

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร*
DEVELOPMENT OF SCHOOL PERSONNEL IN THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK THONBURI
EDUCATIONAL ACADEMIC NETWORK

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร¹, สุนทร คำสาย² และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส³

Ntapat Worapongpat¹, Soonthorn Khamsai² and Phrakhru Palad Boonchuay Chotivungso³

¹ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ

¹Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism
and Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS), Thailand

²⁻³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

²⁻³Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: Ntapat.w@gmail.com

วันที่รับบทความ : 9 มิถุนายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ 17 สิงหาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 20 สิงหาคม 2567

Received 9 June 2024; Revised 17 August 2024; Accepted 20 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพ
ธนบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู

Citation:



* ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, สุนทร คำสาย และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส. (2567). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร. วารสารส่งเสริมและพัฒนา
วิชาการสมัยใหม่, 2(4), 17-30.

Ntapat Worapongpat, Soonthorn Khamsai and Phrakhru Palad Boonchuay Chotivungso. (2024).
Development of school personnel in the Secondary Educational Service Area Office Bangkok Thonburi
Educational Academic Network. Modern Academic Development and Promotion Journal, 2(4), 17-30.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/madpiadp.2024.10>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การสอน ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาด ตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการ ศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาระดับ มัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาระดับ มัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนก ตามอายุ และประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, มัธยมศึกษา, เครือข่ายทางวิชาการ, ศึกษาศาสตร์กรุงเทพ ธนบุรี

Abstract

The objectives of this research are 1. To study the development of school personnel in the Secondary Educational Service Area Office. Bangkok Thonburi Educational Academic Network 2. To compare the development of school personnel in the Secondary Educational Service Area Office. Bangkok Thonburi Educational Academic Network According to teachers' assessments, classified by age and teaching experience, the population includes school personnel in secondary education areas. Bangkok Thonburi Educational Academic Network Sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. by simple random method, The sample used in this research was school personnel in the secondary education area. Bangkok Thonburi Educational Academic Network, 103 people. The research instrument was a 5-

level rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. and t-test

The results of the research found that (1) the development of school personnel in secondary education areas Bangkok Thonburi Educational Academic Network The overall level is at a high level and (2) the results of comparing the personnel development of schools in the secondary education area. Bangkok Thonburi Educational Academic Network According to teachers' evaluations, classified by age and teaching experience. Overall each aspect is no different.

Keywords: Personnel development, Secondary school, Academic network, Bangkok Thonburi Education

บทนำ

ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ผู้คนต่างแข่งขันกันในทุก ๆ ด้านนั้นไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าระบบการศึกษาที่ดีเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้คนสามารถมีความรู้ ความคิด มีทัศนคติ มีความสามารถ ที่จะดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา “ระบบการศึกษาไทย” ยังคงเป็นประเด็นที่ถูกกล่าวถึงในสังคมอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีการขับเคลื่อนเรียกร้องให้มีการแก้ไขปัญหาในระบบการศึกษาไทยอย่างจริงจังจนกลายเป็นกระแสถกเถียงกันในระยะหนึ่ง แต่ปัญหาทางการศึกษานั้นก็ยังไม่ได้รับการแก้ไข หากกล่าวปัญหาหลัก ๆ ของระบบการศึกษาไทยนั้น ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานการศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษาไทยไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนหรือนักเรียน และยังเป็นจุดกำเนิดของหลาย ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย (กฤติพงศ์ โภคาพานิช, สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ และ เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, 2564)

การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นในทุกยุคทุกสมัย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารการศึกษาที่ดี มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สู่ชุมชน การจัดการการศึกษาของชาติจะต้องทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์กับตัวผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาระดับปฐมวัย (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, 2564) การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอาชีวศึกษา รวมไปถึงระดับอุดมศึกษา โดยที่สถานศึกษา

มีอิสระในการกำหนดแนวคิด ปรัชญา และวิสัยทัศน์ ให้เป็นอัตลักษณ์สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (พารดา หาบ่านแท่น,และคณะ, 2564) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินและพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, 2565) โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ และมีระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน สื่อการสอนต่าง ๆ (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, 2567) ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการศึกษา (พระมหาจำนงค์ ผมไผ, 2566) และการประเมิน ตลอดจนระบบในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นผลทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามระดับและประเภทของการศึกษา อีกทั้งสถาบันผลิตและพัฒนาครูยังเป็นกลไกสำคัญสำหรับการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, 2566) มีบทบาทในการเตรียมความพร้อมครูก่อนประจำการ และส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้อยู่ยุคใหม่ เพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ทางการศึกษา (กฤษฎา บัวดก, 2564)

โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร ได้มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้มีการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็น มีความรู้ ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ประสบปัญหาในด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ (1) การขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากจำนวนบุคลากรไม่พอต่อความต้องการ ทำให้มีการใช้บุคลากรที่มีอยู่แทนในส่วนที่ขาด โดยที่บุคลากรที่ทดแทนนั้นมีความถนัดไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ไม่สามารถทำงาน หรือจัดการเรียนการสอนได้เต็มประสิทธิภาพ (2) การขาดการปรับปรุงความรู้ให้ทันโลกทันสมัยของบุคลากร เปรียบเสมือนการตีกรอบทางการศึกษา มีผลให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และ (3) ขาดการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในเชิงการพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ข้อมูลผู้เรียน และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

จากความสำคัญของระบบการศึกษาและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและศึกษาในเรื่องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะทราบ ว่า เพศ และประสบการณ์การสอนของบุคลากรของโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างไร และทราบถึงแนวทางการ

พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการ ศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การสอน

การทบทวนวรรณกรรม

กฤษฎา บัวดก (2564) สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 พบว่าควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทางออนไลน์ ด้านการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา และให้บุคลากร ฝึกปฏิบัติ ในการใช้เทคโนโลยี ด้านการเสริมสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ และ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันผ่านระบบอินเทอร์เน็ตที่เรียกว่า PLC ทั้งภายในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา

นิลาวัน เป่าม่วง, วรพล คล่องเชิงคร และ ทิพย์วรรณ แพงบุปผา (2566). การศึกษาองค์ประกอบของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านเทคโนโลยี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพธนบุรี โรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ จำนวนรวมทั้งสิ้น 146 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพธนบุรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 103 คนจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพธนบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การสอนมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพธนบุรี ในทักษะ 3 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert, 1961)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดำรง เอกสาร บทความ ผลงานวิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานครบุรี กำหนด ขอบข่ายการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับบุคลากรของโรงเรียนในเขต พื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ การพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการ ศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานครบุรี จำนวน 3 ด้าน คือ 3 ด้าน คือ (1) ความรู้ (2) ทักษะ และ (3) บุคลิกภาพ จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความ สอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของ แบบสอบถาม มีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกณฑ์ค่าความสอดคล้องที่ ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมา ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียงกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 คนได้ค่าความเชื่อมั่น .948 จึงจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 103 ฉบับ ผ่าน ระบบออนไลน์ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยไปยัง โรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ ที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยส่วนใหญ่มีอายุ น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 54.76 รองลงมา อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 45.24 และมีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.48 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อย ละ 59.52

2. การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานครบุรี ของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยภาพรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านความรู้และ ทักษะ รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ส่วนอันดับท้ายสุดคือ ด้านบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความรู้และทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ การเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การปฏิบัติงานที่มีความเป็นมืออาชีพ และการเพิ่มคุณวุฒิและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนอันดับท้ายสุดคือ การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล่องแคล่วและเป็นระบบ

2.2 ด้านทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ครูเป็นตัวอย่างที่ดี รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข และการได้รับการยอมรับทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ส่วนอันดับท้ายสุดคือ การร่วมกันกำหนดเกณฑ์และกติกาต่าง ๆ ในสังคม

2.3 ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ครูมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพที่ดีสำหรับสนับสนุนการทำงาน รองลงมาคือ ครูมีการพัฒนาบุคลิกภาพด้านการแต่งกายที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และครูมีน้ำเสียงท่วงทำนอง ที่ชัดเจน ส่วนอันดับท้ายสุดคือ ครูมีอารมณ์ที่ดี ไม่เคร่งครัดจนเกินไป ไม่อ่อนไหวง่าย จะช่วยให้บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นไปด้วยความเป็นกันเอง

3. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานครบุรีของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การสอน พบว่า บุคลากรของโรงเรียนของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ ที่อายุ และประสบการณ์การสอนต่างกัน ประเมินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานครบุรี ของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านความรู้และทักษะ รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ส่วนอันดับท้ายสุดคือ ด้านบุคลิกภาพ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัด

นครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านของความรู้และทักษะ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปได้อย่างราบรื่น และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ (นิลาวัน เป่าม่วง, วรพล คล่องเชิงคร และ ทิพยวรรณ แพงบุปผา, 2566) ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานีเขต 3. พบว่าครูมีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากร สังกัดกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความรู้และทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอันดับแรก คือ การเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การปฏิบัติงานที่มีความเป็นมืออาชีพ และการเพิ่มคุณวุฒิและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนอันดับท้ายสุดคือ การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล่องแคล่วและเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษนั้นเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้และทักษะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในเรื่องของการเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ (กฤติพงศ์ โภคาพานิช, สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ และ เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, 2564) ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จากการวิจัยพบว่า ทางโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านของความรู้และทักษะ จากข้อเสนอแนวทางการพัฒนาของครู ที่มุ่งเน้นด้านกระบวนการทำวิจัย การสร้างนวัตกรรม การเขียนโครงร่างการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน และมุ่งเน้นการส่งเสริมและการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางด้านการศึกษา พร้อมทั้งกำกับดูแลอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ งานวิจัยของ (นิลาวัน เป่าม่วง, วรพล คล่องเชิงคร และ ทิพยวรรณ แพงบุปผา, 2566) ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา อุดรธานีเขต 3 พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ครูเป็นตัวอย่างที่ดี รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข และการได้รับการยอมรับทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ส่วนอันดับท้ายสุดคือ การร่วมกันกำหนดเกณฑ์และกติกาต่าง ๆ ในสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ นั้นเห็นว่าการพัฒนาตนเองด้านทัศนคติ เป็นอีกหนึ่งด้านที่ต้องให้ความสำคัญ และต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข สามารถให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ (นิลาวัน เผ่าม่วง, วรพล คล่องเชิงคร และ ทิพย์วรรณ แพงบุปผา, 2566) ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3. พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

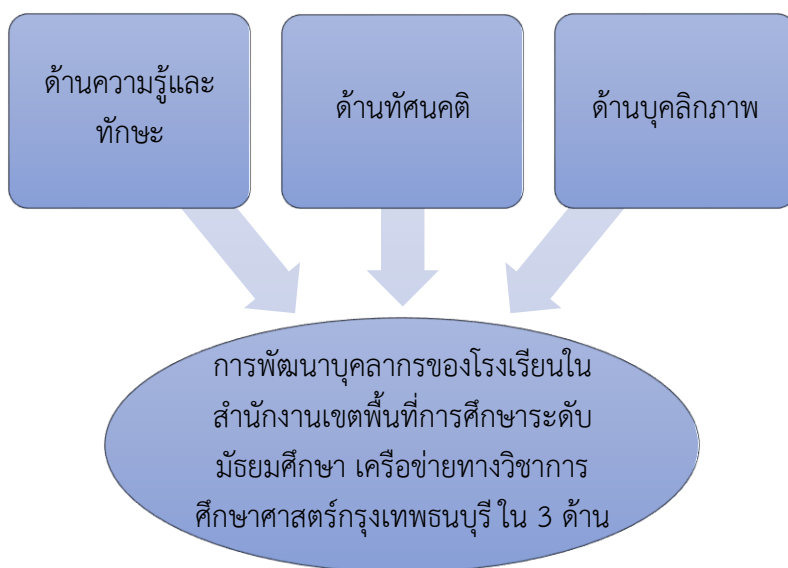
1.3 ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ครูมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพที่ดีสำหรับสนับสนุนการทำงาน รองลงมาคือ ครูมีการพัฒนาบุคลิกภาพด้านการแต่งกายที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และครูมีน้ำเสียงท่วงทำนอง ที่ชัดเจน ส่วนอันดับท้ายสุดคือ ครูมีอารมณ์ที่ดี ไม่เคร่งครัดจนเกินไป ไม่อ่อนไหวง่าย จะช่วยให้บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นไปด้วยความเป็นกันเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งการที่ครูมีมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพที่ดี มีการแต่งกายที่เหมาะสม การมีน้ำเสียง ท่วงทำนองที่ชัดเจน หรือแม้กระทั่ง การมีอารมณ์ที่ดี ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ (พารดา หาบ่านแท่น, วันเพ็ญ นันทะศรี และ พรเทพ เสถียรนพแก้ว, 2564) ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนา บุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดมหาสารคาม ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การสอน พบว่า บุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดมหาสารคาม ที่อายุ และประสบการณ์การสอนต่างกัน ประเมิน

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ไม่เกี่ยวกับอายุและประสบการณ์สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นักรพี ปรางศร, วิรลพัชร วงษ์วัฒน์เกษม และ สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี, 2563) ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนา ตนเองของครูและบุคลากร สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ตามความต้องการของบุคลากร พบว่าเมื่อจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานครบุรี พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้



ภาพที่ 2 แสดงผลการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานครบุรี

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เครือข่ายทางวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้และทักษะ 2) ด้านทัศนคติ 3) ด้านบุคลิกภาพ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการศึกษาฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่เหมาะสมกับ ความต้องการขององค์กรซึ่งการพัฒนานั้น คือ การพัฒนาทางด้านความรู้และทักษะ ด้าน ทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ และตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายศึกษาศาสตร์กรุงเทพมหานครของโรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยภาพรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านความรู้และอายุ และประสบการณ์การสอนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

1.1 ด้านความรู้และทักษะ ทางโรงเรียนควรให้ความสำคัญ และมีการจัดอบรม พัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ไข ปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว และมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านทัศนคติ ทางโรงเรียนควรจัดการประชุมบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 ด้านบุคลิกภาพ ทางโรงเรียนควรมีการจัดอบรมในด้านบุคลิกภาพ เพื่อให้ บุคลากรทุกคนสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับวิธีที่สามารถพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร และวิธีแก้ไขอุปสรรคที่ เกิดขึ้น

2.3 ควรทำการวิจัยติดตามผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนที่ได้รับการอบรมและพัฒนา บุคลากรแล้ว

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กฤติพงศ์ โภคาพานิช, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ และ ยาวลักษณ์ สุตะโคตร. (2564). สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(36), 234-244.
- กฤษฎา บัวดก. (2564). สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(3), 234-251.
- นภัสรพี ปรางศร, วิรลพัชร วงษ์วัฒน์เกษม และ สุวัฒน์พงษ์ ร่มสร (2563). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร สังกัดกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ. *Journal of Research and Development Institute Rajabhat Maha Sarakham University*, 9(1), 523-532.
- นิลาวัน เป่าม่วง, วรพล คล่องเชิงสร และ ทิพยวรรณ แพงบุปผา. (2566). การศึกษา องค์ประกอบของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3. *วารสารวิชาการวิทยาลัย สันตพล*, 9(2), 92-99.
- พารดา หาบ่านแท่น, วันเพ็ญ นันทะศรี และ พรเทพ เสถียรนพเก้า. (2564). การเพิ่ม ประสิทธิภาพในการพัฒนา บุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง. *Journal of Educational Review Faculty of Education in MCU*, 8(2), 390-397.15.
- พระมหาจันทงค์ ผมไผ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารส่งเสริมและพัฒนา วิชาการสมัยใหม่*, 1(1), 66-79.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, (2564). การศึกษาองค์ประกอบของการจัดองค์กรแห่งนวัตกรรมทาง การศึกษายุคดิจิทัล สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่เหมาะสมในประเทศไทย, *วารสาร สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*, 10(2), 20-35.

- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถาบัน การอาชีวศึกษามืออาชีพภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไปในภาคตะวันออก ของประเทศไทย. *วารสารพุทธมอค์*, 7(1), 193-207.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, (2566). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกของประเทศไทย, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 15(2), 153-180.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2567). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาศิลปะเรื่อง การพัฒนา บทเรียนมัลติมีเดียรูปแบบการตูนวิชาศิลปะการศึกษาในโรงเรียนมัธยมปลาย Haizhou ของเมือง Fuxin. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 2(1), 287-298.
- Chruden, H. J. & Sherman, A. W. (1986). *Personnel management*. Cincinnati: South-Western.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill.