OJED, Vol. 12, No. 1, 2017, pp. 19 - 33

OJED
An Online Journal
of Education
http://www.edu.chula.ac.th/ojed

วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา

THE PRIORITY NEEDS FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF KAJOHNROAJWITTHAYA SCHOOL

นางสาวสุทธาวรรณ ภาณุรัตน์ *

Sutthawan Panurat

ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์ **

Walaiporn Siripirom, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ คือ ด้านการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกัน 2) ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็น และด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ส่วนด้านการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
E-mail Address: Sutthawan_10@hotmail.com
**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
E-mail Address: Walaiporn52@yahoo.com
ISSN1905-4491

Abstract

This research was conducted using a descriptive research method. The objectives of this research were 1) to study the actual state and the desirable state of human resource development (HRD) of Khajornroajwitthaya School, and 2) to study the priority needs of human resource development of Khajornroajwitthaya School. The population of this study consisted of 90 teachers from Khajornroajwitthaya School. The research instrument used in this study was a 5 level rating scaled questionnaire. The data was analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and $PNI_{Modified}$.

The findings indicated that: 1) the actual state of HRD of Khajornroajwitthaya School in terms of the overall situation and characteristics practiced were at a high level. Considering each characteristic, it was found that the highest mean score was for the assessment and prioritization of the HRD needs stage. The desirable state of HRD of Khajornroajwitthaya School in terms of the overall situation and each characteristic was practiced at a high level. Considering each characteristic, it was found that the highest mean score was for the assessment and prioritization of the HRD needs stage; 2) the priority needs of in-school HRD of Khajornroajwitthaya School found that the highest priority needs index of HRD was the designing of HRD programs stage, followed by the assessment and prioritization of the HRD needs stage and implementation of HRD programs stage, and the lowest priority needs index was the evaluation of the HRD programs stage.

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในโรงเรียน

KEYWORDS: THE PRIORITY NEEDS HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

บทนำ

องค์กรมีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการแข่งขัน สามารถดำรงอยู่ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้า โดยองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรนอกเหนือจากองค์ประกอบอื่น ๆ ในการบริหารงาน คือ ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถมีศักยภาพสูงประกอบกับต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและความสามัคคีของบุคลากรภายในองค์กร (ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557; ชูชัย สมิทธิไกร, 2541) ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องสรรหา ธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพที่สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ให้สามารถทำประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร จนสามารถบรรลุประสิทธิผลขององค์กรตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย, 2555)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กร เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบตลอดระยะเวลาที่บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กร เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีเจตคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ จึงต้อง

อาศัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวให้สอดคล้องและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาองค์กรในอนาคต นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ดนัย เทียนพุฒ, 2537) ช่วยสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรและปรับบรรยากาศของการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ให้องค์กรได้ผลผลิตสูงขึ้นด้วย (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2544; อุษณีษ์ ศุขสุทธิ, 2543)

สำหรับองค์กรทางการศึกษา “ครู” คือ ปัจจัยด้านบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน หากสถานศึกษาสามารถพัฒนาครูให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพและศักยภาพสูงจะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพ สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับที่ระบุไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ อันเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานที่ 2 เกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.ให้มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

โรงเรียนขจรโรจน์วิทยา เป็นโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของรัฐบาล มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน มีวิสัยทัศน์ที่จะเป็นสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการให้กับผู้เรียน โดยที่มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โรงเรียนได้รับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ครั้งที่ 3 ในระดับดีมาก แต่โรงเรียนได้รับข้อเสนอแนะให้มีระบบในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับปัจจุบันโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ยังไม่ปรากฏแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม ซึ่งหากโรงเรียนมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนมีเจตคติที่ดี สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและส่งผลให้องค์กรสามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพมีศักยภาพสูงในการพัฒนาประเทศชาติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา รวม 90 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน 2) ครูจำนวน 79 คนและ 3) บุคลากรจำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ โดยประยุกต์มาจากกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Desimone and Harris (1998) ประกอบกับแนวคิดของสุธินี ฤกษ์ขำ (2557) มาเป็นกรอบในการวิจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินและจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) การประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในโรงเรียน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดของการวิจัยและจัดทำตารางวิเคราะห์แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา แล้วปรับแก้ไขจนได้เครื่องมือที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องตามกรอบการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรง ความถูกต้องของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับและวัตถุประสงค์ (IOC: index of item-objective congruence) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นผ่านเกณฑ์ จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC รายข้อ พบว่า จากข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.50-1.00 ทั้ง 33 ข้อ จำแนกตามค่าคะแนน IOC ได้ดังนี้ ค่า IOC = 1.00 จำนวน 32 ข้อ ค่า IOC = 0.67 จำนวน 1 ข้อ และเพิ่มเติมข้อคำถามจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ข้อ รวมข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งสิ้น 35 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 90 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนมาทั้งสิ้น 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติบรรยาย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

3. จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในโรงเรียนโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ที่ได้ปรับปรุงจากนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2548)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีประสบการณ์ทางวิชาชีพ 6-10 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูที่สอนในระดับประถมศึกษาตอนต้น

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยาและลำดับความต้องการจำเป็น

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลกิจกรรมและด้านการปฏิบัติกิจกรรม ตามลำดับ ส่วนด้านการออกแบบกิจกรรมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์นั้น ด้านการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมามีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากัน คือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมและด้านการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยาในภาพรวม พบว่า ด้านการออกแบบกิจกรรมเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นและด้านการปฏิบัติกิจกรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผลกิจกรรม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินการด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นสูงกว่าสภาพปัจจุบันทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติของครูและบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาครูและบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โรงเรียนสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อใช้ใน การวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ

2.2 ด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดผู้ที่จำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด คือ โรงเรียนจัดเตรียมความพร้อมด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดตารางการฝึกอบรมและช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการพิจารณาคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการพัฒนาครูและบุคลากร

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โรงเรียนจัดเตรียมความพร้อมด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดผู้ที่จำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างชัดเจน

2.3 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยาในด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้และทักษะกับหน่วยงานภายนอกเหมาะสมกับช่วงเวลาและสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานภายนอก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้และทักษะกับหน่วยงานภายนอกเหมาะสมกับช่วงเวลาและสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานภายนอก

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานภายนอก ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้และทักษะกับหน่วยงานภายนอกเหมาะสมกับช่วงเวลาและสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน

2.4 ด้านการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด คือ โรงเรียนคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของครูและบุคลากร ภายหลังกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรเสร็จสิ้นทุกครั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ โรงเรียนมีการติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรจากหัวหน้างาน ภายหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรและโรงเรียนมีการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรต่อไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของครูและบุคลากร ภายหลังกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรเสร็จสิ้นทุกครั้ง

จากผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในด้านการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานและให้ผลป้อนกลับแก่ครูและบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ โรงเรียนคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ได้ค้นพบเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ตามสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยาและลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ครูมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพสูงในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน ทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับที่ อุษณีย์ ศุขสุทธิ (2543) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจของบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร ตลอดจนครูและบุคลากรเล็งเห็นความสำคัญและต้องการให้มีการสำรวจ วิเคราะห์ ประเมินและจัดลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่สุธินี ฤกษ์ขำ (2557) เสนอแนะว่า องค์กรต้องหาคำตอบว่า องค์กรต้องมีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร เพื่อช่วยให้องค์กรมีผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ทั้งในแง่ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการทำงานที่เป็นที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด คือ ด้านการออกแบบกิจกรรม อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีกระบวนการวางแผนและออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน เช่น ยังไม่มีการจัดทำแผนในรูปแบบคณะกรรมการที่ชัดเจนและโรงเรียนยังไม่มีการจัดทำแผนระยะยาวเพื่อให้ครูและบุคลากรได้ทราบแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของสังคม

เมื่อพิจารณาถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการออกแบบกิจกรรม อาจเนื่องมาจาก การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนรูปแบบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้ที่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนา การจัดเตรียมความพร้อมด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ สามารถที่จะช่วยทำให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและสามารถ

ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในระยะเวลาที่กำหนดและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยาด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการมอบหมายให้มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการทำหน้าที่ในการบันทึกสถิติและประวัติการเข้ารับการอบรมและพัฒนาของครูและบุคลากรอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน ประกอบกับโรงเรียนมีการกำหนดให้ครูและบุคลากรทุกคนต้องจัดทำบันทึกและจัดทำรายงานสรุปผลการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทั้งกิจกรรมที่โรงเรียนเป็นผู้จัดและกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารได้ใช้ประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติของครูและบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร แสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากร ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียน ต่างเห็นความสำคัญในการวิเคราะห์และประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติของครูและบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อหาข้อขัดข้องและปัญหาต่างๆที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาว่าปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นจากการขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติใด เพื่อจะได้สามารถจัดกิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรได้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง สอดคล้องกับที่ Desimone and Harris (1998) เสนอให้มีการวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรคนใดที่ต้องการได้รับการพัฒนาและต้องการได้รับการพัฒนาสิ่งใด ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงานคืออะไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดและออกแบบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็น พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โรงเรียนสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อใช้ใน การวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากร แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการให้โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็นจากครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้จริง สอดคล้องกับที่ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2556) ได้ระบุไว้ว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู

