

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ
หัวข้อดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของบุคลากร

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มี สถานภาพและเพศต่างกัน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2548 จาก 224 โรงเรียน จำนวน 2,607 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 224 คน ครู 2,383 คน และจำแนกเป็น ชาย 1,271 คน หญิง 1,336 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2548 ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 40) จากนั้น จึงกำหนดกลุ่มโดยการเปรียบเทียบตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 473 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 142 คน ครู 331 คน และจำแนกเป็น ชาย 231 คน หญิง 242 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ใน 1 ฉบับ มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็นด้านการฝึกอบรม 10 ข้อ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน 6 ข้อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 7 ข้อ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง 8 ข้อ ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร 9 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ ข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมทั้ง 5 ด้าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายโรงเรียนแล้วรับคืนด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 473 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้ง 473 ฉบับแล้ว ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตามวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้ t- test

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ในครั้งนี้สรุปได้ ดังนี้

1. ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพพบว่า

1. ผู้บริหารมีระดับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

ครูมีระดับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

2. ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน
ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า

ชายมีระดับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

หญิงมีระดับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ด้านการฝึกอบรม

3. ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา
ต่อหรือดูงาน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพพบว่า

ผู้บริหารมีระดับความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

ครูมีระดับความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

4. ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการ
ปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า

ชายมีระดับความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

หญิงมีระดับความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม

5. เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

6. เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

7. เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ ไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม

8. เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

9. จากข้อเสนอแนะต่อระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากร ด้านการฝึกอบรม เรียงตามลำดับความต้องการ 3 อันดับแรก คือ ช่วงเวลาปีภาคเรียนที่ 1 ร้อยละ 39.96 ช่วงเปิดภาคเรียนที่ 1 ร้อยละ 20.08 ช่วงปีภาคเรียนที่ 2 ร้อยละ 17.16 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน เรียงตามลำดับความต้องการ 3 อันดับแรก คือ ศึกษาต่อหลังเวลาราชการหรือวันหยุด ร้อยละ 26.00 ศึกษาต่อในประเทศ ร้อยละ 14.59 ศึกษาดูงาน เป็นหมู่คณะ ร้อยละ 12.90 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับความต้องการ 3 อันดับแรก คือ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน ร้อยละ 28.96 ทัศนศึกษา ดูงาน ร้อยละ 25.58 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ ร้อยละ 18.39 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง เรียงตามลำดับความต้องการ 3 อันดับแรก คือ ทัศนศึกษา ดูงาน ร้อยละ 29.18 ฝึกอบรมและดูงาน ร้อยละ 26.64 ศึกษาต่อให้สูงขึ้น ร้อยละ 15.64 ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ เรียงตามลำดับความต้องการ 3 อันดับแรก คือ ปรับปรุงการสื่อสาร

ทางระบบอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 19.87 ให้ศึกษานิเทศก์ออกเยี่ยมนิเทศที่โรงเรียน ร้อยละ 16.49 ให้จัดการอบรมการพัฒนาเป็นจุดที่ระดับอำเภอ ร้อยละ 13.11

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน คือ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร มีประเด็นผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและเพศพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่า การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับระยะเวลาของการปฏิบัติงาน มักจะใช้เวลาในช่วงการจัดการเรียนรู้มาอบรมเป็นส่วนใหญ่ อันเนื่องมาจากงบประมาณมักจะออกมาในช่วงปลายปีงบประมาณ การอบรมไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนการสนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษาต่อหรือดูงานมีน้อย ในขณะที่แนวทางความก้าวหน้าตามบทบาทหน้าที่และกฎหมาย บุคลากรต้องมีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา สถานศึกษาเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น และการขอมีวิทยฐานะต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือต้องมีการไปศึกษาดูงานให้มากขึ้นทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งบุคลากรต้องขวนขวายหาโอกาสศึกษาต่อให้สูงขึ้น แต่ยังคงรับภาระการศึกษาของบุตรและภาระทางสังคมด้วย จึงทำให้มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยนี้พบว่า โดยสถานภาพและเพศ มีระดับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า “ระดับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรใน 5 แนวทาง ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร พอสมควรอยู่บ้างแล้ว ภายใต้อุปสรรคของความปลอดภัยทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองนี้ ทุกคนต้องอยู่แบบเอื้ออาทรต่อกัน

มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยอื่น ได้แก่ ผลการศึกษาของ บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาค้นคว้าของ ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรในระดับ ปานกลาง ผลการวิจัยของ สุพงษ์ แสงขาว (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย การศึกษาปัญหา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปัตตานี พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับ ปานกลาง ผลการศึกษาค้นคว้าของ กรัยสิทธิ์ พ่อสาร (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร รายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา ตนเองของบุคลากร ผลการวิจัยของ เฉลิมเกียรติ ภัทรบุญญาฤต (2546 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถม ศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากร/ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและเพศ พบว่า โดยรวม มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน อาจเป็นเพราะว่า แนวทางความก้าวหน้าตามบทบาทหน้าที่และกฎหมาย บุคลากรต้องมี วุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา สถานศึกษาเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น และการ ขอมีวิชยฐานะต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือต้องมีการไปศึกษาดูงานให้มากขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งบุคลากรต้องขวนขวายหาโอกาสศึกษาต่อให้สูงขึ้น ประกอบกับ มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ในยุคที่โลกไร้พรมแดนนี้ กระบวนการทำงานต่างๆจะพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ครอบครั้ว สังคมและประเทศชาติ จึงต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ที่รับผิดชอบอย่างบริบูรณ์ ภายใต้ยุคของความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองนี้ ทุกคนต้องอยู่แบบเอื้ออาทรต่อกันมากขึ้น

จากผลการวิจัยนี้พบว่า โดยสถานภาพและเพศ มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ “ระดับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก” อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความตระหนักในภาระหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อการใช้บทบาทในสังคมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยอื่น ได้แก่ ผลการวิจัยของ พิเศษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาค้นคว้าของ นารีรัตน์ ตั้งสกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญจังหวัดนครพนม พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ บัญญัติ โพธิ์เสนา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ครู ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาค้นคว้าของ สุรัชย์ สมปราง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวม มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ และการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและเพศโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่า ภาระงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศอยู่ในลักษณะระนาบเดียวกัน จึงทำให้มีระดับปัญหาต่อการพัฒนาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและเพศพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยสถานภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน และด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน การประเมินผลงานของโรงเรียน ยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจนหลากหลายมากพอและเหมาะสมกับการพัฒนาวิชาชีพครู การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ ยังไม่เปิดโอกาสให้ทั่วถึงและกว้างขวางยิ่งขึ้น ยังขาดการกำกับดูแลให้ทั่วถึงสม่ำเสมอ ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานของตนเอง ยังได้รับการส่งเสริมน้อยไม่เหมาะสมและพอเพียง การติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม ยังขาดระบบการติดตามประเมินผลให้ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเพศนั้นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งยังให้ความสำคัญต่อการจัดบุคลากรให้เข้ารับการอบรมยังไม่สอดคล้องกับหน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคคลทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนด การประเมินผลงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังไม่มีความหลากหลายทั่วถึงและมั่นใจต่อกระบวนการพัฒนาทีมงาน และยังให้ความสำคัญน้อยกับ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน การจัดระบบงานธุรการถูกต้องรวดเร็วทันตามกำหนด การประชุมชี้แจงงานเมื่อมีการเปลี่ยนงานอย่างเหมาะสม

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพและเพศต่างกันแตกต่างกัน” อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และ

วัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน ความตระหนักในวิชาชีพ และความเป็นยุคโลกาภิวัตน์ของสังคมโลก ตลอดทั้งหน้าที่และภาระงาน ที่รับผิดชอบ มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน จึงมีความคิดเห็นที่สอดคล้องใกล้เคียงกันได้

5. จากข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของบุคลากร ต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 3 ด้านการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาเป็นอันดับแรกคือ ต้องการฝึกอบรมในช่วงเวลาปิดภาคเรียนที่ 1 อาจเป็นเพราะว่า มีสภาพอากาศที่พอเหมาะกำลังเย็นสบายดี น่าจะไม่อึดอัด เบื่อหน่าย หรือรำคาญ แต่จะมีความกระฉับกระเฉงกระตือรือร้น ด้านการศึกษาต่อหรือไปศึกษาดูงาน มีความต้องการเป็นอันดับแรก คือ การศึกษาต่อหลังเวลาราชการหรือวันหยุด อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความตั้งใจต่อการจัดการเรียนการสอน ตลาดการศึกษา มีทางเลือกที่หลากหลาย ต้องการศึกษาไปด้วยพัฒนางานของตนเองไปด้วยพร้อม ๆ กัน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน มีความต้องการเป็นอันดับแรกคือ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่า อยากปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดผลต่อผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง มีความต้องการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ การทัศนศึกษาดูงานและฝึกอบรม อาจเป็นเพราะว่า พร้อมทั้งจะรับการปรับปรุงพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับภาวะการศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง และสภาพสังคมปัจจุบัน ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร มีความต้องการพัฒนาอันดับแรกคือ ปรับปรุงการสื่อสารทางระบบอินเทอร์เน็ต อาจเป็นเพราะว่า การจัดการด้านเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตให้กับสถานศึกษา มีความคิดขัดไม่คล่องตัวหรือประสานงานไม่ได้อยู่เนืองๆ จึงมีความต้องการที่จะให้พัฒนาให้ใช้ได้ตลอดเวลาและมั่นคงยั่งยืน พร้อมพัฒนาให้ก้าวหน้าทันโลกอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

1.1 ด้านการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาตรงกันคือ ต้องการฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนเป็นอันดับแรก รองลงมาต้องการเข้ารับอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ และการจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน ดังนั้นทั้งสำนักงานเขตพื้นที่และโรงเรียนควรได้ร่วมกันวางแผนอบรมพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว จะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

1.2 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความต้องการตรงกันคือ การสนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษาต่อหรือดูงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรหลังจากสำเร็จการศึกษา ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ประสานงานเปิดศูนย์และก่อสร้างมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่อำเภอวานรนิวาส แต่คงต้องจัดหาแหล่งงบประมาณมาสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อเพิ่มขึ้นให้มากต่อไป

1.3 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความต้องการเป็นอย่างมากคือ การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก การส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และการส่งเสริมให้บุคลากรจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ได้เหมาะสม ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนต้องร่วมมือกันออกนิเทศติดตาม ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมและมีความโปร่งใสต่อไป

1.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความต้องการอยู่ในระดับมากคือ มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานของตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรจัดการประเมินผลการเรียนรู้ได้ถูกต้องเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน ต้องจัดวางแผนเพื่อหาทางส่งเสริมให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นให้ได้ต่อไป

1.5 ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคคลทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนควรได้ตระหนักในการมีส่วนร่วมของบุคลากร

1.6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูเสนอแนะไว้ว่า ต้องการ ให้มีการจัดฝึกอบรม ในช่วงปิดภาคเรียนทุกภาคเรียนจะไม่เสียเวลาจัดการเรียนรู้ให้บุคลากรได้รับศึกษาต่อสูงขึ้นหลังเวลาราชการหรือวันหยุด ให้ได้ไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ควรจัดปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ต ที่เชื่อมระหว่างหน่วยงานทางการศึกษา ให้ศึกษานิเทศก์ได้ออกนิเทศแนะนำเทคนิคและการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน ให้มีการจัดอบรมด้านทักษะให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน

โดยกำหนดเป็นจุดอบรมทุกอำเภอ ๆ ละ 1 จุด ควรจัดอบรมด้านระเบียบ กฎหมาย
คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรได้มีการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากร ในตัวแปร
อื่นอีก ได้แก่ วิทยุติ คุณวุฒิ ประสบการณ์ เพื่อนำมาช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY