

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร*
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF PRIVATE SCHOOLS IN THE SYSTEM
UNDER THE OFFICE OF EDUCATION PHICHIT PROVINCE

พรณภา สืบใจเถา

Phonnapha Suebjaitha

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

Kampanart Wongwatthanaphong

ภาสกร ดอกจันทร์

Pasakorn Dokchan

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

E-mail: phonnapha.s@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน 2) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้คือความถี่ร้อยละเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบ t-test, F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ควรจัดให้มีการอบรมการพัฒนาตนตามหลักสูตรสาระที่ตรงตามกลุ่มสาระหรือนำมาใช้ในการทำงานจริงได้ และควรเอื้อให้ครูสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of human resource development in private schools, 2) compare the level of human resource development in private schools, and 3) suggest guidelines for human resource development in private schools in the system under the Office of

* Received 7 March 2025; Revised 28 April 2025; Accepted 29 April 2025

the Provincial Education, Phichit. The research methodology was quantitative research. The sample group was 244 personnel of private schools in the system under the Office of the Provincial Education, Phichit. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, The research results showed that 1) the level of human resource development in private schools in the system, overall and in each aspect, was at a high level. 2) Personnel with different ages, education levels, positions, and length of service had different opinions on the level of human resource development in private schools in the system, with statistical significance at the .05 level. And 3) Suggested guidelines for human resource development are self-development training should be provided according to the curriculum of the subject matter that is in line with the subject matter group or can be applied to actual work. Teachers should be able to continue their studies at a higher level.

Keywords: Human resource development, private schools, educational personnel

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลมีผลต่อความสำเร็จขององค์การการศึกษาเรื่องการพัฒนาคนจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีความพร้อมในการต่อยอดพัฒนาทักษะในทุกด้านให้มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาคนจึงนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์การที่ต้องดำเนินการเพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม การเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่องค์การและสังคมเป็นส่วนรวม จึงจำเป็นต้องมีระบบการจัดการที่ทันสมัย (Modernization) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีประสิทธิผล (Effectiveness) ความสำคัญของการพัฒนาคนขององค์การที่มีทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้ก็จะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นการพัฒนาคนจึงมีความสำคัญ (ชาติรี สุขสบาย, 2566)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ต้องส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน โดยมีการแบ่งกลุ่มงานภายในเพื่อกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนโรงเรียนในระบบตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เรียกว่า กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ 1) ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนในระบบ 2) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมการศึกษาเอกชน 3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ขยาย ย้าย โอน ยุบ รวม เลิก เพิกถอน ควบคุม เปลี่ยนแปลงกิจการของโรงเรียนในระบบตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน



พ.ศ. 2550 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 4) กำกับ ติดตาม และดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดกิจการของโรงเรียน ประกอบด้วย หลักสูตร คณะกรรมการบริหารโรงเรียน การครอบครองที่ดิน และสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน 5) ประสาน ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน เงินกองทุนสงเคราะห์ และสวัสดิการของโรงเรียนในระบบ 6) ประสาน ส่งเสริม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศการศึกษาของโรงเรียนในระบบในจังหวัดและบริหารจัดการโดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ 7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ปส.กช.) ในระดับจังหวัดที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ ปส.กช. โรงเรียนในระบบ และ ปส.กช. โรงเรียนเอกชนนอกระบบ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบหมาย 8) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในระบบ และ 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร, 2565)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นว่าบุคลากรเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็น เพื่อที่จะสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับศักยภาพบุคลากรในองค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร ในแต่ละด้านมีการพัฒนามากน้อยเพียงใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร จำนวน 620 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง จากการแทนค่าในสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 244 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ หลักจากนั้นนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกัน จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.951

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความร่วมมือให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตอบแบบสอบถาม จำนวน 244 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 244 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า t-test (Two-Independent Sample Test) และสถิติทดสอบค่า F-test (One-Way ANOVA) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	SD.	การแปลผล
ด้านการฝึกอบรม	3.72	0.45	มาก
ด้านการศึกษาต่อ	3.68	0.49	มาก
ด้านการศึกษาดูงาน	3.64	0.45	มาก
ด้านการพัฒนาองค์กร	3.57	0.53	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	3.67	0.48	มาก
ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3.71	0.43	มาก
ภาพรวม	3.66	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมา ได้แก่ ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.57 ตามลำดับ



2. ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1.672	-	0.096	-	✓
อายุ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	26.469	.000*	✓	-
การศึกษา	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	18.502	.000*	✓	-
ตำแหน่ง	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	20.451	.000*	✓	-
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	14.773	.000*	✓	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรที่มี อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวน
1. ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการตามหลักสูตรสาระที่ตรงตามกลุ่มสาระหรือนำมาใช้ในการทำงานจริงได้	15
2. ควรเอื้อให้ครูสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการสอน	12
3. ควรเลือกองค์กรที่ศึกษาดูงานจากความสำเร็จในการบริหารจัดการ และโรงเรียนสามารถนำมาต่อยอดได้จริง	10
4. การมอบหมายงานควรมอบหมายตามความถนัด เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่มากขึ้น และชำนาญมากขึ้น	9

จากตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร พบว่า 1) ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรสาระที่ตรงตามกลุ่มสาระหรือนำมาใช้ในการทำงานจริงได้ 2) ควรเอื้อให้ครูสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการสอน 3) ควรเลือกองค์กรที่ศึกษาดูงานจากความสำเร็จในการบริหารจัดการ และโรงเรียนสามารถนำมาต่อยอดได้จริง และ 4) การมอบหมายงานควรมอบหมายตามความถนัด เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่มากขึ้น และชำนาญมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตรสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตรจากผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนของบุคลากรให้ความสำคัญในการจัดการฝึกอบรมและได้จัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ และดูแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ อีกทั้งยังมีการจัดสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆแก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพและตามความถนัด ตลอดจนมีการจัดทรัพยากรในการค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยเช่นเว็บไซต์วารสารหนังสือ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของมาริษา อนันทราวัน และคณะพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ (มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ, 2564) นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษฎา บัวดก พบว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (กฤษฎา บัวดก, 2564) และสอดคล้องกับมนัส พรณะ พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวงอำเภอโพธิ์ทองจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ตามลำดับ (มนัส พรณะ, 2565) และสอดคล้องกับผลวิจัยของณัฐพัชร วรพงศ์พัชร พบว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, 2567)

2. การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบแตกต่างกัน อย่างมี



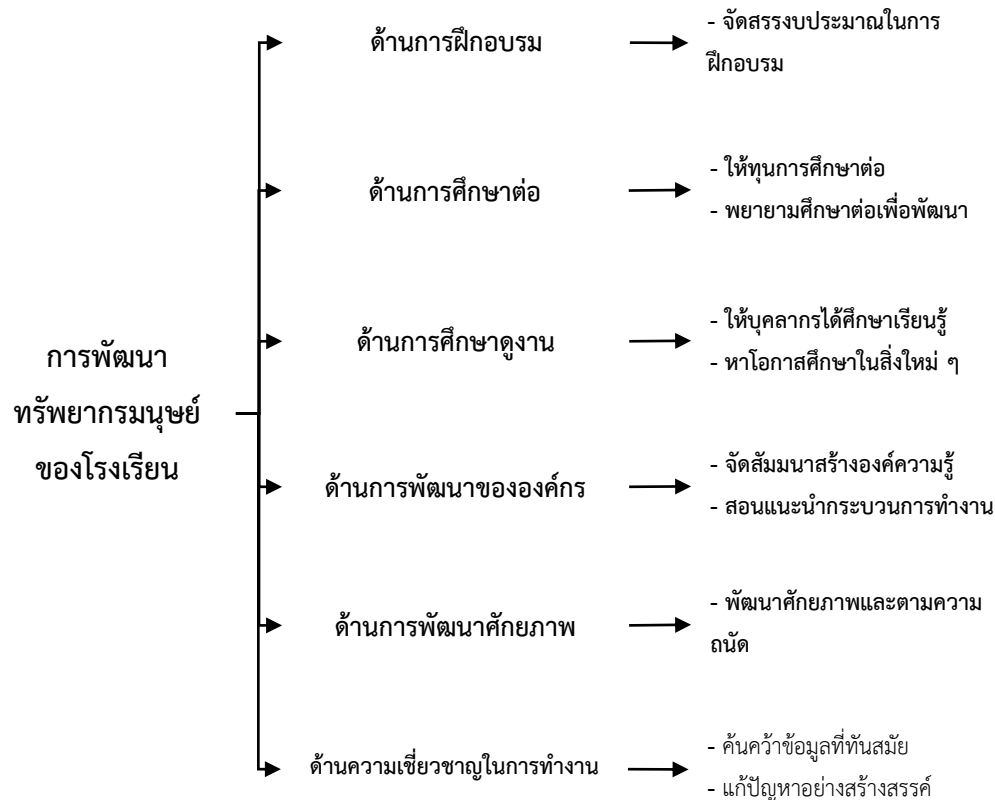
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อครูมีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ย่อมมีประสบการณ์การทำงานที่มากน้อยแตกต่างกัน ทำให้มีความเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อีกทั้งระดับการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรที่ต่างกันย่อมมีผลต่อสิ่งที่ได้รับผิดชอบ และมีความเชี่ยวชาญในการดำรงตำแหน่งนั้นๆแตกต่างกันออกไป ทำให้มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษฎา บัวดก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัลแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัส พรหมะ (2565) พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 (กฤษฎา บัวดก, 2564) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับดนัย ลามคำ พบว่า ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการรับราชการ และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าครูจะเป็น หญิง หรือชาย ย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่แตกต่างกัน จึงมีความเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน (ดนัย ลามคำ , 2566)

3. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร จากผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรเสนอว่าควรจัดให้มีการอบรมการพัฒนาตนตามหลักสูตรสาระที่ตรงตามกลุ่มสาระ 2) ควรให้การอบรมเชิงปฏิบัติหรือนำมาใช้ในการทำงานจริงได้ 3) ควรเลือกองค์กรที่ศึกษาดูงานจากความสำเร็จในการบริหารจัดการและโรงเรียนสามารถนำมาต่อยอดได้จริง 4) ควรเอื้อให้ครูสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นและนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการสอนและ 5) การมอบหมายงานควรมอบหมายตามความถนัดเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่มากขึ้นและชำนาญมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาริษา อนันทรวัน พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรดำเนินการดังนี้ 1) การสนับสนุนทุนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2) การสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และ 3) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหในงานที่ได้รับผิดชอบ ทั้งนี้ ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร (มาริษา อนันทรวัน และโชติ บดีรัฐ, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพิจิตรพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรบด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนา

ศักยภาพ ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อทั้งสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนบรรลุเป้าหมายอย่างสำเร็จได้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในอยู่ในระดับมาก เพราะว่าบุคลากรทางโรงเรียนมีการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆระดับ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ตามที่ผู้ปกครองต้องการ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานขององค์กร ข้อเสนอแนะ ให้มีความสำคัญในการจัดการฝึกอบรม อย่างเพียงพอและเหมาะสม สนับสนุนทุนการศึกษาต่อให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่มากขึ้นและชำนาญมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กฤษฎา บัวดก. (2564). สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 . วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15 (3) , 234-251.
- ชาตรี สุขสบาย. (2566). กรอบแนวทางการศึกษาการพัฒนาคนสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 6(6) , 327-341.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร . (2567). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพธนบุรี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 2(4) , 17-30.
- दनัย ลามคำ . (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 1(2) , 1-14.
- มนัส พรณะ. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 2(6) , 9-16.
- มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6(3) , 153-162.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร. (2565). ข้อมูลหน้าที่และอำนาจ. พิจิตร: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Harper and Row: New York.