

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปียงวิทยา*

Personnel Development of Nongwanpriengwittaya School

เกษรา เอี่ยมสอาด

Ketsara Iamsaard

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University, Thailand.

Email: ketsaraiamsaard@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปียงวิทยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปียงวิทยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

โรงเรียนหนองวัลย์เปียงวิทยา มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้ 1) กระบวนการปฐมนิเทศ เป็นวิธีการพัฒนาโดยทำการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่จัดทำแผนการปฐมนิเทศคู่มือการปฐมนิเทศและการดำเนินการปฐมนิเทศเมื่อดำเนินการตามขั้นตอนการปฐมนิเทศต้องมีการประเมินและสรุปผลการพัฒนาบุคลากร 2) กระบวนการสอนงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจแต่ผู้ที่พัฒนาขั้นตอนการสอนต้องฝึกปฏิบัติและแก้ไขข้อผิดพลาดทันทีในขณะการสอนงานจะต้องสรุปและประเมินผลการสอนงาน 3) กระบวนการประชุม อบรม และสัมมนา เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้วจะต้องจัดทำแบบสรุปความรู้ในการไปพัฒนา 4) กระบวนการศึกษาดูงาน จะต้องได้รับการอนุมัติจากต้นสังกัดและจัดทำคำสั่งศึกษาดูงาน จัดทำเอกสารประกอบการดูงานเมื่อเสร็จสิ้นต้องจัดทำแบบรายงานการศึกษาดูงานเสนอผู้บริหาร 5) กระบวนการศึกษาต่อ เมื่อได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร

* Received October 13, 2019; Revised October 21, 2019; Accepted December 26, 2019

544 วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2562)

บุคลากรจึงจะเข้ารับการศึกษาต่อได้เมื่อจบการศึกษาแล้วต้องจัดทำแบบขอกลับเข้ารับราชการ
ดั่งเดิม 6) กระบวนการนิเทศภายใน ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารและจัดทำคำสั่งพร้อมแนบ
ตารางการนิเทศภายในเพื่อแจ้งให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนทราบเพื่อที่จะได้รับการนิเทศตาม
วันและเวลาที่กำหนด

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร; กระบวนการ; การนิเทศ; โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา

Abstract

The purposes of the research were to determine the personnel development of Nongwanpriengwittaya School, classified by position. The population sample group were education personnel in Nongwanpriengwittaya School, consisted of school director, and heads of each department, with the total of 12. The research instrument was structured interview regarding the personnel development of Nongwanpriengwittaya School. The statistics applied in data analysis were percentage and content analysis.

The results revealed that.

The personnel development of Nongwanpriengwittaya school conducted in accordance with the personnel development process and methods as follows:1) The orientation process was the first step in personnel development by introducing new personnel orientation, establishing orientation plans, orientation guides, and conducting orientation. Upon completion of the orientation process, personnel development and evaluation results are to be summarized. 2) Coaching process, practice trainee and immediately correct mistakes while coaching. Evaluated and summarized after coaching process complete.3) the process of meeting, training, and seminar development knowledge after completed. 4) The observation study must be approved by the

agency and made a notification on appointment of working group members. Prepare documents for the observation. Prepare an observation study report to the executive after finished. 5) Further education processes approved. After graduation, must prepare a request to return to civil service as before. 6) Internal supervision processes were created a notification on appointment of working group members in internal supervision project with the approval of the administrator, done the internal supervision schedule and notify teachers.