และบุคลากรได้มีการเสนอความต้องการในการได้รับการพัฒนา เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับที่ชาญชัย ลวิตรังสิมาและเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2520) ได้เสนอวิธีการสำรวจข้อคิดเห็นและความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยอาจใช้แบบสอบถามหรือทำการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้บริหารทราบว่ามีปัญหาอะไรบ้างเกิดขึ้นในองค์การและปัญหาดังกล่าวมีลักษณะของความรุนแรงมากน้อยเพียงใด และที่สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ได้เสนอให้มีการสำรวจความต้องการ (Survey) โดยการรวบรวมข้อมูลเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่จะแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรได้ผลถูกต้องยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดผู้ที่จำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการกำหนดผู้ที่จำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาในแต่ละกิจกรรมตามตำแหน่งงาน คุณสมบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องตามความต้องการตลอดจนลักษณะการปฏิบัติงานระดับชั้นและกลุ่มสาระวิชาที่สอน เพื่อให้กิจกรรมการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมากที่สุดและไม่เกิดความสูญเปล่าในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับที่ นัณธิกา สิงขรรักษ์ (2555) ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานพัฒนาบุคลากรควรคัดเลือกหรือสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้นเข้ารับการพัฒนาเพราะจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีการพัฒนาตามเป้าประสงค์สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาโรงเรียนต่อไป นอกจากนี้ ฐีระ ประวาลพฤกษ์ (2538) ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า การพิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนายังช่วยให้การจัดกิจกรรมสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์การทำงานที่ใกล้เคียงกัน ช่วยให้ผู้จัดกิจกรรมจัดหลักสูตร เนื้อหาสาระและเทคนิควิธีในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดตารางการฝึกอบรมและช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรมีความต้องการให้โรงเรียนพิจารณากำหนดช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมและตารางการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาให้ครูและบุคลากรที่เข้าร่วมได้ทราบอย่างชัดเจน และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน โดยไม่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า ไม่กระทบหรือเป็นภาระต่อการปฏิบัติงานในภาวะปกติมากจนเกินไป สอดคล้องกับที่ จงกลนี ชุติมาเทวินทร์ (2542) ได้เสนอแนะให้มีการเขียนตารางกิจกรรมการอบรมเป็นรายวัน เพื่อให้สามารถมองเห็นกิจกรรมการอบรมได้ในภาพรวม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับที่ Desimone and Harris (1998) ได้เสนอแนะให้มีการจัดตารางเวลา (Scheduling the Training Program)

เพื่อให้เกิดความมั่นใจระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมในการร่วมกิจกรรมและเครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต (2531) ที่เสนอแนะว่าในการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ดีต้องมีการระบุระยะเวลาการดำเนินการ ที่มีการระบุวันเวลาเริ่มต้นและวันเวลาที่กิจกรรมการพัฒนาเสร็จสิ้นอย่างชัดเจน

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการออกแบบกิจกรรมการ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โรงเรียนจัดเตรียมความพร้อมด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรมีความต้องการให้โรงเรียนสนับสนุนสื่อ วัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคคลเพื่ออำนวยความสะดวกและเอื้อให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด สอดคล้องกับที่ Desimone and Harris (1998) ได้ระบุให้มีการพิจารณาเลือกหรือออกแบบสื่อและมีการเตรียมวัสดุที่จำเป็นต้องใช้ (Preparing Training Materials) และที่เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาติ (2531) ได้เสนอให้มีการระบุและจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามความจำเป็น เพื่อให้แผนดำเนินงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมดำเนินไปได้อย่างดีตามกำหนด

1.3 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมุ่งเน้นการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้และทักษะกับหน่วยงานภายนอกเหมาะสมกับช่วงเวลาและสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญในการติดตามการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากรที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของช่วงเวลาและการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้และทักษะกับหน่วยงานภายนอกเหมาะสมกับช่วงเวลาและสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารตลอดจนครูและบุคลากรของโรงเรียนให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้และทักษะกับหน่วยงานภายนอก โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของช่วงเวลาและสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นสำคัญเพื่อลดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานประจำ สอดคล้องกับที่ โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์ (2556) ได้เสนอแนะว่าการดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านการจัดกิจกรรมในรูปแบบและวิธีต่าง ๆ จะต้องพยายามดำเนินการและ

