

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
Personnel Development at the Schools under the Nakhon Sawan
Primary Educational Service Area Office 2

ขรรค์ชัย อ่อนมี¹ ทินกร พูลพุ่ม² เวณา อ่องแสงคุณ³ สุธธนู ศรีไสย์⁴ สударัตน์ เกตุกิง⁵
Khanchai Onmee, Tinagorn Poolput, Veena Ongsaengkun,
Suttanu srisai, Sudarat Ketking

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 291 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ t-test F-test และเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การส่งเสริมสนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากร เมื่อจำแนกเพศ ไม่พบความแตกต่าง จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ การฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาแตกต่างกันที่ .05 ด้านประสบการณ์การทำงานพบว่าด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ การส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านขนาดสถานศึกษาพบว่าด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Received: 2024-05-09 Revised: 2024-05-28 Accepted: 2024-06-01

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: khan-chai@hotmail.com

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: suntin1955@gmail.com

³ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: Veena Ongsaengkun@cpu.ac.th

⁴ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: suttanusss@gmail.com

⁵ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. Master of Education Program in Educational Administration. Faculty of Humanities and Social Sciences, Chaopraya University. E-mail: sudarat.ketking@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนาบุคลากร; ครู; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

There were two objectives of this research: 1) to study the level of personnel development at the schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to compare teachers' opinions on the personnel development, classified by gender, educational level, work experience, and size of the schools. Quantitative research was employed. The sample group included 291 people civil servant teachers under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2. The research tool was a questionnaire. The statistics used were the percentage value each, mean and standard deviation values, t-test, F-test, and pairwise comparison using the LSD method.

The results of the study revealed that 1) opinions on personnel development overall were at a high level. The area with the highest average was development for a position or academic position. Also, the aspect with the lowest average was promotion and support for continuing education. 2) There were gender differences, but the educational levels had impact on the promotion, with significant difference at the 0.01 level. The promotion of research and development practices were different at 0.05 level. In terms of work experience, it was found that development before appointment, promotion, support for further studies, promotion, support for training, with significant difference at the 0.01 level. As for the size of the educational institution, it was found that in terms of development before appointment, promotion, and support for continuing education, with the significant difference at the 0.01 level; and in terms of promotion, and the training support, with the significant difference at the 0.05 level.

Keywords: personnel development; teachers; Under the Primary Educational Service

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้านเพื่อ เป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 11)

การพัฒนาครูและบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาครูในประเทศไทยมี 2 ประเภท คือพัฒนาก่อนปฏิบัติหน้าที่/ดำรงตำแหน่ง (Pre-service training) เป็นการพัฒนาตามข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แก่ การพัฒนาครูผู้ช่วย การพัฒนาก่อนปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ใหม่และการให้ใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการตามหลักสูตรที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ส่วนการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน (In-service training) เป็นการพัฒนาภายใต้นโยบายหรือจุดเน้นของส่วนราชการ หรือโรงเรียนต้นสังกัด ปัญหาสำคัญของการพัฒนาก็คือ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาไม่สามารถนำองค์ความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาจากสาเหตุใหญ่ ๆ ก็คือหลักสูตรการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา ช่วงระยะเวลาการพัฒนาไม่เหมาะสม หน่วยพัฒนาและรูปแบบการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการติดตาม ประเมินผลหลังการพัฒนา และที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือการดึงครูออกจากห้องเรียน ดึงผู้บริหารออกจากโรงเรียน และบุคลากรออกจากงานประจำ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 112) กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือการขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้โรงเรียน จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของโรงเรียนให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 30)

โดยการพัฒนาบุคลากร ถือเป็นภารกิจหนึ่งที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนงานการบริหารงานบุคคลและเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพเนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ๆ ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกยุคสมัยหนึ่งเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย (ฐิตียา ปทุมราชภูริ และจิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2557: 19)

การพัฒนาองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้น บุคคลเป็นปัจจัยหลักของการบริหารจัดการและมีความสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร งานบุคคลเป็นงานสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในโรงเรียน มีจุดประสงค์เพื่อดูแลอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจดูแลรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรการฝึกกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศภายในการจัดทำเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อการจัดประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 27-29) และถ้าโรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นมาตรฐานตามสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (เกตุสุดา สังข์พุก, 2564: 46-57)

จากรายงานผลการปฏิบัติงานที่นำมาจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 (2565) โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษาและติดตามประเมินผลการบริหารงาน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ข้าราชการครูยังขาดการพัฒนาในเรื่องการมีวิทยฐานะที่มีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ข้าราชการครูขาดทักษะในการพัฒนานวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและทั้งด้านการเรียนการสอน ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลยังไม่ได้รับการพัฒนา ข้าราชการครูส่วนหนึ่งไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนานตนเองในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2565) จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านงานที่รับผิดชอบและการเรียนการสอนนักเรียนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง อีกทั้งการพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนด้วย จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 อยู่ในระดับมากเมื่อเทียบกับเกณฑ์
2. การพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยศึกษาตามขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ด้านการสอนงาน/การ

