ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

The Opinion of the Administrators and Teachers on the Personnel Development in Schools Under Loei Primary Education Area 3

พีรพัฒน์ ฐานะวัฒนกุล
Perapat Thanawattanakul
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาเลย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา 3) เพื่อหาแนวทางข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)และวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้สถิติ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สองด้าน คือ ด้านการนิเทศภายใน และด้านการศึกษาดูงาน

2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนก ตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา พบว่า เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรมากกว่า ครูเพศหญิง ส่วน อายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ควรจัดให้มีการรายงานและประเมินผลการเข้าร่วมการฝึกอบรม ควรมีการรับฟังความคิดเห็นในการเลือกที่ศึกษาดูงาน ควรมีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาตามกลุ่มสาระของครูผู้สอน ควรมีการสรุปผลการนิเทศและมีการวิเคราะห์องค์กรและทำแผนการนิเทศภายใน ควรมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อของครูผู้สอน

คำสำคัญ: 1. การพัฒนาบุคลากร 2. การบริหารงานบุคล 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ABSTRACT

The objectives of this research paper were as follows: 1) to study The Opinion of the Administrators and Teachers on the Personnel Development in schools under Loei Primary Education Area 3 2) to compare The Opinion of the Administrators and Teachers on the Personnel Development in schools under Loei Primary Education Area 3 with difference in sex, age, position, level of education, and 3) to seek feedback on the development of personnel. Population samples used in this study were the Administrators and Teachers in schools under Loei Primary Education Area 3 250 people. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency Percentage Average (Mean) and standard deviation and comparative analysis. On the opinion of the administrators and teachers who have continued to develop by using t-test and F-test.

The results were found as follows:

1) Administrators and Teachers in schools under Loei Primary Education Area 3. have opinions about personal development was at the medium level by overall. Found at the high level opinions were internal supervision and excursion.

2) Comparison The Opinion of the Administrators and Teachers on the Personnel Development with difference in sex, age, position, level of education, found that gender differences in attitudes towards development. Different personnel A statistically significant level 0.01 by male teachers have an average comments on personal development than female teachers for the age and level of education. Opinions On staff development in schools under the Primary Education Service Area Office 3 is not so different.

3) Recommendations from the study: Should provide for the reporting and evaluation of the training, should have listened to the opinions of a study visit, Should have attended seminar by groups of teachers, should have the results supervisors and the analysis, should support further education of teachers.

Keywords: 1. Personnel Development 2. Personnel Administration 3. Loei Primary Education Area 3

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมโลกนี้ทุกยุคทุกสมัยมีความต้องการสิ่งที่มีคุณภาพ หากสินค้าที่มีการรับประกันคุณภาพย่อมเป็นสิ่งที่มีค่าและเป็นที่ต้องการ ในปัจจุบันนี้ในสถานศึกษาก็มีการประกันคุณภาพทางการศึกษา มีงานสอนที่มีคุณภาพ แต่คุณภาพของงานขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร บุคลากรถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร องค์กรไหนมีบุคลากรที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพและความชำนาญในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นก็จะพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ดังที่ เสถียร เหลืองอร่าม (2533, หน้า 71) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานบุคคล เพราะว่าเมื่อองค์กรหรือหน่วยงานได้รับคนเข้ามาในองค์การแล้ว ย่อมถือว่าเป็นคนขององค์การ และการปฏิบัติงานให้แก่องค์การนั้น จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความชำนาญเพื่อให้เกิดทักษะ คือสามารถปฏิบัติงานได้และสนองตอบตามนโยบายขององค์การ และพนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 132) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้นทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุง

คุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเอง และทั้งเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

จากการดำเนินงานที่ผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่าส่วนมากสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลา และเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำนวนหนึ่งต้องปฏิบัติ ทั้งในสังกัดเดียวกันและจากต่างสังกัด หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัดซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย ซึ่งในท้ายที่สุดก็ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 3, (2556, หน้า 3)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจว่าจากการดำเนินการที่ผ่านมา ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งผลที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาเลย เขต 3 ให้เกิดประสิทธิภาพสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาเลย เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่และวุฒิการศึกษา