Keywords: Personnel development; Process; In-service; Nongwanpriengwittaya School

บทนำ

การพัฒนาองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้น บุคคลเป็นปัจจัยหลักของการบริหารจัดการและมีความสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร งานบุคคลเป็นงานสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษามีจุดประสงค์เพื่อดูแลอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจดูแลรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรการฝึกกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศภายในการจัดทำเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การจัดประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถและศักยภาพอย่างต่อเนื่องโรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา เป็นโรงเรียนที่ประสบปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) การขาดแคลนครู ทำให้ต้องใช้บุคลากรกรที่มีอยู่แทนในส่วนที่ขาด เมื่อบุคลากรไม่มีความถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งยังมีภาระการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องเร่งแก้ไข ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนได้วางแผนดำเนินการและปฏิบัติอยู่เสมอ 2) การพัฒนาบุคลากรที่พบส่วนใหญ่ คือ เมื่อมีการจัดอบรมในวันที่ตรงกับวันที่มีสอนจะส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของนักเรียนและครูผู้สอน 3) ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอนจำนวนบุคลากรขาดแคลนทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มสาระเดียวกันและกลุ่มสาระอื่นๆ ที่มาช่วยสอนเมื่อมีจำนวนคาบ

เยอะเกินไป เป็นอุปสรรคในการเตรียมการสอน 4) ปัญหาการสอนไม่ตรงวิชาเอก ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีความถนัดปัญหาเหล่านี้ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา ศึกษาต่อ และศึกษาดูงาน เพื่อฝึกพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถต่าง ๆ ปัญหาเหล่านี้ จะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนและประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

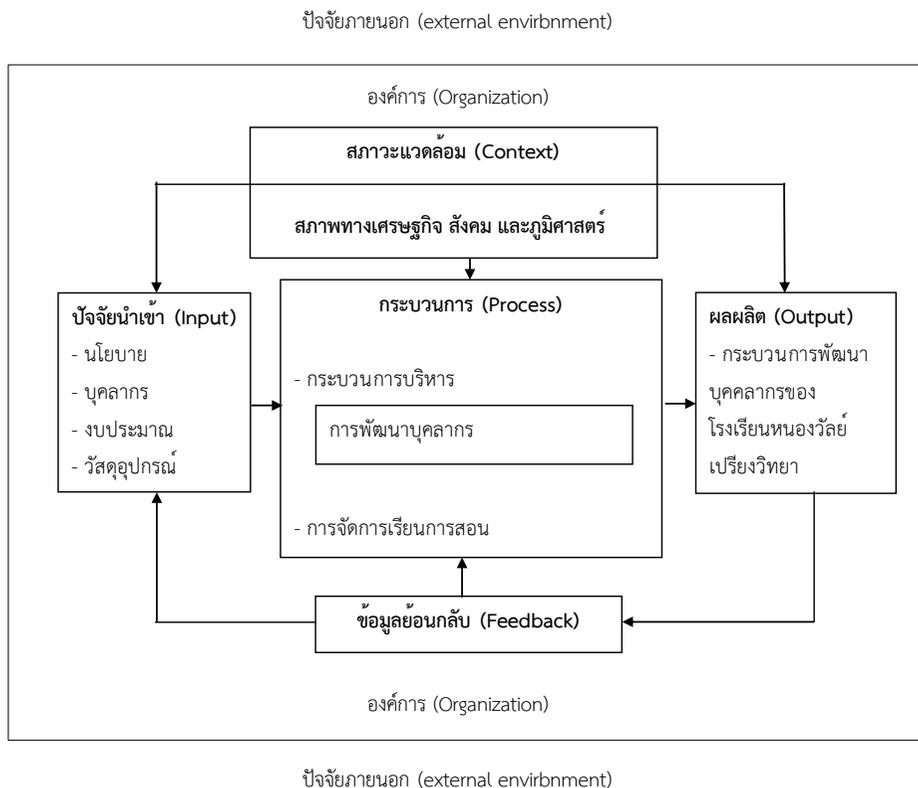
จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา พบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารและการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยาเป็นอย่างไร ยังไม่สามารถตอบได้ ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรที่จะดำเนินการศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา เพื่อที่จะทราบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยาเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทราบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา ศึกษาจากแนวคิดและผลการวิจัยของ (Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, 2007; การบริหารงานการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการรายงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ให้แล้วเสร็จตามกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาปัญหา ศักยภาพของกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงผลงานเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการจัดสร้างเครื่องมือ และนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ แล้วปรับปรุงข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระให้ข้อเสนอแนะ และจัดพิมพ์รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 12 คน จากบุคลากรในโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยาทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 12 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการของ หัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ใช้เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา โดยใช้การสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้กรอบความคิดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ แล้วนำไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารและนำมาสรุปร่วมกับผลสรุปของหลักการ แนวคิด เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของขั้นตอนนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ที่ไม่ถามชี้แนะ และวิธีการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการดังนี้

