

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร

Actual State and Desired State of Human Resource Development (HRD) of
Yasothon Kindergarten School

เรวัต วามะลูน

Rawat Vamaloon

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

E-mail: rawat.vamaloon@gmail.com

Received October 7, 2021; Revised January 1, 2022; Accepted January 1, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลยโสธร จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI Modified ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลยโสธรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันทุกด้าน 2) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธรในภาพรวม พบว่า ด้านการออกแบบกิจกรรมเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นและด้านการปฏิบัติกิจกรรม ตามลำดับ ส่วน ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผลกิจกรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; สภาพที่พึงประสงค์; สภาพปัจจุบัน

Abstract

This research was descriptive research. The objectives of this research were 1) to study the actual state and desired state of human resource development of Yasothon Kindergarten School, and 2) to propose guidelines for human resource development of Yasothon Kindergarten School. The research population consisted of 70 administrators, teachers, and personnel of Yasothon Kindergarten School. The research instrument was a 5-level estimation scale questionnaire. The data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index Modified (PNI Modified). The results of the research showed that: 1) The actual state and desired state of human resource development of Yasothon Kindergarten school (overall and in each aspect) were at the high and highest level. The desired state of human resource development of Yasothon Kindergarten school was higher than the actual state in all terms. 2) The overall human resource development approach of Yasothon Kindergarten school revealed that the activity design had the highest Priority Needs Index Modified, followed by evaluation and prioritization of necessity and the implementation of the activities respectively. On the other hand, activity assessments had the lowest Priority Needs Index Modified.

Keywords: Human resource development; The Desirable State; The Actual State

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่โลกและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ในขณะเดียวกันโลกทั้งโลกต่างก็เชื่อมต่อกันได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ประชากรแต่ละประเทศต่างกลายเป็นประชากรโลกที่แทบจะรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ทำให้โลกก้าวสู่ยุคการแข่งขันทางเศรษฐกิจเสรีไร้พรมแดน และสังคมบนฐานแห่งความรู้ กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์การให้สามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถมีศักยภาพสูงประกอบด้วยต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและความสามัคคีของบุคลากรภายในองค์กร (ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้ในอดีตเป็นเวลาช้านาน และเริ่มให้ความสำคัญและนำมาใช้อย่างจริงจังเมื่อราว ปี ค.ศ. 1968 และต่อมาในปี ค.ศ. 1970 จึงได้มีการนำมาใช้มากขึ้นเป็นลำดับ การพัฒนาองค์การจึงมีความสำคัญ โดยจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ความท้าทายของการบริหารในยุคของการแข่งขันด้วยทุนมนุษย์ “คน” จึงเป็นต้นทุนสำคัญขององค์การในการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ปรับเปลี่ยนในสังคม (จุมพล โปธิสุวรรณ, 2564) สวมารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (โสภณวิไล ชยามฤต, 2564) การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งให้เพียงพอที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง (ทีพสุคนธ์ บุญรอด และ มัทนา วัฒนอมคักดี, 2564)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2564 ขึ้น ได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศการพัฒนาคน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ “ครู” คือ ปัจจัยด้านบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี (สุทธาวรรณ ภาณุรัตน์, 2560) สามารถสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการและธรรมชาติของผู้เรียน สามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (Phumphongkhochasorn et al., 2021) ครูจะต้องการพัฒนาครูให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพและศักยภาพสูงจะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นการพัฒนาประเทศชาติ ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (ชัตติยา ดวงสำราญ, 2564)

โรงเรียนอนุบาลยโสธรเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และเป็นโรงเรียนอยู่ในระดับต้นของจังหวัดยโสธรที่ประชาชนชาวนิยม/แข่งขันกันนำบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลยโสธรอย่างต่อเนื่องท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร เพื่อรวบรวมและนำเสนอข้อค้นพบที่ได้ ไว้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้กับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อศึกษาและนำไปปรับใช้ในการ พัฒนาครูในโรงเรียนให้ เป็นครูที่มีความรู้ ความสามารถและมีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมในการเป็น ผู้นำในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Mondy & Premeaux, 1996) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใน องค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการทำงานที่ดีขึ้น (ชูชัย สมิติโกร, 2541) ตลอดจนส่งเสริมสร้างประสบการณ์ที่เป็น

ประโยชน์ในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (พยอม วงศ์สารศรี, 2552)

ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกระบวนการที่องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ ความสำคัญ โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกองค์การอยู่เสมอ ๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ ความสามารถที่จะ สร้างสรรค์งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญในการช่วยให้ บุคลากร ในองค์การมีความรู้ ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Desimone and Harris, 2006) รวมทั้งมีทัศนคติที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและ บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ชูชัย สมितिโกร, 2541)

