การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

A Study of Teachers Opinions' on Educational Quality Assurance in Phanthong District School under Chonburi Educational Service Area Office 2

จุฑามาศ เล็มมณี[*1], จุฑารัตน์ นิรันดร[2] และธัญศญา ธรรศโสภณ[3]
Juthamard Lemmanee [*1], Jutharat Nirundorn[2] and Thansaya Thassopon[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2,3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลชุมแสง (2) แก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลชุมแสง (3) แนวทางในการพัฒนาบุคคลากร ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้ ด้านการตรวจสอบหรือการประเมิน และด้านการปรับปรุงและแก้ไข ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 77 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเทศบาลเมืองชุมแสง ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพและปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เกี่ยวกับการขาดแคลนงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม บุคลากรได้รับการอบรมไม่ทั่วถึง และเวลาในการจัดอบรมไม่เหมาะสม (3) แนวทางในการพัฒนาบุคลากร พบว่าควรมีการสำรวจความต้องการ และความสนใจก่อนการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และควรใช้โรงเรียนเป็นสถานที่จัดอบรมหรือพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเทศบาล

ABSTRACT

The purpose of this research aimed (1)To development personnel in schools under mung Chum Saeng (2)To examine the state and problems personnel in schools under Muang Chum saeng (3) guidelines for the personnel development in the schools under Chum Saeng Municipality of Chum Saeng District in Nakhon Sawan Province, in 4 aspects including planning, doing as planned or as determined, checking or evaluating and improving and correcting. The population studied were the personnel in the schools under Chum Saeng Municipality of Chum Saeng District in Nakhon Sawan Province, totaling 77 people. The instrument used for collecting the data was a questionnaire which was divided into 4 parts - Part 1: respondents' general information; Part 2: a 5-point rating scale on the opinion of the personnel in the schools under Chum Saeng Municipality; Part 3: a 5-point rating scale on the state and problems,

demand with guidelines for personnel development and Part 4: questions to interview school directors. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and content analysis.

The research results revealed that: (1) The development personnel in schools under Mung Chum Saeng in the overall were moderate level. (2) the state of the personnel development in the schools under Chum Saeng Municipality was practiced at moderate level. After item analysis, it was found that the aspect practiced at high level was checking or evaluating and the other 3 aspects at moderate level. The mean scores listed in order from the highest to the lowest included improving and correcting, doing as planned or as determined and planning; (3) the problems concerning personnel development were mainly about lack of budget to support the personnel to attend training courses, not all the personnel having an opportunity to attend training courses and the time of training courses was not suitable; and (4) The guidelines for personnel development included a survey for the demand and interest for personnel development should be carried out, planning for personnel development should be put in annual action plan and schools should be used as places for organizing seminars, training courses or personnel development..

Keywords: Personnel Development, Schools under Municipality

บทนำ

สภาพปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนชาวไทย จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและด้านคมนาคม ทำให้มนุษย์สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลก เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกตลอดเวลาทั้งด้านเศรษฐกิจการเมือง วัฒนธรรม รวมทั้งทางด้านการศึกษา ทำให้มนุษย์มีความจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมขึ้นตลอดเวลาเพื่อให้สามารถปรับตัวเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมกา รการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 1) ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) จึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม นำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างการ จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพ และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่ม เป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนสังคมไทย และทำให้ประเทศชาติก้าวหน้าไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ม.ป.ป.) ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา ในมาตรา 81 ไว้ว่า “รัฐต้องจัดการศึกษา อบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย ในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ” ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยขึ้นใหม่ โดยกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. 2547 เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติไว้ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ตามมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 8)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความ ก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดใน มาตรา 81 ให้ผู้บังคับ บัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย และพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพหรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรือนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึก อบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549)