ปฐมนิเทศ และด้านการนิเทศภายใน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547: 40)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 จำนวน 1,112 คน (ที่มา: ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา (EMIS) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 ณ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 ได้มาจากการเปิดตารางเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 291 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและกำหนดสัดส่วน (stratified Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 ประกอบด้วยพื้นที่อำเภอตลาดยายะ บรรพตพิสัย แม่वंรก ชุมตาบง และอำเภอแม่เป็น จังหวัดนครสวรรค์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา มิถุนายน 2565-กุมภาพันธ์ 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1.การพัฒนาตนเองแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ 2.การส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ 3.การส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน 4.การส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา 5.การสอนงาน/การปฐมนิเทศ 6.การนิเทศภายในเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนภาษาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ที่ 0.974

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา เพื่อขอหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 และผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บจัดเก็บข้อมูลการวิจัยแล้วจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาจำนวน 291 และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองครบถ้วนจำนวน 291 ฉบับ จากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณา ตามแนวคิดของ Best W.john, 1997: 190 (อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2553: 121) สำหรับ วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบความความคิดเห็นของการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและ

ขนาดสถานศึกษาประกอบด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีการ LSD

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านการพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.76$) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.67$) ปรากฏดังตาราง

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. การพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ	4.76	0.45	มากที่สุด
2. การส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ	3.67	0.62	มาก
3. การส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	4.53	0.39	มากที่สุด
4. การส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา	4.43	0.35	มาก
5. การสอนงาน/การปฐมนิเทศ	4.44	0.36	มาก
6. การนิเทศภายใน	4.44	0.36	มาก
รวม	4.37	0.30	มาก

2. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูเมื่อจำแนกตามเพศ ปรากฏว่าไม่พบความแตกต่าง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าด้านการพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ การส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ และการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏว่า ด้านการพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อและด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่าด้านการพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ และด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากสรุปผลการวิจัยที่พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาองค์กรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษา

ต่อ เป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาตนเองในทุกด้านนั้นส่งผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และเมื่อบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองแล้วก็จะส่งผลให้เกิดทีมงานที่มีคุณภาพด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของมะसानูสี อาลี (2562) พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และในแต่ละมาตรฐานอยู่ระดับมากทุกข้อทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนทุกคนสัมผัสถึงความ เป็นครูและตระหนักว่าความเป็นครูเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับครูโดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครูซึ่งทั้งสองเรื่องมีความจำเป็นเพราะอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีกฎหมายควบคุม จึงต้องศึกษาให้ดีก่อนดำรงตำแหน่ง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฬาลักษณ์ น้อยตั้ง (2559) พบว่า การทำงานในองค์กรทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะภายในองค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ และความถนัดคนละสาขาวิชา หากทุกคนนั้นนำความสามารถ ความรู้ที่ตนเอง มีมาใช้ในการทำงานถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่คนในองค์กรเดียวกันงานที่ดำเนินการก็ย่อมประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีกว่าการที่ดำเนินงานเพียงคนเดียวหรือเพียงฝ่ายเดียว

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามมีมุมมองไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชญาณูช สามัญ (2561) พบว่าการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอน้อยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ซึ่งพบว่า ด้านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อและด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าด้านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อและด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าด้านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะและด้านการส่งเสริม สนับสนุนการให้ไปศึกษาต่อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูไปศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียนหรือการสังเกตและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือวิจัยตามหลักสูตรของการฝึกอบรมส่งเสริม และสนับสนุน ให้ข้าราชการครูไปศึกษาต่อเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล

ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าถึงแม้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจะมีความแตกต่างกันระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แต่บุคลากรต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลไม่แตกต่างกัน เพื่อปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถและมีทักษะด้านดิจิทัลและเพื่อเตรียมพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุดิกายูจัน สลาหลง และอมลวรรณ วีระธรรมโม (2561: 1242) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพราะมีความคาดหวังกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเองของครูที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาตนเอง

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย (Research Knowledge)

1. ทำให้ทราบระดับของการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้บริหาร นักวิชาการและหน่วยงานโรงเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ โดยอาจจะหางบประมาณจากภายนอกเป็นกองทุนสนับสนุนเพิ่มเติมในการศึกษาต่อของข้าราชการครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับน้อยที่สุด สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมเนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้ผลการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีข้อมูลใหม่และแนวทางใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา พ.ศ.2552**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท 프리ทวานกราฟฟิค จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล**. กรุงเทพฯ: บริษัท 프리ทวานกราฟฟิค จำกัด.
- เกตุสุดา สังข์พุก. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
- จุฬาลักษณ์ น้อยตั้ง. (2559). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชญาณุช สามัญ. (2561). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเหล่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชุติกาญจน์ สลาหลง และอมลวรรณ วีระธรรมโม. (2563). **ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนา ตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ฐิตียา ปทุมราชภู่ และจิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์**. 9(1): 19.

เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์(2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากร สำนักงาน
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

มะसानุสี อาลี (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา
เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2565). รายงานผลการปฏิบัติงานที่นำมาจาก
แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2.
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://old.nsw2.go.th/web/index.php/plan-blog/policy-plan-group/3y-plan-2565-2567>. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566