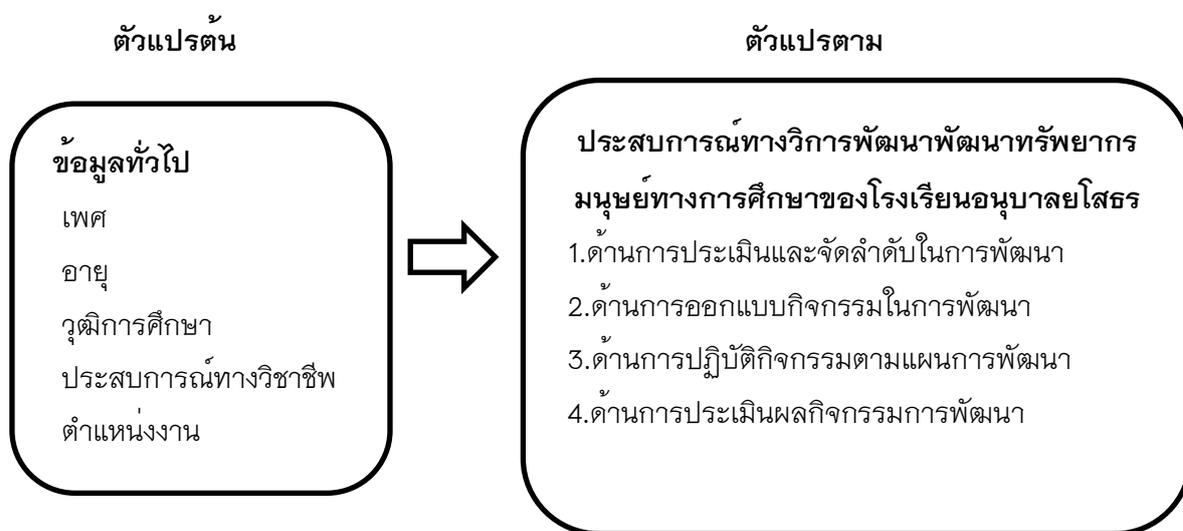
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อเพิ่มคุณลักษณะต่าง ๆ ตลอดจนความคิด และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร ให้ ตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ที่องค์กรต้องเผชิญ (ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางอาชีพ (ศิริภัสสรต์ วงศ์ทองดี, 2556) องค์กรมีความ เจริญงอกงาม สามารถปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Damnoen et al., 2021; Songsraboon et al., 2021)

รูปแบบและกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีการ ดำเนินการอย่างมีระบบขั้นตอน ซึ่งกระบวนการดังกล่าว ประกอบด้วยการดำเนินการใน หลาย ขั้นตอนจากการสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้ประยุกต์โดยอาศัยกรอบแนวคิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสุณี ฤกษ์ขำ (2557) และ Desimone and Harris (1998) มาสรุปคำจำกัดความของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ ในการการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนอนุบาลยโสธร ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Assess and Prioritize HRD Needs)
 2. การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Design HRD Programs)
 3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Implement HRD Programs)
 4. การติดตาม/ประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Evaluate HRD Programs)
- ซึ่งในแต่ละขั้นตอน มีการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Assess and Prioritize HRD Needs)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์กรอบแนวคิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Process) โดยประยุกต์มาจากกระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของ Desimone and Harris (1998) ประกอบกับแนวคิดของสุธินี ฤกษ์ขำ (2557) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้
พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
ประชากร คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียนอนุบาลยโสธร จำนวน 70 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน ครูจำนวน 58 คนและบุคลากรจำนวน 9 คน (ครูผู้ช่วย 5 ลูกจ้างประจำ 1 คนและพนักงานราชการ 3 คน) รวม 70 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามผู้วิจัยได้ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อคำถาม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ/วุฒิการศึกษา/อายุ/ ประสบการณ์ทางวิชาชีพและตำแหน่งงาน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียนอนุบาลยโสธร มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1. ประเมินและจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร (Assess and Prioritize HRD Needs) 2. ออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากร (Design HRD Programs) 3. ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาครู

และบุคลากร(Implement HRD Programs) และ 4. ประเมินผลกิจกรรมการพัฒนา (Evaluate HRD Programs) ผลการวิเคราะห์ที่ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC จากข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ พบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.50–1.00 ทั้ง 35 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลยโสธร อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามการวิจัยด้วยตนเอง (จำนวน 70 ชุด) 3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา (ครบทั้ง 70 ชุด) และ 4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมสำหรับการ วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยบันทึกข้อมูลและใช้การคำนวณทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์แจกแจง ความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลยโสธร วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำเสนอผลการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาและวิเคราะห์ผลการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลยโสธร