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของเทศบาลชุมแสง ด้านการจัดการศึกษา จากรายงานการศึกษาของเทศบาลชุมแสง จากผลการประเมินของ สมศ. ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเทศบาลชุมแสง อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ยังคงต้องมีการปรับปรุงต่อไป และอัตราส่วนของบุคลากรที่ได้รับการอบรมสัมมนา เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกเป็นรายปียังมีจำนวนน้อย ซึ่งผู้ศึกษา เห็นว่า อัตราส่วนดังกล่าวอาจจะมีสาเหตุ ในบริบทของนโยบาย การจัดการหรือปัจจัยอื่นๆ จากการสำรวจปัญหาของโรงเรียนในภาพรวม พบว่า บุคลากรในสังกัดเทศบาลวังน้ำเย็น ยังเข้ารับการอบรมสัมมนาไม่ทั่วถึง และการอบรมสัมมนาในแต่ละครั้งยังไม่ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรในแต่ละบุคคล เนื่องจากครูแต่ละคนให้ความรู้ที่แตกต่างกัน จึงมีความต้องการ ในการเสริมสร้างทักษะที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและบางครั้งอาจทำให้เกิด การสิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดอบรมสัมมนาในแต่ละครั้ง เนื่องจากไม่ได้มีการศึกษา ความต้องการบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละด้าน ทำให้การอบรมสัมมนาในแต่ละครั้งไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลาการ ให้ตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับการเรียน การสอนในโรงเรียน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นและสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาลวังน้ำเย็น มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสายครูผู้สอนของแต่ละโรงเรียนอย่างไร เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนของสถานการศึกษาในสังกัดเทศบาเมืองชุมแสง จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา สภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง ในด้านความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาล้มืองชุมแสง ในด้านความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่สังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อที่จะนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การกำหนดนโยบายเพิ่มเติมในการว่างแผนและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งจะได้นำผลการศึกษาครั้งนี้ เป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลวังน้ำเย็น เพื่อส่งเสริมการปรับปรุง มาตรฐานการประเมินของ สมศ. ตามมาตรฐานที่ 7 ด้านการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง และเป็นไปตามเป้าหมายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องการปรับปรุงมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภออำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

2. เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

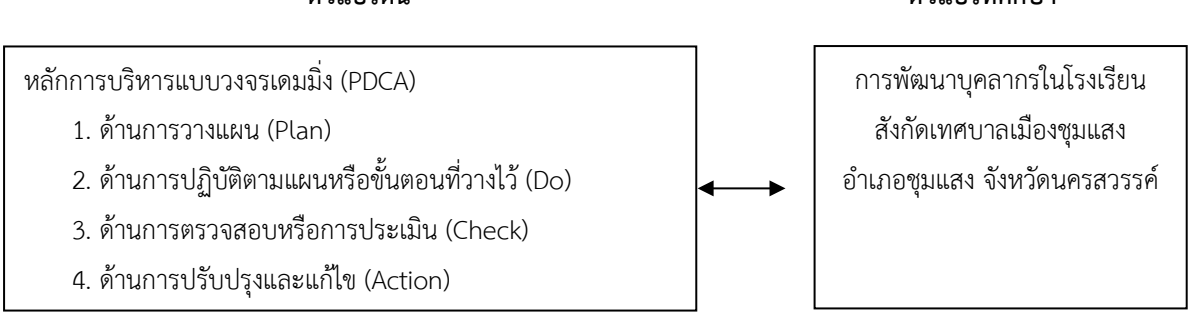
ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งสิ้น 77 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ 4 ด้าน ตามทฤษฎี หรือหลักการบริหารแบบวงจรเดมมิ่ง หรือ PDCA ของเดมมิ่ง (Edward Deming) คือ ด้านการวางแผน (Plan) ด้านการปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้ (Do) ด้านการตรวจสอบ หรือการประเมินผล (Check) และด้านการปรับปรุงและแก้ไข (Action) ของการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนต้นสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 4 ด้าน ตามทฤษฎี หรือหลักการบริหารแบบวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งข้อมูลในครั้งนี้ เป็นการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยแบ่งออกเป็น มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และกรอกข้อมูลตามสภาพจริง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ และในแต่ละ

