยังเป็นปัญหา โดยสำรวจและศึกษาสภาพปัญหาต่างๆ ว่าส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในหน่วยงานของตนเองมากน้อยแค่ไหน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนตนเองให้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพต่อไป

บรรณานุกรม

การันต์ เพชร. (2555). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ประถมศึกษามหาบัณฑิต เขต 1. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

คณิงจ กองพาพา. (2544). *การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา*

เอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

ระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก.*

(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย กำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

นงลักษณ์ ภิญโญ. (2553). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

การศึกษาระยอง เขต 2. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นฤมล ปัญญากรม. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ*

มัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- นิรันดร์ เงินดี. (2550). *ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนิคมปราสาท อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- บุญเดือน เกษศรี. (2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี*. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พิไลวรรณ อินทรักษา. (2550). *การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศุภชัย ยาวะประภาฯ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุดทอง
- สมคิด บางโม.(2553). *องค์การและการจัดการ: Organization and management*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์ สมานรังสิโยกฤษฎ์. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ประชาชน
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1*. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Beach, D.S. (1980). *Personel: The Management of People at Work*. Newyok : Macmillan Publishing Co., Inc.
- Blank, E. B. (1992). *A model description for personal administration position in north Caroline*. Greensboro: The University of North Caroline at Greensboro.
- Casstelter, W. B. (1976). *The personal function in education administration (2nd ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Castetter, W. B. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration*. Seventh ed. New Jersey: Prentice Hall. Inc
- Christy, D. M. (1991). *Planned change personnel development: Strategies planning and the CSPD mid- south regional resource center*. Lexington:document reproduction series.
- Collette, B. B. (1995). *Guia FAO para la Idenifcation de Especies para los fines de la pesca*. Pacifico centro -oriental, 910-918.
- Mohammed, A. A. (1990). A study of the staff development need of secondary school teacher in the yemen arab republic as perceived by teacher, Principals, Supervisors, Coordinators and teacher educators. *Dissertation Abstracts International*, 51(11), 3703 - 3704 – A.