การสร้างเครื่องมือเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ ทั้ง 4 กลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

- วิเคราะห์หลักการ ทฤษฎี และข้อค้นพบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา

- วิเคราะห์หลักการ แนวคิดและข้อค้นพบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ

- วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

- นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ มาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview)

- สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ ทั้ง 4 กลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive method) ในการสร้างแบบสัมภาษณ์นี้เป็นการสัมภาษณ์ ไม่ถามชี้แนะ วิธีการสัมภาษณ์ใช้แบบปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุด และลึกที่สุดเท่าที่จะทำได้ หลังจากนั้นนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอสัมภาษณ์จากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรถึงผู้อำนวยการโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา เพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรของโรงเรียน

2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยวิเคราะห์เป็นโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยาเป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ ทั้ง 4 กลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
2. การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยทำให้ทราบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยามีกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยสรุปได้ว่า

ตอนที่ 1 ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา จำนวน 12 คน โดยแยกพิจารณา ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน โดยผู้วิจัย ใช้ ค่าร้อยละ (percentage)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ข้อที่	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	3	25.00
	2. หญิง	9	75.00
	รวม	12	100.00
2	อายุ		
	1. ต่ำกว่า 30 ปี	1	8.34

	2. 30 – 40 ปี	4	33.33
	3. 41 – 50 ปี	4	33.33
	4. มากกว่า 50 ปี	3	25.00
	รวม	12	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	2. ปริญญาตรี	4	33.33
	3. ปริญญาโท	8	66.67
	4. ปริญญาเอก	-	-
	รวม	12	100.00
4	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. ฝ่ายบริหาร	5	41.67
	2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	7	58.33
	รวม	12	100.00
5	ประสบการณ์การทำงาน		
	1. ต่ำกว่า 5 ปี	1	8.33
	2. 5 – 10 ปี	-	-
	3. 11 – 15 ปี	2	16.67
	4. 16 – 20 ปี	3	25.00
	5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	6	50.00
	รวม	12	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75 เพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และอายุน้อยกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.34 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตำแหน่งในปัจจุบัน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และฝ่ายบริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 20 ปีขึ้นไป จำนวน 6

คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือช่วงประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ช่วงประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และน้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยามีวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ดังนี้ 1) กระบวนการปฐมนิเทศ เป็นการปฐมนิเทศโดยจะต้องได้รับความร่วมมือจากต้นสังกัด เมื่อสำรวจข้อมูลแล้วต้องจัดทำแผนการปฐมนิเทศและขออนุมัติการปฐมนิเทศจากผู้บริหาร ได้รับการอนุมัติให้มีการปฐมนิเทศแล้ว ต้องจัดเตรียมทำการปฐมนิเทศโดยจัดทำคู่มือเอกสารจัดหา ผู้ปฐมนิเทศและจัดเตรียมงบประมาณและทรัพยากรที่จะใช้ในการปฐมนิเทศ เมื่อดำเนินการปฐมนิเทศเสร็จแล้วนั้นจะต้องประเมินผลการพัฒนาการปฐมนิเทศและรายงานผลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา 2) กระบวนการการสอนงาน ในกระบวนการสอนงานนี้จะต้องมีการเตรียมผู้สอนงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นตอนการสอนงานจะต้องแสดงให้เห็นชัดเจนในเนื้องานนั้นๆ มีวิธีการดำเนินงานอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานการฝึกปฏิบัติของผู้ถูกสอนงานถ้าเกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขทันที การปฏิบัติงานจะต้องมีการลองผิดลองถูก เพื่อให้เกิดความชำนาญ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ขั้นตอนการประเมินผลต้องให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญตรวจสอบงาน 3) กระบวนการประชุมอบรมและสัมมนา ในกระบวนการนี้มีขั้นตอนแนวทางการปฏิบัติโดยเมื่อมีหนังสือราชการ ต้องทำงานการปฏิบัติตามคำสั่งในการไปปฏิบัติราชการตามที่ได้รับมอบหมายก่อนดำเนินงานจะต้องทำแบบขออนุญาตไปราชการพร้อมหนังสือที่ได้รับมอบหมายมาเดินทางกลับจากการไปราชการและจะต้องทำแบบรายงานการไปราชการพร้อมอธิบายรายละเอียดที่ได้รับจากการพัฒนาเพื่อขยายต่อไป 4) กระบวนการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยมีผู้บริหารเป็นผู้อนุมัติโครงการ เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วนั้นจะต้องจัดทำหนังสือขออนุญาตไปศึกษาดูงานยื่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดของสถานศึกษา เมื่อได้รับการอนุมัติจากเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนจึงออกคำสั่งการศึกษาดูงานพร้อมแนบกำหนดการ

ไปในคำสั่งนั้น หลังจากที่ได้ศึกษาดูงานแล้วเพราะตามวันที่กำหนดก็ต้องจัดทำแบบรายงานการไปศึกษาดูงานพร้อมทั้งอธิบายสิ่งที่ได้รับจากการศึกษาดูงานและการนำมาใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา

5) กระบวนการการศึกษาต่อในการศึกษาต่อ เมื่อได้รับการอนุมัติจัดทำสัญญาการศึกษาและสัญญาค้ำประกันโดยผู้อนุญาตลงนาม หลังจากนั้นทำการบันทึกข้อความเพื่อศึกษาต่อ หลังจากศึกษาจบแล้วต้องจัดทำแบบคำร้องขอกลับเข้าปฏิบัติราชการตามเดิมและจะทำแบบรายงานให้สถานศึกษารับทราบ

6) กระบวนการนิเทศภายใน เป็นการพัฒนาการเรียนการสอนอีกกระบวนการหนึ่งซึ่งมีขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติดังนี้ ขั้นตอนแรกจัดทำแผนและโครงการนิเทศภายในยื่นเสนอต่อผู้บริหารเมื่อได้รับการอนุมัติแล้วนั้น หัวหน้างานวิชาการต้องจัดทำคำสั่งพร้อมจัดทำตารางการนิเทศแจกครูทุกคนในโรงเรียน สร้างเครื่องมือแบบนิเทศและพัฒนาวิธีการนิเทศภายใน เมื่อถึงกำหนดการนิเทศผู้นิเทศจะต้องเข้านิเทศตรงตามเวลาที่กำหนดตามคำสั่ง ของโรงเรียน เมื่อผู้นิเทศทำการนิเทศแล้วจะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินผลสรุปการนิเทศภายในชั้นเรียนให้กับผู้บริหาร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยาโดยภาพรวม มีกระบวนการและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกท่านได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆทั้งในด้านการมีส่วนร่วมทางความคิดและการตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนการร่วมมือและรับผิดชอบผลงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเกิดการร่วมมือของทุกหน่วยงานในโรงเรียนและยังส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเมื่อพิจารณารายด้านของกระบวนการหรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยามี 6 ด้านดังนี้ 1) ด้านกระบวนการปฐมนิเทศ มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตนเองมีโครงสร้างขั้นตอนและวิธีการในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแต่ละด้าน ในการพัฒนาตนเองอันดับแรกก็คือการปฐมนิเทศ เพื่อให้เข้าใจบริบทของโรงเรียนและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เข้าใจตรงกันและเป็นการลดความขัดแย้งภายในองค์กร 2) กระบวนการการสอนงาน มีการกำหนดให้บุคลากรทุกท่านต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการหรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บริหารของโรงเรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย

ในการพัฒนาในการสอนงานเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมาย 3) กระบวนการประชุม อบรมและสัมมนา มีการกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการประชุมอบรมสัมมนาทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นเพราะการประชุมอบรมและสัมมนา จะเป็นการได้รับรู้ข้อมูลสิ่งใหม่และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสถานศึกษา 4) ด้านกระบวนการศึกษาดูงาน มีการจัดทำโครงการศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษาในทุกๆปี โดยการศึกษาดูงานนั้นจะมุ่งเน้นในสถานที่ที่เป็นการพัฒนาตนเองและนักเรียน โดยจะนำแนวคิดการจัดการชั้นเรียนมาพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองเพื่อเกิดประโยชน์แก่โรงเรียน และนักเรียนโดยการศึกษาดูงานนั้นก็จะเป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธที่ดีในองค์กรเพื่อลดการขัดแย้งภายในองค์กรได้ 5) ด้านกระบวนการการศึกษาต่อ มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกท่านได้รับการศึกษาต่อผู้บริหารมีความยินดีและสนับสนุนการศึกษาต่อของครูทุกท่านโดยมีการอำนวยความสะดวกในการเรียนให้บุคลากรทั้งด้านการสอนการลาศึกษาต่อซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องการศึกษาต่อของบุคลากรเพราะเป็นการพัฒนาตัวบุคลากร และยังส่งผลมาถึงนักเรียนและการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ 6) ด้านกระบวนการการนิเทศภายใน มีการจัดทำโครงการการนิเทศภายในปีการศึกษา โดยผู้บริหารหัวหน้ากลุ่มสาระ และหัวหน้างานวิชาการเป็นผู้นิเทศครูภายในสถานศึกษาทุกคนตามวันเวลาที่กำหนด โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศการสอนเป็นอย่างมากเพราะเป็นการพัฒนาครูและนักเรียน ถ้าตัวบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในด้านการจัดการเรียนการสอนก็จะส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการเรียนได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยาควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและตรงกับสายงานของครู
2. โรงเรียนควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ
3. ผู้บริหารควรมีการสรรหา กำหนด วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานของการพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแนวทางวิธีการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนก่อน เพื่อนำผลมาสังเคราะห์การพัฒนาบุคลากร
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรเชิงเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนในพื้นที่โรงเรียนอื่น มีความแตกต่างกันอย่างไร
3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง: References

- จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- Sangonnam, J. (2002). *Theory and practice in school administration*, Bangkok: Bookpoint.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Samittikri, C. (2011). *Training of personnel in organizations*. Bangkok: Chulalongkorn University.

- ทศพร เบ็ญจพงษ์ และคณะ. (2546), *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร
- Benchaphong, T. and others (2003). *Information system for human resource management*. Bangkok: Pimksorn Limited Partnership.
- ยนต์ ชุ่มจิตร. (2555), *การพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- Chomjit, Y. (2012), *Teacher Development*, Bangkok : O.S Printing House.
- โรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา. (2557). *การบริหารงานการพัฒนาบุคลากร*. โรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา.
- Nongwanpriengwittaya School. (2014). *Personnel Development Administration*. Nongwanpriengwittaya School
- ศศิธรา พิชัยชาญณรงค์. (2556). *บทวิเคราะห์สภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ.
- Pichaicharnnarong, S. (2013). *An analysis of the state of the whole system of teacher development and recommendations Develop teachers for learner quality*. Bangkok: Secretariat Ministry of Education.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- The Secretariat of the Council of Education. (2015). *Status of teacher production and development in Thailand*. Bangkok: Priwan graphic.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. (2007). *Educational Administration: Concepts and practices*, 5 ed. CA: Wasword Publishing.