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.10 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.90 อายุระหว่าง 41–45 ปี และอายุระหว่าง 46–50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.60 เท่ากัน ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 16–20 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.60 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 82.85

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนอนุบาลยโสธร

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลยโสธรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$ $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการประเมินผลกิจกรรม ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.76$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรม ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.81$) และด้านการประเมินและจัดลำดับการพัฒนา ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.74$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกแบบกิจกรรม ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.80$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลยโสธรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการประเมินผลกิจกรรม ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.51$) และด้านการปฏิบัติกิจกรรม ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.53$) รองลงมา คือ ด้านการออกแบบกิจกรรม ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.53$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินและจัดลำดับในการพัฒนา ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.49$)

จากผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลยโสธรในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการออกแบบกิจกรรม ($PNI_{Modified} = -0.118$) รองลงมา คือ ด้านประเมินและจัดลำดับในการพัฒนา ($PNI_{Modified} = -0.115$) และด้านการปฏิบัติกิจกรรม ($PNI_{Modified} = -0.111$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผลกิจกรรม ($PNI_{Modified} = -0.105$)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลยโสธร มีดังนี้

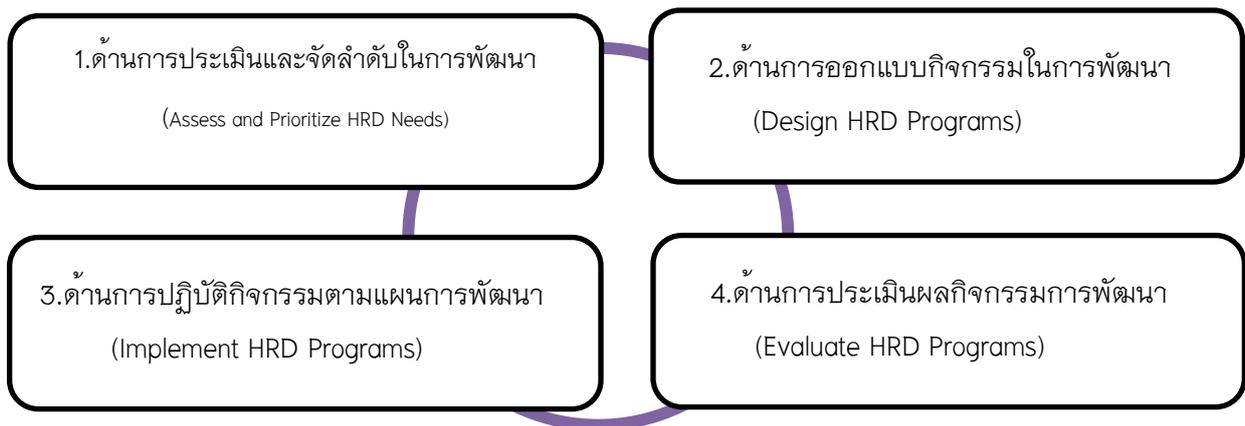
1. ด้านการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ข้อเสนอ
2. ด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ข้อเสนอ
3. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ข้อเสนอ
4. ด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ข้อเสนอ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน อนุบาลยโสธรและลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลยโสธรอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพสูงในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับ ผู้เรียน ทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลยโสธร พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการออกแบบกิจกรรมอาจเนื่องมาจากการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนรูปแบบในการจัดกิจกรรมการพัฒนา ผู้ที่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนา การจัดเตรียมความพร้อมด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ ซึ่งสามารถที่จะช่วยทำให้การจัดกิจกรรม การพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและสามารถดำเนินกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในระยะเวลาที่กำหนดและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งยังช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารตลอดจนครูและบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ว่ากิจกรรมที่จะจัดขึ้นได้ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์และวางแผนการ ดำเนินการมาเป็นอย่างดี สอดคล้องกับสถานการณ์ ความจำเป็นและแนวโน้มของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ สุทธิณี ฤกษ์ขำ (2557) เสนอแนะว่า กระบวนการวางแผนและออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบจะส่งผลดีต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะว่าครูและบุคลากรจะได้ทราบแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตลอดจนเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง (สุทธาวรรณ ภาณุรัตน์, 2560; โฟพกา ผิวคำ, 2564)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



จากการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลยโสธร มีดังนี้

1. ด้านการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การสำรวจความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อใช้ในการกำหนดและ วางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียน การติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนโยบายการศึกษาที่ส่งผลต่อ ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ลักษณะงาน บทบาท