3. สมมุติฐานการวิจัย

3.1 ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

4. ระเบียบวิธีวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้บริหาร 111 คน ครู 556 คน รวม จำนวนประชากร 667 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 250 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 250 คน ซึ่งการสุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มแบบขั้นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยให้กระจายทุกอำเภอในเขตรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และเทียบบัญญัติไตรยางศ์เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ด่านซ้าย	65	24	374	140	439	165
ภูเรือ	29	11	123	46	152	57
นาแห้ว	17	6	59	22	76	28
รวม	**111**	**42**	**556**	**208**	**667**	**250**

ข้อมูลบัญชีรายละเอียดแสดงอัตรากำลังครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2554 จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการเลือกแบบจับสลากจนครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดระดับความคิดเห็น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการศึกษาจาก บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาเลย เขต 3 เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน(Rating Scale) ของ ลิเคิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ มาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ น้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ น้อยมาก

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์ โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 3ในลักษณะการวัดแบบจัดอันดับ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยข้อคำถามกำหนดระดับคะแนนขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อความ และกำหนดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก
2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

3. นำข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร ตอนที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร ที่เป็น 2 กลุ่ม ใช้ T-test ที่เป็น 3 กลุ่ม ใช้ F-test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีหาความแตกต่างรายคู่แอลเอสดี ของฟิเชอร์ (Fisher's LSD test)

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่		
1.1 ผู้บริหาร	42	16.8
1.2 ครูผู้สอน	208	83.2
รวม	**250**	**100.00**
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ไม่เกินปริญญาตรี	36	14.0
2.2 ปริญญาโท	139	52.8
2.3 ปริญญาเอก	75	33.2
รวม	**250**	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครู จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 ส่วนผู้บริหาร มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และมีระดับการศึกษา

ประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมามีระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ33.2 ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 รวมทั้ง 5 ด้าน

	การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการฝึกอบรม	3.46	0.60	ปานกลาง
2	ด้านการศึกษาดูงาน	3.60	0.58	มาก
3	ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	3.30	0.69	ปานกลาง
4	ด้านการนิเทศภายใน	3.72	0.53	มาก
5	ด้านการศึกษาต่อ	3.40	0.76	ปานกลาง
	รวม	3.50	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการนิเทศภายใน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง

5.2 การทดสอบสมมุติฐาน

1. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 รวมทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม และรายด้าน

	การพัฒนาบุคลากร	ตำแหน่งหน้าที่				t	Sig
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการฝึกอบรม	3.48	0.53	3.45	0.61	0.293	0.770
2	ด้านการศึกษาดูงาน	3.56	0.44	3.62	0.60	0.675	0.502
3	ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	3.33	0.42	3.30	0.74	0.271	0.787
4	ด้านการนิเทศภายใน	3.59	0.40	3.75	0.56	2.180	0.032
5	ด้านการศึกษาต่อ	3.31	0.58	3.42	0.80	1.106	0.272
	รวม	3.45	0.34	3.51	0.53	0.866	0.389

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 รวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม และรายด้าน

การพัฒนาบุคลากร	**แหล่งความแปรปวน**	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig.**
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.19	1.10	1.84	0.160
	ภายในกลุ่ม	247	167.08	0.59		
	รวม	249	169.28			
2. ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.65	0.82	1.58	0.208
	ภายในกลุ่ม	247	146.78	0.52		

การพัฒนาบุคลากร	แหล่งความแปรปวน	df	SS	MS	F	Sig.
	รวม	249	148.43			
3. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.32	1.16	1.89	0.153
	ภายในกลุ่ม	247	172.67	0.61		
	รวม	249	174.99			
4. ด้านการนิเทศภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.99	0.99	1.56	0.212
	ภายในกลุ่ม	247	179.37	0.64		
	รวม	249	181.36			
5. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.90	1.45	2.15	0.118
	ภายในกลุ่ม	247	189.35	0.67		
	รวม	249	192.25			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.47	1.23	2.16	0.117
	ภายในกลุ่ม	247	160.29	0.57		
	รวม	249	162.76			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. การอภิปรายผล