คำถามมีการตรวจตามเกณฑ์กำหนดประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ (Likert Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 32) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนค่าระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเพิ่มเติมสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นตามทัศนะของตนเอง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านการวางแผน

1.2 ด้านการปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้

1.3 ด้านการตรวจสอบหรือการประเมิน

1.4 ด้านการปรับปรุงและแก้ไข

2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามและแบบบันทึกการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยและนำเครื่องมือของ มธุรสณี กวางทอง (2551) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง รับข้อเสนอแนะและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความถูกต้องทางภาษาแล้วทำการวิเคราะห์ความสอดคล้อง โดยการคำนวณค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบทุกข้อของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1

5. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนฝั่งนที นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 แล้วจึงทำการจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวมรวบข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

2. จัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือโรงเรียน และนัดวัน เวลา ที่จะมาขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่กลับคืนมา จำนวน 77 ฉบับ ทุกฉบับมีความถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ตามโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอสถิติพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) พร้อมตารางร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย การแปลความหายโดยอิงเกณฑ์การแปลความหมาย ตามแนวคิดของลิเคิอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 41) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.49 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.49 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไข การพัฒนาบุคลากร นำมาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาร้อยละ และสังเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่เป็นคำถามปลายเปิด

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้นำมาสังเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นที่ตอบ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมสง จังหวัดนครสวรรค์

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ได้คำนวณเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรดับการศึกษา

2. ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 3) ด้านการตรวจสอบหรือการประเมิน และ 4) การปรับปรุงและแก้ไข

ผลของการวิจัย

1. บุคลากรในสังกัดของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ เพศชาย จำนวน 18 คน ร้อยละ 23.38 และหญิง จำนวน 59 คน ร้อยละ 76.62 จำแนกตามอายุ อายุ 21 – 25ปี จำนวน 9 คน ร้อยละ 11.69อายุ 26 – 35ปี จำนวน 25 คน ร้อยละ 32.48 และอายุ 36 – 45 จำนวน 26 คน ร้อยละ 33.77 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน ร้อยละ 2206 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โสด จำนวน 38 คน ร้อยละ 49.35 และสมรส จำนวน 39 คน ร้อยละ 50.65 จำแนกตามระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน ร้อยละ 2.60 ปริญญาตรี จำนวน 51 คน ร้อยละ 66.23 ปริญญาโท จำนวน 24 คน ร้อยละ 31.17 ควรใช้โรงเรียนเป็นสถานที่จัดอบรมหรือพัฒนาบุคลากร ร้อยละ71.43 (f = 55) ตามลำดับ

2. การพัฒนา บุคลากรในสังกัดของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ตามทฤษฎีการบริหารแบบ PDCA ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 สภาพการวางแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนในภาพรวม มีการปฏิบัติระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายการ พบว่า โรงเรียนให้โอกาสบุคลากรในการเสนอแนะข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบการให้ข้อมูลในที่ประชุมของโรงเรียน มีการปฏิบัติมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติปานกลาง

2.2 สภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง ด้านการดำเนินการในภาพรวม มีการปฏิบัติระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายการ พบว่า มีการพัฒนาบุคลากรเป็นหมู่คณะ โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีการปฏิบัติมากที่สุด ส่วนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มีการปฏิบัติน้อย ในส่วนของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในด้านอาคารสถานที่ มีการปฏิบัติมาก ขณะที่มีการใช้วิทยากรจากภายนอกในการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติมาก และใช้รูปแบบในการนิเทศ ในการพัฒนาบุคลากรเน้นในด้านวิชาการมาก ตรงกันข้ามกับด้านการบริหารจัดการที่มีการเน้นเนื้อหาน้อย

2.3 สภาพการตรวจสอบการพัฒนาบุคลากร พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง ด้านการตรวจสอบในภาพรวม มีการปฏิบัติมาก หากพิจารณาเป็นรายการ พบว่า มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติมากที่สุด ส่วนการกำหนดแนวทางในการตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติปานกลาง

2.4 สภาพการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง ส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติมาก หากพิจารณาเป็นรายการ พบว่า โรงเรียนได้นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขหลังจากดำเนินการตามโครงการ ปฏิบัติมากที่สุด ส่วนการนำระบบการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) มาพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น มีการปฏิบัติน้อย

3. ความคิดเห็นเพิ่มเติมของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นด้านปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง ส่วนใหญ่เกี่ยวกับการขาดงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม รองลงมาได้แก่ บุคลากรได้รับการอบรมไม่ทั่วถึง และการเลือกเวลาในการจัดอบรมไม่เหมาะสม

3.2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสงพบว่า ส่วนใหญ่ต้องการให้สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ต้องการทุนการศึกษาของทางราชการในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และ ต้องการให้สำรวจความต้องการก่อนการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ

3.3 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากร คือ ควรมีการสำรวจความต้องการ และความสนใจก่อนการพัฒนาบุคลากร รองลงมา ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และควรใช้โรงเรียนเป็นสถานที่จัดอบรมหรือพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อค้นพบและประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ก่อนกาวางแผนการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการใช้ข้อมูลในที่ประชุมของ

โรงเรียน และสนทนาให้ข้อเสนอแนะไม่เป็นทางการ มีการปฏิบัติมาก แล้วจึงจัดทำเป็นแผนพัฒนาประจำปี ซึ่ง อรพรรณ พรสีมา (2547:3-4) วิจัยพบว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้น คือการให้ผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนา ได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กร แบะงานที่ทำทั้งด้านนโยบาย ภาระหน้าที่ ระเบียบปฏิบัติ และสิทธิประโยชน์ต่างๆที่พึงได้รับจากองค์กร เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยที่ขาดความรู้ประสบการณ์ในงานที่ทำ ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง และหากมีการวางแผนที่ดีแล้ว การพัฒนาบุคลากรย่อมได้ผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องตระหนักถึงปัญหาและความต้องของการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้สอดคล้องกับ นงลักษณ์ สินสืบผล (2541:15) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น จะมีเทคนิค วิธีการที่แตกต่างกัน มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาจะต้องเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ ค้นปัญหา และความต้องการของการพัฒนา กำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน

1.2 ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า มีการพัฒนาบุคลากรเป็นหมู่คณะโดยใช้รูปแบบการพัฒนาอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด สอดคล้องกับดนัย เทียนพุฒ (2541:10) ที่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยพูดไว้ 2 ความหมาย คือความหมายแรกเป็นเรื่องของการฝึกอบรม (Training) ตามที่ทุกคนเข้าใจ เช่น อบรมในงาน (On-The-Job-Training) การจัดอบรมภายใน (In-House-Training) การส่งอบรมไปภายนอก (Off-The-Job-Training) และอื่นๆ ล้วนเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร แต่วิธีที่สะดวกและประหยัด คือ วิธีการฝึกอบรม ซึ่งหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ก็นิยมใช้อยู่เสมอ ส่วนการพัฒนาบุคลากรโดยใช้การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานมีการปฏิบัติน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เพราะผู้ถูกสับเปลี่ยนงาน อาจรู้สึกสงสัยว่าทำไมต้องสับเปลี่ยนงานที่ตนเองเคยปฏิบัติ และอาจทำให้เสียเวลา ในด้านการพัฒนาบุคลากรด้วยตนเองใช้รูปแบบการส่งเสริมให้ทำโครงงานวิจัย มีการปฏิบัติน้อย ซึ่งขัดแย้งกับความตามนัยแห่งมาตรา 30 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545) ที่ระบุให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของผู้สอนและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน(กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 8) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมุ่งเน้นพัฒนาทักษะวิชาการมาก หรือมิได้สอบถามความต้องการ ความสนใจในการพัฒนางานของบุคลากร เช่น ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือการทำโครงการวิจัย สอดคล้องกับ บุญเตือน เกษศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีพบว่าส่วนมากต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม

1.3 ด้านการตรวจสอบการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมากที่สุด สอดคล้องกับ สุรินทร์ สว่างอารมณ์ (2541: 96) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนส่วนมากให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งมีการประเมินผลจากการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนมีการประเมินผลจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวบุคลากร หน่วยงาน และการปฏิบัติหน้าที่ ส่วน ธงชัย อยู่วงษ์อั้น (2544: 87) พบว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร

1.4 ด้านการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข หลังจากดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้แล้ว และมีการนำผลการประเมินรายบุคคลมาพิจารณาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือ ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรด้วย จึงเป็นการจัดระบบสวัสดิการและขวัญกำลังใจ สามารถเป็นเครื่องมือให้บุคลากรในสังกัดอยากพัฒนาตนเอง หรือหากพบข้อบกพร่องก็จะหาทางแก้ไขการดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำราญ ถาวรยุศม์(2541:79)ที่ได้กล่าวว่า ครู ถึงแม้จะมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมีทัศนคติที่ดีแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าจะหยุดการพัฒนาตนเองเพราะการพัฒนานอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์แล้ว ยังเป็นการกระตุ้นเตือนให้รู้สึกสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบให้มี

อยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลทั้งสองประการนี้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ หากพบข้อผิดพลาด หรือข้อควรปรับปรุง ก็ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ นั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่า งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ ซึ่งบางครั้งเป็นการพัฒนาที่สำคัญ แต่ขาดแคลนงบประมาณ ก็ไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้ อีกทั้งได้พบปัญหาด้านงบประมาณ คืองบประมาณไม่เพียงพอ บุลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการสั่งงาน การจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัญหาคล้ายกัน

3.ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ คือ ต้องการให้หน่วยงานจัดหางบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ ต้องการทุนการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และหากจะมีการพัฒนาบุคลากร ต้องมีการสำรวจความต้องการก่อนทุกครั้ง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ สว่างอารมณ์(2541:78) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องมีการวางแผนการพัฒนาก่อนที่จะมีการพัฒนาบุคลากร ควรมีการสำรวจความต้องการ และต้องมีการประเมินผลด้วยซึ่งสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นไว้ อีกทั้ง ต้องการให้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนา และมีความต้องการทุนการศึกษาของทางราชการ เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความต้องการเหล่านี้ เป็นความต้องการของบุคลากรทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย อยู่วงษ์อั๋น ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ธงชัย อยู่วงษ์อั๋น(2544:82) พบว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องมีการสำรวจความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากรต้องมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้จัดทำ โดยใช้วิธีการสำรวจความต้องการ เพื่อใช้เป็นแนวทาง และกำหนดวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเตือน เกษศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่าส่วนมากต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม รองลงมาต้องการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านเนื้อหาการพัฒนา ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญต้องการพัฒนาด้านระเบียบ กฎหมาย ด้านวิธีการบริหารงานบุคคล และใช้ระยะเวลาในการพัฒนา 1 - 2 วัน , 3 - 5 วัน

4. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ นั้น พอจะอภิปรายได้ว่า มีแนวทางที่ผู้ตอบได้นำเสนอไว้คือ ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและบรรจุโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนทุกปี ควรมีการศึกษาความต้องการและความสนใจในการพัฒนาบุคลากรทุกด้านตามความเหมาะสม และเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะจัดหางบประมาณและส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ตามโอกาสต่างๆอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัดห้องสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศให้ทันสมัย สามารถใช้ห้องสื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ และสามารถค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนควรมีการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในโรงเรียนบ้าง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น ผู้ศึกษาขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ก่อนมีการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรมีการวางแผนโดยการสำรวจความต้องการพัฒนาของแต่ละบุคคลแล้ว ควรนำผลการสำรวจนั้นไปใช้ เพื่อให้การพัฒนานั้นได้ผลอย่างจริงจัง

2. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น บุคลากรหรือครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องเขียนโครงการร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหาหลักสูตร เพื่อให้ครอบคลุมหลายด้าน และควรเน้นทักษะวิชาการ เทคนิคการสอนแบบใหม่ๆ ควรกำหนดให้โครงการพัฒนาบุคลากรเป็นโครงการที่สำคัญ ยอมทุ่มงบประมาณให้กับโครงการดังกล่าว เพื่อส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็กนักเรียนต่อไป

3. บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วม ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาหาตำรา คู่มือครูใหม่ๆ ทันสมัยมาศึกษาเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ เทคนิคใหม่ๆอยู่เสมอ

4. หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ และประเมินผลหลังสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเกิดการเปรียบเทียบความคุ้มค่า และเพื่อปรับปรุงแก้ไขในปีงบประมาณต่อไป

5. หน่วยงานต้นสังกัดควรคำนึงถึงเวลาในการจัดด้วย ควรใช้เวลาในวันหยุดราชการ หรือระหว่างปิดภาคเรียนและช่วงเวลาที่ดำเนินการพัฒนา ควรให้สอดคล้องเหมาะสมกับเรื่องที่ดำเนินการพัฒนา คือไม่มากหรือน้อยเกินไป

6. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนการประเมินผลที่ชัดเจน โดยทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ไม่ปล่อยปละละเลย และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา รวมทั้งอาจเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ควรวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนในสังกัดเทศบาล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับกลุ่มโรงเรียนในสังกัดอื่นเพื่อหาจุดเด่นในการพัฒนาบุคลากรที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. ควรวิจัยเรื่องนี้เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน หรือบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจน

3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกรอบพื้นที่ในออกไปในวงกว้างในระดับจังหวัด หรือเขตพื้นที่การศึกษา

บรรณานุกรม

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). ***ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร***. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ***ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*** (พิมพ์ครั้งที่ 26). บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

ผ่องอำไพ สระเพ็ชร. (2560). ***การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.*** สาขา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). ***การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด.*** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). ***การทำงานเป็นทีม***. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สุนันทา เลาหนันทน์. (26544). ***การพัฒนาองค์การ***. กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คสโตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. (2562). ***แผนปฏิบัติการประจำปี 265626.*** สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 26563. จาก www.npy26.go.th

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17***. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อักษร ใจอ่อน. (2562). ***การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 26.*** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2545). ***ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

จุธงชัย อยู่วงษ์อั้น. (2544). ***สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.*** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธรากร เหล็กกล้า. (2544). ***ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลภูเก็ตจังหวัดภูเก็ต.*** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นงลักษณ์ สินสืบผล. (2541). ***การพัฒนาบุคคลและการพัฒนา.*** โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการวิทยาลัยครูธนบุรี. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูธนบุรี.

นันทวัฒน์ สุขผล. (2543). ***เทคนิคการพัฒนาอย่างมีประสิทธิผล***. กรุงเทพมหานคร: ธีระป้อมวรรณกรรม.

นิจ ทองโสภิต. (ม.ป.ป.). ***ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.*** รายงานการสิจัย : กรุงเทพมหานคร.

นิศา ชูโต. (2545). ***การวิจัยเชิงคุณภาพ*** (พิมพ์ครั้งที่ 2). แม็ทส์ปอนน์ : กรุงเทพมหานคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). ***เทคนิคการสร้างเครื่องมือการทำวิจัย***. กรุงเทพมหานคร.

ประเวศ วะสี. 2542. ***กระบวนการทางปัญญา.*** กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2526). ***การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา.*** นนทบุรี. หาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542). ***ราชกิจจานุเบกษา.*** เล่ม 116 ตอนที่ 74 วันที่ 19 สิงหาคม 2542.

พงศธร พิทักษ์กำพล. (2540)***. การบริหารงานบุคคล : การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม.*** เอกสารประกอบการเรียน ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ราชภัฏเชียงราย. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พนัส หันนาคินทร์. (2546). ***การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน.*** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิฆเนศ.

พรรณี เวียงโอสถ. 2547. ***แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียนอนุบาลพรรณี อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย.*** วิทยานิพนธ์ คบ.(การบริหารการศึกษา) เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.