ควบคุมให้กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของระยะเวลาและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เพื่อลดความสูญเสียเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ โดยใช่เหตุ

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานภายนอก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา มีความต้องการที่จะศึกษาดูงานสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อที่จะได้มีโอกาสศึกษาเรียนรู้เทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง สอดคล้องกับที่สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2556) ระบุว่า การพัฒนาภายนอกสถานศึกษา (Outside-Based Development) เป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียน เกิดขึ้นจากการสร้างความเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

1.4 ด้านการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด คือ โรงเรียนคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ตระหนักและคำนึงถึงความสำคัญในการประหยัดและการใช้ทรัพยากรที่สอดคล้องตามความจำเป็นอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดมี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ โรงเรียนมีการติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรจากหัวหน้างาน ภายหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรและโรงเรียนมีการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรต่อไป แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรต้องการให้มีการดำเนินการติดตามรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ภายหลังจากที่ได้จัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรไปแล้วและนำผลที่ได้มาใช้ในการวางแผนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับที่ชาญชัย ลวิตรังสิมาและเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520) ได้แสดงทัศนะว่า ภายหลังจากที่ได้จัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไประยะหนึ่งแล้ว ควรมีการวัดคุณค่าและความสำเร็จว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำเอาความรู้ความชำนาญและเจตคติ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าก่อนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนามากน้อยเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้นบ้างหรือไม่

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานและให้ผลป้อนกลับแก่ครูและบุคลากร แสดงให้เห็นว่า

ครูและบุคลากรมีความต้องการที่จะทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนและเติมเต็มความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับที่ Maslow (1970) ได้กล่าวว่า มนุษย์ปรารถนาที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาให้บรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self –actualization Needs) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1.ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดให้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยอาจมีการสังเคราะห์ประเด็นความต้องการของครูและบุคลากรที่ได้จากการสำรวจแล้วจึงกำหนดแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรที่สอดคล้องกับประเด็นความต้องการ

สืบเนื่องมาจากในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็น พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โรงเรียนสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากร

1.2. ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดช่วงเวลาและตารางการฝึกอบรมโดยพยายามไม่ให้กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยกำหนดตารางกิจกรรมที่ชัดเจน มีลำดับการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้

สืบเนื่องมาจากผลการวิจัย พบว่า ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดตารางการฝึกอบรมและช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน

1.3. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการจัดการศึกษาภายนอก (Outside-Based Development) โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้ไปเยี่ยมชมและศึกษาดูงานสถานศึกษาอื่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตนเองให้เกิดผลและมีความหมายที่สุดสำหรับนักเรียน

สืบเนื่องมาจากผลการวิจัย พบว่า ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานภายนอก

1.4. ผู้บริหารโรงเรียนควรแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทราบทั้งในภาพรวมและรายบุคคล โดยมีเอกสารแสดงประกอบให้เห็นและเข้าใจผลการประเมินได้อย่างชัดเจนและควรมีการพูดคุยชี้แจง เพื่อให้ผลสะท้อนป้อนกลับเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานที่โรงเรียนต้องการอย่างชัดเจน

ร่วมกับการสนับสนุน ชี้นำให้ครูและบุคลากรระบุจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของความเป็นจริงและการมุ่งเน้นผลงาน

สืบเนื่องมาจากผลการวิจัย พบว่า ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานและให้ผลป้อนกลับแก่ครูและบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องออกแบบวางแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สืบเนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด คือ ด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังพบว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีความพร้อมและมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน

สืบเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขจรโรจน์วิทยา ด้านการประเมินและจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติของครูและบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต. (2531). *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา.* กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์การพิมพ์.

จงกลนี ชุติมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา.* กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. (2520). *การพัฒนาบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). *หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร. เพชร.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2541). *รายงานการวิจัย เรื่อง การจัดหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจในประเทศไทย: การเปรียบเทียบระหว่างองค์การที่มีผลการดำเนินงานดีและไม่ดี.* ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์. (2556). กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. *มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4*(1), 33-45.

ฐีระ ประวาลพฤกษ์. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.* กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

ดนัย เทียนพุฒ. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นัณธิกา สิงขรรักษ์. (2555). การศึกษาบทบาทการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 7*(1), 641-655.

ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย. (2555). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2556). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กราฟิกซิตี้.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ.* กรุงเทพมหานคร: สหาย.

สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุษณีษ์ ศุขสุทธิ. (2543). *การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร..

ภาษาอังกฤษ

Desimone, R. L., & Harris,D. M. (1998). *Human resource development* (2nd ed.). Orlando: The Dryden.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). NY: Harper & Row.