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูและบุคลากร ในแต่ละตำแหน่งงาน การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของครูและบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อหาความต้องการในการพัฒนา

2. ด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การสนับสนุนและจัดเตรียมความพร้อม ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา ครูและบุคลากรของโรงเรียน หรือ รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน

3. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การให้ครูและบุคลากรไปศึกษาดูงาน สถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานภายนอก หรือ การพิจารณาปรับเปลี่ยนกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดแนวทางการวางระบบ ประเมินและบริหารจัดการ ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นได้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรแต่ละ ครั้ง เพื่อเตรียมแนวทางในการรองรับและจัดการกับความเสี่ยงที่ทำให้การจัดกิจกรรมต้องมีการ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของครูและบุคลากรในการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานเป็นสำคัญ

4. ด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การแจ้งผลการประเมินการ ปฏิบัติงานและให้ผลป้อนกลับแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน หรือ การติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ถูกต้อง ครบถ้วน ควรทำให้เกิด การสะท้อนความคิดและควรมีการสื่อสาร อธิบาย พุดคุยเพื่อสร้างความ เข้าใจและลดความกังวลของ ครูและบุคลากรในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย

สรุป

การประเมินและจัดลำดับความต้องการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร ตลอดจนครูและบุคลากร เล็งเห็นความสำคัญและต้องการให้มี การสำรวจ วิเคราะห์ ประเมินและจัดลำดับความสำคัญหรือความ จำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียนได้ทราบสถานการณ์ ปัญหา ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาที่ แท้จริง และสามารถ กำหนดนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้อง และสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดให้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ดำเนินการ

อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยอาจมีการสังเคราะห์ประเด็นความต้องการของครูและ บุคลากรที่ได้จากการสำรวจ แล้วจึงกำหนดแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรที่สอดคล้องกับประเด็น ความต้องการ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดช่วงเวลาและตารางการฝึกอบรมโดยพยายามไม่ให้ กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยกำหนดตาราง กิจกรรมที่ชัดเจน มีลำดับการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการจัดการศึกษาภายนอก โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของ โรงเรียนได้ไปเยี่ยมชมและศึกษาดูงานสถานศึกษา อื่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตนเองให้เกิดผลและมี ความหมายที่สุดสำหรับนักเรียน

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทราบทั้ง ในภาพรวมและรายบุคคล โดยมีเอกสารแสดงประกอบให้เห็นและเข้าใจผลการประเมินได้อย่างชัดเจน และควรมีการพูดคุยชี้แจง เพื่อให้ผลสะท้อนป้อนกลับเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน ต้องการอย่างชัดเจน ร่วมกับการสนับสนุน ชี้นำให้ครูและบุคลากรระบุดูจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่งที่ตนเอง ต้องการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของความเป็นจริงและการมุ่งเน้นผลงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนอนุบาลยโสธร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องออกแบบวางแผนการจัดการจัดการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรในโรงเรียนให้มีความพร้อมและมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชัตติยา ดวงสำราญ. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการ จัดการ*, 5(2), 501-512.
- จุมพล โพธิ์สุวรรณ. (2564). พฤติกรรมผู้นำเชิงยุทธศาสตร์. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์*, 4(1), 135-148.
- ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). *หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เพชรสำนักพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2541). รายงานการวิจัย เรื่องการจัดหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ธุรกิจในประเทศไทย: การเปรียบเทียบระหว่างองค์การที่มีผลการดำเนินงานดีและไม่ดี. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. *มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์*, 4(1), 33-45.

- ทิพสุคนธ์ บุญรอด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2564). ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 486–500.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพพกา ผิดดำ. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 11–18.
- ศิริภัสสรต์ วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธาวรรณ ภาณุรัตน์. (2560). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(2), 323–337.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38–50.
- Damnoen, P. S., Phumphongkhochasorn, P., Pornpitchanarong, S., & Nanposri, N. (2021). Development of Strategies for the Use of Innovative Information in Education for Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Eastern Region. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20483–20490.
- Desimone, R. L. and Harris, D.M. (1998). *Human Resource Development*. (2nded.). Orlando: The Dryden Press.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed.) New York: Harper & Row.
- Phumphongkhochasorn, P., Damnoen, P. S., Suwannaprateep, T., & Phoomparmarn, U. (2021). National Educational Standards and the Improvement of Thai Education System with World Class. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(1), 75–86.
- Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491–20499.
- Yorks, L. (2005). *Strategic human resource development*. South Western Thomson: Mason.