6.1 การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

จากการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3ส่วนใหญ่

เป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้เต็มที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.6 และบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.8 และ อายุ 51ปี คิดเป็นร้อยละ 22.0 ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้มีนอกจากภาระการสอนที่ต้องดูแลนักเรียนแล้วยังต้องทำกิจกรรมอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานสอนและมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว จึงไม่สามารถจะเดินทางไปในที่ห่างไกลเป็นเวลาหลายวันได้ สอดคล้องกับ สายวสันต์ จันทร์ตา (2542) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลางสำหรับปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การสำรวจความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรไม่มีนโยบายไม่มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเป็นของโรงเรียนโดยเฉพาะ ไม่มีงบประมาณ ไม่มีการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ ปัญหารองลงมาคือผู้เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง เวลาที่ใช้ไม่เหมาะสมสำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรพบว่าโรงเรียนควรมีแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเป็นของโรงเรียนโดยเฉพาะ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือรับทราบทุกขั้นตอนควรใช้การสำรวจอย่างมีรูปแบบที่ชัดเจนและต้องนำข้อมูลไปปฏิบัติเน้นรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมด้านงบประมาณเวลาที่ควรดำเนินการควรเป็นระยะเวลาปิดภาคเรียนประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง วิทยากรเน้นมืออาชีพ และให้ชุมชนมีส่วนร่วมควรมีการวางแผนและประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

6.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

โดยรวมทุกด้านและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน และมีแนวปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันจึงทำให้มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับ กัลยา ไกรจะบก (2545) วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว พบว่า ผลเปรียบเทียบ ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านการพัฒนาด้วยตนเองและการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าระดับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลกรเป็นกรรมวิธีหนึ่งที่นอกเหนือจากการเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน แต่ยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการเตรียมตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการดังที่สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ อธิบายว่า การสรรหาผู้บริหารโรงเรียนโดยการสอบข้อเขียนประเมินผลงาน แล้วฝึกอบรม และจัดขึ้นบัญชีไว้ ข้าราชการครูมีตำแหน่งผู้บริหารและครู มีโอกาสได้รับการพัฒนาจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอครองหาดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าเทียมกัน ดังนั้นบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันจึงมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

6.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

พบว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมทุกด้านและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะครูกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 86 ส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีประกอบกับแนวทางการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันย่อมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก สอดคล้องกับ กอเซม มะแซ (2556) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาที่ต่างกันไม่ใช่ตัวแปรสำคัญ สอดคล้องกับ ประนีต วิบูลยประพันธ์ (2540) ได้วิจัยเรื่องสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ตามสภาพที่เป็นจริงในการพัฒนาอาจารย์ เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย สามารถนำข้อเสนอแนะทางนโยบายได้ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการรายงานและประเมินผลการเข้าร่วมการฝึกอบรม และควรมีการนำผลจากการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้ผู้อื่น

2. ด้านการศึกษาดูงานควรมีการรับฟังความคิดเห็นในการเลือกที่ศึกษาดูงานและมีการสัมมนา/ ประชุม/ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังการศึกษาดูงาน

3. ด้านการจัดสัมมนาควรมีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาตามกลุ่มสาระของครูและมีการนำผลจากการสัมมนามาถ่ายทอดให้ผู้อื่นในโรงเรียน

4. ด้านการนิเทศภายในควรมีการสรุปผลการนิเทศและมีการวิเคราะห์องค์กรและทำแผนการนิเทศภายใน

5. ด้านการศึกษาต่อควรมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อของครูมีการส่งเสริมการศึกษาต่อตามการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม และ มีการอำนวยความสะดวกในด้านเอกสารการลาศึกษาต่อ

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กอเซม, มะแซ. (2556). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลามมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กัญยา ไกรจะบก. (2545). การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อ าเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

ประณีต วิบูลยประพันธ์. (2540). สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง:กรุงเทพฯ.

พนัส หันนาคินทร์. (2526). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิฆเนศ.

สายวสันต์ จันทร์ตา (2542) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เสถียร เหลืองอร่าม. (2533). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 3. (2556). รายงานการดำเนินงานประจำปีสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 3. เลย: ฝ่ายนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 3.